

LAVORO

Welfare aziendale. Secondo l'agenzia delle Entrate il requisito fondamentale è un reddito da lavoro dipendente o assimilabile

Platea ampia per i buoni pasto

Anche i benefit vanno inclusi nei limiti reddituali dei premi di risultato

Stefano Sirocchi

I buoni pasto possono essere utilizzati da tutti quelli che percepiscono redditi di lavoro assimilato a quello dipendente, come ad esempio i compensi corrisposti ai giudici tributari, ai giudici di pace. Questa una delle indicazioni in tema di welfare aziendale fornite ieri dal direttore centrale della gestione tributi dell'agenzia delle Entrate-Riscossione in occasione del forum lavoro-fiscale organizzato dal consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro in collaborazione con la Fondazione studi.

In tema di buoni pasto, non era del tutto evidente l'ambito di applicazione della normativa. L'articolo 51, comma 2, lettera c) del Tuir prevede la loro non concorrenza al reddito di lavoro dipendente nel limite giornaliero di 5,29, elevato a 7 euro per i ticket elettronici. Tale esenzione ri-

guarda i redditi derivanti dalle attività lavorative che ricadono nel campo di applicazione individuato dagli articoli 49 e 50 del Tuir, ossia rispettivamente i redditi di lavoro dipendente e i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente. In particolare l'agevolazione è fruibile, oltre che dai collaboratori coordinati e continuativi di cui alla lettera c-bis) dell'articolo 50 del Tuir, anche dai titolari di altri redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente contemplati dalla stessa norma, grazie al rinvio operato all'articolo 51 da parte dell'articolo 52 del medesimo Tuir. Si tratta, per esempio, di compensi e indennità corrisposte da amministrazioni statali e enti pubblici territoriali per l'esercizio di pubbliche funzioni.

Per quanto riguarda invece la deducibilità di alcune prestazioni di welfare si deve porre particolare attenzione all'eventuale regola-

mento aziendale. La questione non è di poco conto, in quanto in base alla nuova formulazione dell'articolo 51, comma 2, lettera f) del Tuir, non solo vengono esclusi dal reddito di lavoro dipendente le opere e i servizi con finalità di istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, ma al contempo gli stessi sono pienamente deducibili dal reddito per il datore di lavoro, in base all'articolo 95 Tuir, nelle ipotesi in cui siano riconosciuti sulla base di contratti, accordi o regolamenti aziendali.

Nel caso dei regolamenti, tuttavia, l'Agenzia sottolinea che la piena deducibilità è subordinata alla corretta erogazione dei benefit in conformità al regolamento stesso e alla necessità che le relative statuizioni siano volte a configurare un vero e proprio vincolo obbligatorio, in assenza del quale continua ad applicarsi l'ordinario limite di deducibilità del 5

per mille previsto per le erogazioni volontarie.

In casi di incertezza si può comunque proporre istanza di interpello alle Entrate che valuterà, caso per caso, le disposizioni contenute nel regolamento. A tal proposito pare opportuno segnalare l'interpello 954-1417/2016 (si veda il Sole 24 Ore del 9 maggio 2017) in cui l'amministrazione finanziaria ha dato esito negativo alla piena deducibilità dei benefit nel caso specifico presentatole, non avendo rinvenuto previsioni cogenti contenute nel regolamento redatto dall'interpellante.

Infine, riguardo ai limiti per l'accesso alla disciplina sui premi di risultato, è stato specificato che nel plafond vanno inclusi i benefit individuati dall'articolo 51, comma 4, del Tuir, come le auto aziendali, i prestiti, i fabbricati concessi in uso e i servizi di trasporto ferroviario.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

REGOLAMENTI AZIENDALI

Deducibilità dal reddito aziendale di beni e servizi ai dipendenti solo se il relativo regolamento prevede l'obbligatorietà dell'erogazione

