

Welfare aziendale: in cosa consiste, come funziona e quali sono i vantaggi per i lavoratori

di Francesca Caresia

È in costante crescita, in Italia, la diffusione di piani di welfare aziendali messi a disposizione dei lavoratori per accrescerne il potere di spesa, la salute ed il benessere. Ma in cosa consiste un piano di welfare aziendale, come funziona e quali sono i vantaggi per i lavoratori che ne usufruiscono anche in termini di convenienza ai fini della determinazione del loro reddito imponibile (aspetto, quest'ultimo, che non deve essere trascurato in fase di scelta tra le alternative a disposizione al fine di massimizzare i vantaggi connessi al welfare aziendale)? È principalmente a queste domande che, di seguito, si cercherà di fornire risposta proponendo anche una panoramica delle prestazioni, dei beni e dei servizi che possono essere inclusi in un piano di welfare aziendale.

In cosa consiste un piano di welfare aziendale?

Nel nostro ordinamento non esiste una nozione legislativa di "welfare aziendale". Con tale locuzione si fa riferimento, per prassi consolidata, alle iniziative poste in essere dalle aziende a favore dei dipendenti, sulla base di accordi collettivi ovvero per decisione unilaterale, e finalizzate ad accrescere il benessere personale degli stessi lavoratori e dei loro familiari.

Un piano di welfare aziendale può essere visto, dunque, come un insieme di beni e servizi che, da un lato, rispondono a specifici fabbisogni dei lavoratori e, dall'altro, godono in genere di un regime impositivo agevolato sul piano previdenziale e fiscale (sotto il profilo fiscale, le regole di assoggettamento delle prestazioni di welfare aziendale sono dettate dall'articolo 51 del Tuir). Si tratta, pertanto, di uno strumento che consente, allo stesso tempo, di massimizzare il beneficio per il lavoratore e di minimizzare il costo per l'impresa.

A titolo di esempio, possono rientrare in un piano di welfare aziendale la contribuzione aggiuntiva versata alle casse sanitarie ovvero alle forme pensionistiche complementari, i buoni pasto, i servizi di trasporto collettivo e i rimborsi degli abbonamenti al trasporto pubblico, gli oneri di utilità sociale, le spese per istruzione ovvero per assistenza a familiari anziani o non autosufficienti, le polizze di *long term* e di *dread disease*, i buoni acquisto, l'auto ad uso promiscuo, i prestiti (compreso il rimborso degli interessi sul mutuo) e gli immobili concessi in uso, l'azionariato diffuso.

Welfare tradizionale e welfare di produttività: due alternative a disposizione delle aziende

Nella pratica, è possibile identificare due tipologie di welfare aziendale:

- il welfare cosiddetto "tradizionale", intendendo per tale quello che prevede l'erogazione di beni e servizi ad integrazione dell'ordinaria retribuzione spettante ai dipendenti;
- il welfare cosiddetto di "produttività", fattispecie disciplinata dal legislatore solo di recente, che si caratterizza per il fatto di essere erogato ai lavoratori, per scelta degli stessi, in sostituzione di un premio detassabile.

Nella prima ipotesi (welfare tradizionale), il datore di lavoro si impegna, fin dall'origine, a riconoscere beni e servizi sulla base di un accordo ovvero per iniziativa unilaterale, nella seconda (welfare di produttività), invece, la fruizione dei beni e servizi è frutto della scelta del lavoratore che comporta, da parte sua, la rinuncia ad un premio monetario, scelta effettuata in forza di una specifica previsione contenuta in un accordo collettivo di secondo livello.

Le due tipologie di welfare presentano alcune caratteristiche trasversali comuni.

Innanzitutto, le prestazioni, i beni e i servizi devono rivolgersi alla generalità dei dipendenti ovvero a categorie di dipendenti. Questo requisito deve essere necessariamente soddisfatto per poter applicare il trattamento impositivo agevolato in capo al lavoratore. A tale riguardo, come chiarito dal Ministero delle finanze nella circolare n. 326/1997, si ritiene che il legislatore tributario, con l'espressione ricorrente nell'articolo 51 del Tuir "*generalità dei dipendenti o [...] categorie di dipendenti*", voglia intendere che la prassi aziendale debba riferirsi se non alla totalità dei dipendenti, comunque, a gruppi omogenei di dipendenti (per esempio, tutti i dirigenti o tutti quelli che hanno un certo livello o una certa qualifica, ecc.). In sostanza, è necessario individuare un gruppo omogeneo di lavoratori che non necessariamente deve

coincidere con le categorie previste nel codice civile (dirigenti, quadri, impiegati, operai) ma che può essere identificato in un insieme di lavoratori di un certo tipo (tutti gli operai del turno di notte, tutti gli impiegati in un certo settore produttivo, ecc.) purché tali inquadramenti siano sufficienti ad impedire che siano concesse erogazioni *ad personam* in esenzione totale o parziale da imposte. Ciò in ragione del fatto che il legislatore intende favorire un welfare aziendale generalizzato e non destinato al singolo lavoratore. Peraltro, va evidenziato che il welfare aziendale può rivolgersi anche ai familiari del dipendente indicati all'articolo 12 del Tuir e, dunque, al coniuge del dipendente, ai suoi figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi, alle altre persone indicate nell'articolo 433 del codice civile (i genitori, i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, i generi, le nuore, il suocero e la suocera, ecc.), indipendentemente dalle condizioni di familiare fiscalmente a carico, di convivenza con il dipendente e di percezione di assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria. Da ultimo, per quanto concerne la platea dei potenziali destinatari del welfare aziendale, particolare attenzione meritano gli amministratori di società, al centro di numerose risposte ad interpello fornite nel tempo dall'Agenzia delle entrate volte a dirimere i dubbi relativi proprio alla loro inclusione nella predetta platea. Occorre, innanzitutto, evidenziare che il trattamento fiscale applicabile agli amministratori di società è disciplinato dall'articolo 50, comma 1, lettera c-bis del Tuir che dispone l'assimilazione al reddito di lavoro dipendente delle “[...] somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione agli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, [...], sempreché gli uffici o le collaborazioni non rientrino nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente [...] o nell'oggetto dell'arte o professione [...], esercitate dal contribuente”. In forza del successivo articolo 52, comma 1 del medesimo testo unico, ai fini della determinazione dei redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente si applicano le disposizioni contenute nell'articolo 51 relative alla determinazione dei redditi di lavoro dipendente. Questo porterebbe, quindi, ad includere gli amministratori tra i beneficiari del welfare aziendale. A conferma di ciò, la circolare n. 207/ 2000 del Ministero delle finanze, al punto 1.5.5, ha specificato che sono “[...] assoggettate a tassazione, in base all'art. 48 (ora 51) del TUIR, tutte le somme e i valori a qualunque titolo percepiti dai collaboratori, anche sotto forma di erogazioni liberali. Inoltre, troverà applicazione il comma 2 dell'art. 48 del TUIR che prevede l'esclusione di alcuni compensi dall'imponibile; al riguardo si precisa che, qualora le fattispecie previste dall'articolo in esame facciano riferimento a categorie o alla generalità dei dipendenti, tali disposizioni saranno applicabili anche a specifiche categorie o alla generalità dei collaboratori”. Più di recente, sul tema è intervenuta anche l'Agenzia delle entrate la quale, con la risposta a interpello n. 954-1417/2016, ha incluso espressamente gli amministratori tra i destinatari del regime di tassazione agevolato del welfare aziendale. In seguito, la stessa Agenzia è ritornata più volte sull'argomento (cfr. risposte a interpello n. 954-1535/2017 e n. 956-1279/2018), escludendo l'estensione dei benefici fiscali del welfare aziendale nei confronti dell'amministratore unico di s.r.l., anche se percettore di reddito assimilato, non ravvisando, in questo caso, la sussistenza di una categoria omogenea essendo la stessa composta da un unico soggetto (l'amministratore unico per l'appunto).

Un'ulteriore caratteristica che accomuna welfare tradizionale e welfare di produttività riguarda la possibilità di fruire delle prestazioni, dei beni e dei servizi mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale. Per la corretta identificazione dei suddetti documenti, occorre fare riferimento al decreto ministeriale 25 marzo 2016, il quale, al comma 1, articolo 6, ne fissa i requisiti necessari. In particolare, è previsto che i documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico in oggetto “non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare”. I documenti di legittimazione, dunque, definibili anche “voucher”, hanno lo scopo di identificare il soggetto che ha diritto alla prestazione sottostante e richiedono, pertanto, la previa intestazione del titolo all'effettivo fruitore della prestazione, opera o servizio anche nei casi di utilizzo da parte dei suoi familiari. La previsione secondo cui il documento deve dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale prefigura una esatta corrispondenza tra il valore indicato nel documento di legittimazione ed il valore della prestazione offerta che, ai sensi della prima parte del comma 3, articolo 51 del Tuir, deve essere determinato in base al valore normale, come definito dall'articolo 9 del medesimo testo unico. Pertanto, i documenti di legittimazione non possono essere emessi a parziale copertura del costo della prestazione, opera o servizio e quindi non sono integrabili né possono rappresentare più prestazioni opere o servizi. Secondo l'Agenzia delle entrate (cfr. circolare n. 28/2016), l'uso del voucher “[...] agevola l'utilizzo di strutture di soggetti terzi per erogare ai dipendenti le prestazioni e i servizi rappresentati, alle quali il datore di lavoro [...] può fare ricorso a

condizione che il dipendente non intervenga nel rapporto economico con la struttura che eroga la prestazione, potendo altrimenti configurarsi un aggiramento del divieto di erogare la prestazione in denaro ove non previsto. Anche nel caso dei voucher il dipendente assume la veste di mero destinatario della prestazione, estraneo al contratto in virtù del quale acquista il relativo diritto". La prestazione rappresentata dal voucher, fruibile presso una delle strutture convenzionate, deve essere individuata nel suo oggetto e nel suo valore nominale e può consistere anche in somministrazioni continuative o ripetute nel tempo, indicate nel loro valore complessivo, quali, ad esempio, abbonamenti annuali a teatri, alla palestra, cicli di terapie mediche, pacchetti di lezioni di nuoto. In deroga al principio in base al quale i voucher "devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale", il comma 2, articolo 6 del decreto ministeriale 25 marzo 2016 precisa che "[...] i beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo del Tuir possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di 258,23 euro (elevato a euro 516,46 per gli anni 2020 e 2021 n.d.r.)". È, pertanto, possibile individuare due tipologie di voucher:

- il voucher monouso che dà diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio, predeterminato *ab origine* e definito nel valore;
- il voucher cumulativo che può rappresentare una pluralità di beni, determinabili anche attraverso il rinvio, ad esempio, ad una elencazione contenuta su una piattaforma elettronica, che il dipendente può combinare a sua scelta nel "carrello della spesa", per un valore non eccedente euro 258,23 (elevati a euro 516,46 per gli anni 2020 e 2021). È sufficiente, pertanto, che il valore dei beni e servizi erogati non ecceda il predetto limite. Diversamente l'intero importo concorre alla determinazione del reddito di lavoro dipendente. Infine, sotto il profilo operativo, un'ulteriore caratteristica che accomuna welfare tradizionale e welfare di produttività riguarda le modalità di erogazione delle prestazioni e dei beni e servizi. A tale riguardo, negli ultimi anni, si è assistito alla diffusione di piattaforme digitali a supporto della gestione pratica dei piani di welfare da parte delle imprese. Tali piattaforme, da un lato, sollevano i datori di lavoro da ogni attività di carattere operativo e amministrativo connessa alla realizzazione del piano di welfare e, dall'altro, offrono un nutrito paniere di beni e servizi ai dipendenti con possibilità di scegliere i più utili per le proprie esigenze, spendendo in autonomia il proprio budget a disposizione (cosiddetto conto welfare).

Passando, invece, alle peculiarità del welfare aziendale tradizionale, intendendo per tale quello aggiuntivo alla ordinaria remunerazione dei dipendenti, esso rappresenta uno strumento adottato, nel corso degli anni, da un numero crescente di imprese al fine di aumentare il benessere dei propri dipendenti con conseguenti ricadute in termini di miglioramento del clima aziendale. L'obbligazione del datore di lavoro ha, quindi, ad oggetto, sin dal suo nascere, l'erogazione di beni e servizi e può essere adempiuta solo con tale modalità. In tale ipotesi non è ammessa la possibilità di conversione monetaria. Il welfare aggiuntivo può connotarsi per la natura volontaristica e, dunque, derivare da un atto unilaterale del datore di lavoro, ma può anche derivare da un obbligo contrattuale assunto da quest'ultimo in sede negoziale. Quanto alla fonte istitutiva, dunque, i piani di welfare tradizionali possono essere il risultato dell'iniziativa unilaterale dell'azienda ovvero di un accordo collettivo a livello aziendale o, come si sta riscontrando sempre più in questi ultimi tempi, a livello territoriale o addirittura nazionale. Ne è un esempio il Ccnl Metalmeccanica - Aziende Industriali che istituisce e regola il welfare aziendale che le imprese dovranno garantire ai propri dipendenti nelle misure e alle condizioni ivi indicate, ad integrazione della remunerazione ordinaria loro corrisposta. Per espressa disposizione contrattuale, tale forma di welfare si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute (per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione) che derivanti da accordi collettivi aziendali (o territoriali).

Da ultimo, si evidenzia che il datore di lavoro può legittimamente subordinare l'erogazione del welfare aziendale tradizionale al raggiungimento di specifici obiettivi. Una prima conferma in tal senso, si ravvisa in un passaggio della circolare n. 28/2016, nel quale l'Agenzia delle entrate, a commento dei piani di welfare erogati senza possibilità di conversione monetaria, ammette l'applicazione delle previsioni esentative dei commi 2 e 3, articolo 51 del Tuir ai beni e servizi ad essi riconducibili anche se attribuiti ai lavoratori "[...] a titolo premiale [...]". Un chiarimento più esplicito che porta in questa direzione si riscontra nella risposta ad interpello n. 904-791/2017 fornita dalla Direzione regionale entrate della Lombardia a commento di un piano di welfare aziendale a carattere premiale ed incentivante la cui erogazione è subordinata al raggiungimento di determinati obiettivi di performance aziendale e individuale così come l'entità del credito welfare di ciascun lavoratore è commisurato al livello di ottenimento dei suddetti obiettivi. Nello caso specifico, la Direzione regionale entrate riconosce la piena legittimità del piano di welfare aziendale, affermando che "sussistano, in capo alla società istante, i presupposti per escludere da imposizione sul reddito di lavoro dipendente il

valore dei servizi offerti alla generalità dei propri dipendenti rientranti, astrattamente, nelle fattispecie esentative di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR". In seguito, anche l'Agenzia delle entrate, con la risoluzione n. 55/2020, si è espressa favorevolmente circa la possibilità di adottare piani welfare di natura premiale, individuando una serie di requisiti che devono necessariamente essere tenuti in considerazione nell'implementazione dei regolamenti istitutivi dei predetti piani. Tra i presupposti che non possono mancare per l'applicazione del regime fiscale agevolato viene richiamata la finalità stessa del piano di welfare aziendale, che deve risiedere unicamente nella gratificazione dei dipendenti per il raggiungimento di obiettivi aziendali come, ad esempio, l'incremento del fatturato. In tal caso, è possibile prevedere una gradazione nell'erogazione del benefit welfare in base alla retribuzione dei dipendenti, mentre non si ritiene percorribile una ripartizione del benefit in ragione della presenza o assenza in azienda da parte degli stessi. Nella risoluzione n. 55/2020 viene così stabilito come non possa trovare applicazione il regime di assoggettamento agevolato sul piano fiscale (e previdenziale) in tutte le ipotesi in cui la struttura del piano welfare risponda a finalità retributive, ad esempio, per incentivare la performance del lavoratore o di ben individuati gruppi di lavoratori. Tuttavia, la linea di demarcazione tra performance lavorative e obiettivi aziendali potrebbe risultare di non facile individuazione con la conseguenza che potrebbe emergere criticità in sede di verifica da parte dell'Agenzia delle entrate.

Il welfare di produttività, invece, è caratterizzato dal fatto che l'erogazione dei beni e servizi è frutto di uno scambio con un premio di risultato detassabile di fonte sindacale: il lavoratore, dunque, rinuncia ad un premio monetario agevolabile (tassazione con imposta sostitutiva nella misura del 10%) e, in sua sostituzione, beneficia di prestazioni di welfare aziendale. Al dipendente, dunque, è riconosciuta un'ulteriore facoltà di scelta in relazione ai premi di risultato: oltre alla possibilità di avvalersi della tassazione sostitutiva, in luogo di quella ordinaria, gli è attribuita anche la possibilità di scegliere se ottenere il premio in denaro o in beni e servizi esenti da imposizione fiscale e contributiva. Quanto alla fonte istitutiva del welfare di produttività, la fungibilità tra la componente monetaria (premio di risultato) e i beni e servizi (welfare di produttività) deve essere contemplata da accordi di secondo livello e, dunque, da contratti collettivi aziendali o territoriali. L'applicazione del regime fiscale di favore, pertanto, è sottratta alla libera disposizione delle parti essendo subordinata alla condizione che sia la contrattazione collettiva di secondo livello ad accordare al dipendente la facoltà di scegliere se ricevere i premi in denaro o in beni e servizi. Per espressa previsione normativa, la possibilità di convertire un premio in welfare, mantenendo in relazione a quest'ultimo l'applicazione del regime fiscale agevolato a favore del lavoratore è limitata ai soli premi di risultato e agli utili assoggettabili ad imposta sostitutiva del 10% (dunque, importi detassabili). Un'ulteriore condizione richiesta affinché il welfare di produttività sia soggetto al regime fiscale di favore è che il valore del pacchetto di beni e servizi oggetto di scambio non ecceda il limite massimo detassabile (dunque, euro 3.000 ovvero euro 4.000 nelle ipotesi di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro purché il contratto collettivo di secondo livello sia stato sottoscritto entro il 24 aprile 2017). Al fine di potenziare ed incentivare la conversione del premio monetario in prestazioni di welfare aziendale, il legislatore ha stabilito un regime fiscale di ulteriore favore per il dipendente in relazione ai contributi alla previdenza complementare e a quelli versati alle casse sanitarie nonché per le azioni assegnate laddove rappresentino la conversione di un premio in denaro. In particolare, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente né sono soggetti all'imposta sostitutiva del 10%:

- i contributi alle forme pensionistiche complementari, anche se superano il limite di deducibilità pari a euro 5.164,57,
- i contributi di assistenza sanitaria versati a enti o casse aventi esclusivamente fini assistenziali, anche se superano il limite di esenzione pari a euro 3.615,20,
- il valore delle azioni distribuite ai dipendenti, anche oltre il limite di esenzione pari a euro 2.065,83, qualora costituiscano uno scambio, per scelta del lavoratore, con un premio detassabile. Affinché ciò trovi applicazione devono essere soddisfatte congiuntamente le seguenti condizioni:
 - la contrattazione collettiva di secondo livello, territoriale ovvero aziendale, deve attribuire espressamente al dipendente la facoltà di convertire i premi o utili in welfare;
 - le somme in denaro a cui il lavoratore rinuncia devono costituire premi o utili detassabili (dunque soggetti a imposta sostitutiva nella misura del 10%);
 - il valore del pacchetto di welfare non può eccedere il limite massimo detassabile (pari, nella generalità dei casi, a euro 3.000 ovvero euro 4.000 nelle ipotesi di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro purché il contratto collettivo di secondo livello sia stato sottoscritto entro il 24 aprile 2017).