



Oggetto: Art. 51, comma 2 e 3 del TUIR – Meccanismo premiale.

Nella risposta all'interpello n. 904-791/2017, la Direzione Regionale della Lombardia fornisce importanti chiarimenti sul c.d. "welfare aziendale". In specie, la società istante rappresenta di aver deciso di varare un *"Piano Welfare a carattere premiale ed incentivante"*, rivolto a tutti i dipendenti, mediante il ricorso e la messa a loro disposizione di una specifica piattaforma web personalizzabile che consentirebbe alla generalità di essi la fruizione integrata e flessibile del basket di servizi previsti dal medesimo Piano Welfare attraverso l'assegnazione di un budget di spesa "figurativo" (c.d. "credito welfare"), totalmente a carico del datore di lavoro e non rimborsabile. In particolare, per il primo anno di vigenza del Piano Welfare, si intende assegnare a ciascun dipendente tale importo al raggiungimento del 100 per cento di un determinato obiettivo individuale precisando che la somma verrebbe proporzionalmente ridotta nell'ipotesi di raggiungimento di un risultato inferiore. Con riferimento, invece, al secondo anno di vigenza del Piano Welfare, si intende assegnare a ciascun dipendente il credito di 1.500,00 euro al raggiungimento del 100 per cento di un determinato obiettivo aziendale (livello di fatturato annuo atteso) con la precisazione che, in mancanza e comunque entro uno scarto massimo al ribasso del 10 per cento, tale importo verrebbe rapportato ad una determinata percentuale (nello specifico il 3 per cento) della RAL individuale".

Secondo l'Ufficio territoriale, date le caratteristiche del Piano Welfare, sussistono *"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"*.

La struttura del Piano Welfare, infatti, non contrasterebbe con la finalità delle norme agevolative succitate, dato che:

- le opere ed i servizi contemplati dalla norma possono essere messi a disposizione direttamente dal datore o da parte di strutture esterne all'azienda, ma a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio. Trattasi di un chiarimento già fornito a tutti i contribuenti con la risoluzione n. 34/E del 2004;
- il legislatore, a prescindere dall'utilizzo dell'espressione *"alla generalità dei dipendenti"* o a *"categorie di dipendenti"*, ha inteso riferirsi alla generica disponibilità verso un gruppo omogeneo di dipendenti (anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle opere o servizi o delle somme messi a disposizione dal datore di lavoro). Al contrario, non viene riconosciuta l'applicazione delle disposizioni agevolative qualora l'offerta dell'azienda sia rivolta ad *personam* oppure consenta di trarre dei vantaggi soltanto ad alcuni e ben individuati lavoratori, in esame tassativamente previste.

La novità contenuta nell'interpello sta nel fatto che il *"gruppo omogeneo di dipendenti"* non viene predeterminato dal datore di lavoro (o dal contratto o regolamento aziendale), ma è formato da coloro che saranno in grado di raggiungere un determinato obiettivo aziendale, ricordando in ciò il meccanismo delle retribuzione premiale (come noto, le retribuzioni premiali, somme e servizi, erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in esecuzione di contratti aziendali o territoriali, in relazioni ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, sono disciplinate dall'articolo 1, commi 182-190 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016)).

Con l'interpello in oggetto, dunque, l'Ufficio territoriale dell'Amministrazione finanziaria afferma che sono esclusi da imposizione sul reddito di lavoro dipendente, in base alla disciplina di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR, il valore dei servizi offerti alla generalità dei dipendenti, a titolo premiale, ossia mediante un meccanismo legato al raggiungimento di obiettivi aziendale e/o individuali.

Si chiede conferma di tale conclusione.

Si porgono cordiali saluti.

Il Responsabile
Dr. Vincenzo De Luca