

Welfare aziendale reddito d'impresa ed IVA.

La deducibilità dei costi aziendali ai sensi del combinato disposto degli articoli 51 c.2, 95 c.1 e 100 c.1 del DPR 917/1986 e la detraibilità ai fini IVA

Ai sensi dell'articolo 95 comma 1 le spese per prestazioni di lavoro dipendente deducibili nella determinazione del reddito comprendono anche quelle sostenute in denaro o in natura a titolo di liberalità a favore dei lavoratori, salvo il disposto dell'articolo 100, comma 1, che a sua volta dispone che le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti **volontariamente** sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.

Per quanto concerne invece i redditi di lavoro subordinato il vigente articolo 51 comma 1 dispone che i redditi di lavoro dipendente sono costituiti da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro ad eccezione di quanto disposto nel comma 2 che rispettivamente prevede che non concorrono a formare il reddito:

f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100;

f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;

f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12;

f-quater) i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie;

h) le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 e alle condizioni ivi previste, nonché le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie di cui allo stesso articolo 10, comma 1, lettera b).

In forza delle vigenti disposizioni legislative quindi è possibile mettere a disposizione della generalità o di categorie di dipendenti gli oneri di utilità sociale sia sulla base di una iniziativa unilaterale da parte del datore, volontariamente, sia in ossequio ad un preciso vincolo contrattuale da quest'ultimo assunto nei confronti della forza lavoro tramite di un accordo aziendale.

La legge 28/12/2015 n. 208 (Leggi di Stabilità 2016) ha ridefinito le erogazioni del datore di lavoro che, per volontà di quest'ultimo o sulla base di contratti, accordi e regolamenti aziendali, configurano il "welfare aziendale": prestazioni, opere e servizi corrisposti al dipendente in natura o in forma di rimborso per spese aventi finalità di rilevanza sociale e quindi esclusi dal reddito di lavoro dipendente.

Tali sono i servizi, le somme e le prestazioni erogati dal datore di lavoro ai dipendenti per la fruizione, da parte dei loro familiari, di servizi come l'educazione, l'istruzione, anche in età prescolare, nonché la frequenza di ludoteche, di centri estivi e invernali o il beneficio corrisposto tramite borse di studio cui vanno poi aggiunti ulteriori benefici, erogati sempre dall'impresa per fruire dei servizi di assistenza destinati a familiari anziani o comunque non autosufficienti.

Queste prestazioni non concorrono quindi alla determinazione dei redditi di lavoro dipendente, alla condizione che si tratti di benefici offerti alla generalità dei dipendenti o a determinate categorie di dipendenti.

L'Agenzia delle Entrate, come da Circolare n. 28/E/2016, ha chiarito che l'erogazione dei benefit, in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale, determinano la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'art. 95 del DPR 917/86, e non nel solo limite del 5 per mille, secondo quanto previsto dall'art. 100 del medesimo testo unico che continua ad operare, invece, in relazione alle ipotesi in cui le opere ed i servizi siano offerti volontariamente dal datore di lavoro.

Ma si presti attenzione alla fonte giuridica dell'obbligo!

La fonte giuridica dell'obbligo ha importanti conseguenze sulla deducibilità dei relativi costi in quanto assume rilevanza ai fini della piena deducibilità dei suddetti costi aziendali sostenuti in nome e per conto ed a favore della generalità o di categorie di prestatori di lavoro subordinato.

A completamento dell'interpretazione degli articolo 95 e 100 del Tuir in forza delle modifiche di cui alla Legge finanziaria 2016 l'Agenzia delle Entrate, con la circolare n. 5/E/2018, ha affermato che le erogazioni di cui alle lett. f-bis), f-ter) e f-quater) dell'art. 51, c. 2 del TUIR costituiscono una specificazione degli oneri di utilità sociale indicati nella lett. f).

Per cui rientrano nella deducibilità piena anche quei costi e non prestazioni di servizi quali spese di istruzione e di assistenza per familiari se riconducibili nel Welfare Contrattuale.

In questa prospettiva, anche i costi sostenuti per le opere e i servizi di cui alla lett. f-bis) del comma 2 dell'art. 51 saranno interamente deducibili dal reddito di impresa solo in presenza di un contratto, di un

accordo o di un regolamento aziendale; ove si tratti invece di servizi erogati su base volontaria, la deducibilità dei relativi costi sarà ammessa ma solo entro i limiti del 5 per mille del costo complessivo del lavoro, come previsto dall'art. 100, comma 1, del DPR 917/86.

Inoltre è opportuno precisare, per quel che concerne il reddito di lavoro dipendente, che è concessa la possibilità di escludere da reddito imponibile, sia ai fini fiscali che contributivi, i premi di produttività e di risultato erogati in esecuzione di contratti aziendali di cui all'Articolo 1, comma 182 e seguenti e modifiche della Legge di Stabilità 208/2015, se erogati entro i limiti di cui alla medesima disposizione legislativa in forma di oneri di utilità sociale.

Si fa riferimento all'agevolazione che consiste nell'applicazione di un'imposta del **10%**, sostitutiva dell'**IRPEF** e delle addizionali comunale e regionale all'IRPEF, alle retribuzioni derivanti da premi di risultato per incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione o per la partecipazione agli utili d'impresa. Premi cui vengono comunque applicati i contributi previdenziali ordinari che si applicano al resto dei redditi da lavoro dipendente.

E' in tal caso ovvio il vantaggio fiscale di cui beneficia sia il prestatore di lavoro subordinato quanto il datore di lavoro se scelta la fruizione ed erogazione di tali premi in beni e prestazioni rientranti tra gli oneri di utilità sociale o welfare aziendale: prestazioni, opere e servizi corrisposti al dipendente in natura o in forma di rimborso per spese aventi finalità di rilevanza sociale in quanto tali esclusi dal reddito di lavoro dipendente.

La strutturazione dei premi è l'insieme delle condizioni previste negli accordi al verificarsi delle quali matura il diritto alla corresponsione di una data somma, quindi in quanto contrattuale pienamente deducibile dal reddito di impresa senza il limite di cui al comma 1 dell'artico 100 Tuir.

L' eventuale scelta del lavoratore di convertire i premi di risultato agevolati nei benefit ricompresi nel welfare aziendale consente di detassare completamente il valore dei benefit, non più soggetto neppure all'imposta sostitutiva del 10 per cento.

A tal proposito inoltre è bene ed opportuno precisare a titolo esemplificativo e non esaustivo che le spese di istruzione come le spese mediche danno luogo a detrazione fiscale in sede di dichiarazione dei redditi se e solo se interamente a carico del contribuente o parzialmente nella misura in cui rimaste a carico e quindi non detraibili per il contribuente se sostenute dal datore di lavoro in ambito Welfare mentre spese saranno interamente deducibili dal reddito di impresa se correttamente documentate, sostenute e pagate con sistemi tracciabili.

Più complesso e meno pacifico è invece il tema riguardante la detraibilità dell'imposta sul valore aggiunto sulle fatture per prestazioni di servizi e cessioni di beni ricevute dall'azienda erogatrice di benefici alla generalità dei dipendenti.

E' possibile detrarre l'IVA sulle fatture ricevute per cessioni di beni e prestazioni di servizi in ambito welfare o viceversa intenderla come IVA indetraibile ai sensi degli artt. 19 e 19-bis del d.P.R. n. 633 del 1972?

A tale proposito la Corte di Cassazione, con ordinanza del 13/09/18, la n. 22332, (contenzioso tra l'azienda Pinifarina S.p.a. e l'Agenzia delle Entrate) ha confermato la debita detrazione dell'imposta sul valore aggiunto esercitata per l'acquisto di servizi nell'ambito di un programma di "welfare aziendale" per il lavoro dipendente (premi di risultato ex L. 232/16):

soggiorno estivo figli dei dipendenti, formazione anche del personale di dipendenti di altre società del gruppo e trasporto del personale.

La Suprema Corte con la citata ordinanza ha motivato che i costi sostenuti per i servizi di welfare offerti dal datore di lavoro ai propri dipendenti assumono "rilevanza quali spese generali connesse al complesso delle attività economiche del soggetto passivo", in quanto i costi dei servizi fanno parte delle spese generali dell'impresa e che i servizi offerti ai dipendenti hanno un nesso economico con il complesso delle attività svolte dall'azienda che a sua volta effettua operazioni attive che rilevano ai fini I.V.A.

Argomentando a supporto della detraibilità dell'imposta la Cassazione cita espressamente la giurisprudenza della Corte di Giustizia Ue con due decisioni:

- a) la Sentenza del 29 ottobre 2009 SKF, che stabilisce il principio della correlazione tra l'operazione in acquisto e l'insieme delle attività di impresa come giustificazione per la detraibilità, ed in particolare **" il diritto alla detrazione dell'i.v.a. assolta è ammesso non solo quando sussiste un nesso diretto ed immediato tra una specifica operazione a monte ed una o più operazioni a valle, tale per cui le spese sostenute per acquistare i beni o i servizi gravati dall'imposta facciano parte degli elementi costitutivi del prezzo delle operazioni soggette ad imposta a valle che conferiscono diritto a detrazione, ma anche quando i costi dei servizi in questione facciano parte delle spese generali del soggetto passivo"**
- b) La Sentenza del 18 luglio 2013, Maritza East che stabilisce che **"i costi sostenuti per i servizi offerti dal datore di lavoro ai propri dipendenti possono essere considerati come aventi un nesso economico con il complesso delle attività economiche della contribuente medesima, risolvendosi nella acquisizione di prestazioni accessorie rispetto alle esigenze dell'impresa, per cui assumono rilevanza quali spese generali connesse al complesso delle attività economiche del soggetto passivo"**.

Per la Suprema Corte non è quindi possibile applicare il divieto di detrazione, e quindi interamente detraibile l'iva assolta sugli acquisti per i servizi di welfare offerti dall'azienda ai propri lavoratori.

Ma l'articolo 168 della Direttiva 2006/112/CE stabilisce che il diritto alla detrazione dell'I.V.A. sugli acquisti è esercitabile dal soggetto passivo nella misura in cui i beni e i servizi sono impiegati ai fini di sue operazioni soggette ad imposta e quindi che il diritto è esercitabile allorquando esiste un nesso diretto e immediato ed il costo dell'acquisto sostenuto a monte concorre alla formazione del prezzo nelle operazioni attive a valle alla luce del.

A sua volta Il DPR 633/72 con il comma 1 dell'articolo 19 dispone che *il diritto alla detrazione d'imposta è esercitabile in relazione ai beni ed ai servizi acquistati o importati nell'esercizio dell'attività* e cioè che il diritto alla detrazione compete quando coesistono nell'acquisto i requisiti di inerenza con l'attività esercitata dall'azienda , strumentalità per l'utilizzo dei beni o delle prestazioni con l'attività svolta e afferenza tra l'acquisto dei beni e servizi e le operazioni attive.

Ed in conformità ai principi generali sopra citati i la Direzione regionale delle entrate Lombardia in risposta ad istanza di interpello numero 904-603 del 2017 ha negato il diritto alla detrazione in tali fattispecie ricordando che:

“ occorre valutare, in primo luogo, la sussistenza o meno del requisito dell'inerenza tra l'acquisto di beni e servizi da parte dell'operatore economico e l'attività da quest'ultimo svolta, che è necessario che «i beni e i servizi acquistati siano afferenti ad operazioni imponibili o ad esse assimilate dalla legge ai fini dell'esercizio della detrazione, che l'esistenza del diritto alla detrazione è determinato in funzione delle operazioni a valle alle quali le operazioni a monte sono destinate. Pertanto, detto diritto esiste nel caso in cui l'operazione a monte soggetta all'Iva si trovi in nesso diretto e immediato con una o più operazioni a valle che conferiscono il diritto a detrazione”.

Ed infatti in aderenza alla vigente legislazione Iva comunitaria e domestica e conformemente ai principi generali del diritto tributario ed aziendale in materia di inerenza , strumentalità ed afferenza ancorché i costi sostenuti per gli oneri di utilità sociale si possano considerare ed annoverare tra le “ *spese generali* ”, come vuole la Cassazione, è inequivocabile la circostanza di fatto e di diritto che questo tipo di costi sostenuti in ambito “ *Welfare* ” non sono inerenti con l'attività esercitata, non sono strumentali per l'esercizio della stessa, non sono afferenti alla stessa e non concorrono a formare il fatturato delle prestazioni di servizi e cessioni di beni aziendali.

Raffaele Adriano Tosto

Circolare n. 28/E del 2016

Circolare n. 59/E del 2008,

Circolare 5 del 29/03/2018

Circolare n. 49/E del 2008.

Direzione regionale Lombardia interpello 904-603/2017

Risoluzione 23 luglio 2002, n. 244

Corte di Cassazione, ordinanza del 13/09/18 n. 22332

Corte di Giustizia UE, Sentenza 18 luglio 2013, *Maritza East*

Corte di Giustizia Ue, Sentenza del 29 ottobre 2009

Corte di Giustizia Ue, Sentenza del 29 ottobre 2009 causa C-29/08