

**WELFARE: PER L'AGENZIA DELLE ENTRATE UNA "CATEGORIA DI DIPENDENTI" NON E' INDIVIDUABILE IN BASE A CARATTERISTICHE O CONDIZIONI PERSONALI O FAMILIARI (COME P. ES. L'ESSERE MADRE)**

Sono imponibili, in quanto parte della retribuzione, i compensi corrisposti dal datore di lavoro alle dipendenti madri che alla fine del periodo di astensione obbligatoria usufruiscono del periodo di maternità facoltativa o congedo parentale. Le somme, infatti, non possono rientrare nell'ambito del *welfare* aziendale **riservato alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti**, ma hanno finalità retributive. È la sintesi della [risposta n. 57](#) dell'1 marzo 2024 fornita dall'Agenzia delle Entrate (AdE), scaricabile al link che precede.

Il quesito nasce dall'istanza di interpello presentata da una società, intenzionata a erogare alle lavoratrici madri, che dopo il periodo di astensione obbligatoria utilizzano il periodo di maternità facoltativa o congedo parentale, un importo, sotto forma di *welfare*, corrispondente alla differenza tra il 100% della retribuzione lorda e l'indennità di maternità o congedo parentale, per un periodo di tre mesi.

L'Amministrazione finanziaria ricorda il principio di onnicomprensività del reddito di lavoro dipendente in base al quale ricadono nell'ambito di tale categoria tutti i valori a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro (art. 51, c. 1, del Testo unico delle imposte sui redditi, ossia del d.P.R. n. 917/1986). La normativa prevede una deroga a tale principio per i *benefit*, erogazioni escluse dall'ambito impositivo a patto che non abbiano una connotazione reddituale.

Anche la prassi è intervenuta sul concetto di *welfare* aziendale. Secondo quanto precisato dalla circolare n. 28/2016 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2016) si tratta di *“prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità che è possibile definire, sinteticamente, di rilevanza sociale, escluse dal reddito di lavoro dipendente”*.

Come chiarito anche nella risoluzione n. 55/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 41/2020), **occorre che i benefit siano messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti**. L'amministrazione finanziaria inoltre ha più volte precisato che **il legislatore non riconosce l'applicazione delle disposizioni di favore se le somme o servizi sono rivolti ad personam o apportano dei vantaggi solo ad alcuni lavoratori** (circolare n. 28/2016 e n. 5/2018 – CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2016 e n. 9/2018).

Nel caso in esame, **lo status di maternità** - che indurrebbe l'istante a riconoscere alle lavoratrici delle somme sotto forma di *welfare* aziendale - **per l'Agenzia delle Entrate non appare idonea a individuare una “categoria di dipendenti”, perché basato su una distinzione non legata alla prestazione lavorativa, ma a una caratteristica/condizione personale di ogni donna interessata**.

L'AdE, in conclusione, ritiene che le somme in oggetto abbiano rilevanza reddituale secondo le indicazioni del citato art. 51, c. 1, del Tuir, in quanto si tratta di un'erogazione sostitutiva di compensi, fissi o variabili, che risponde a finalità retributive.

L'importanza della risposta di cui si tratta – giova evidenziarlo – è che mai in precedenza l'Amministrazione finanziaria era stata così esplicita nel chiarire l'espressione "categorie di dipendenti" utilizzata dal legislatore: in passato aveva infatti certamente indicato che non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, impiegati, etc.), bensì a tutti i dipendenti di un certo "tipo" o di un certo "livello" o "qualifica" (per es. tutti gli operai del turno di notte), ovvero a un gruppo omogeneo di dipendenti, anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle "utilità" previste; **non aveva però mai precisato che «non è possibile invece individuare una "categoria di dipendenti" sulla base di una distinzione non legata alla prestazione lavorativa, ma a caratteristiche o condizioni personali o familiari del dipendente»** (e quindi, a parere di chi scrive, non può essere considerata una "categoria di dipendenti" quella, a titolo esemplificativo e non esaustivo, composta dalle maestranze residenti a una certa distanza minima dalla sede di lavoro).

Per quanto precede, dal momento che l'interpretazione dell'Agenzia delle Entrate è quella che, come noto, seguono gli organismi di vigilanza, si invita a farne tesoro nell'applicazione della normativa di riferimento, inclusa quella riguardante i buoni pasto, a loro volta esenti ai fini fiscali e contributivi solo se concessi alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee di essi (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 45/2022).