

L'Agenzia delle Entrate - con risposta ad Interpello del 25 gennaio 2019, n. 10 - ha ritenuto legittima l'esenzione dei servizi di welfare aziendale anche per i titolari di redditi assimilati al reddito di lavoro dipendente precisando che il regime fiscale agevolato previsto ex art. 51 del TUIR trova applicazione anche per il tirocinante, stante quanto disposto dall'art. 52 del TUIR che, ai fini della determinazione della base imponibile dei redditi assimilati, rinvia alle regole fissate dall'art. 51, ivi incluse dunque quelle esentative previste per il welfare aziendale.

Com'è noto, la disciplina dei "**Piani di Welfare Aziendale**" prevede l'esclusione dalla formazione del reddito di alcuni benefit riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai loro familiari.

Affinché sia applicabile l'esenzione devono ricorrere congiuntamente, tra l'altro, le seguenti condizioni:

- le opere e i servizi devono essere messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti;
- le opere e servizi devono riguardare esclusivamente erogazioni in natura e non erogazioni sostitutive in denaro;
- le opere e i servizi devono perseguire specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale o culto.

L'Agenzia delle Entrate - con risposta all'Interpello n. 10/2019 - è intervenuta in merito all'applicazione del regime agevolato previsto per i piani di welfare aziendale, precisando che devono ritenersi esclusi i benefit in favore dell'amministratore della società e dell'unico manager dell'azienda (amministratore e direttore), poiché, rispettivamente:

- manca la qualificazione del rapporto di lavoro subordinato;
- si configurano come vantaggi "ad personam".

In particolare, con riferimento all'amministratore unico di società, tale qualifica non è compatibile con la condizione di lavoratore subordinato alle dipendenze della stessa società, non potendo ricorrere in tal caso l'effettivo assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare di altri, che si configura come requisito tipico della subordinazione; inoltre, in relazione al contenuto sostanzialmente

imprenditoriale dell'attività gestoria svolta dall'amministratore unico, non è individuabile la formazione di una volontà imprenditoriale distinta, tale da determinare la soggezione dipendente dell'amministratore unico. Mancando la qualificazione del rapporto dipendente deve essere esclusa l'applicazione del regime agevolato previsto per il welfare aziendale.

Con riferimento all'unico direttore, il regime di favore non è applicabile dal momento che l'erogazione dei benefit in suo favore configura un'offerta ad personam, in considerazione della circostanza che i medesimi benefit non sono riconosciuti, neanche in misura graduata, agli altri destinatari piano di welfare aziendale.

D'altra parte, la previsione di una regolamentazione aziendale, vincolante per il datore di lavoro, consente di ammettere per tutti i costi legati ai benefit offerti nel piano di welfare, la deducibilità integrale ai fini della determinazione del reddito d'impresa.