

Approfondimento Welfare

Welfare aziendale, trattamenti integrativi e previdenza: la parola all'Agenzia delle Entrate

di Mariano Delle Cave, Giovanni Scansani, Fabio Ghiselli
N. 12 - 13 Marzo 2024

Guida al Lavoro

L'Agenzia delle Entrate dice la sua sulle novità introdotte dal "Decreto Anticipi" e dalle Legge di Bilancio per welfare aziendale (fringe benefit), premi di risultato, trattamento integrativo speciale e riscatti contributivi

Agenzia delle Entrate - Circolare 7 marzo 2024, n. 5

L'Agenzia dell'Entrate ("AdE"), tenuto conto della riscrittura, parziale e temporanea, dell'art. 51, c.3, del Testo Unico sulle Imposte sui Redditi ("TUIR") fornisce una ricognizione esplicativa delle ultime novità legislative, tanto del Decreto Legge n. 145 del 18 ottobre 2023 ("Decreto Anticipi"), quanto della Legge del 30 dicembre 2023 n. 213 ("Legge di Bilancio").

L'intervento dell'AdE è rivolto, in particolare, ai seguenti ambiti:

1. disciplina temporanea (valida per il 2024), per le somme pagate o rimborsate per mutui ed affitti;
2. prestiti ai lavoratori;
3. detassazione del premio di risultato;
4. trattamento integrativo speciale per i lavoratori dei settori di somministrazione bevande ed alimenti, turistici e ricettivi;
5. riscatto contributivo.

Mutui immobiliari ed affitti

Oltre a rinnovare l'estensione del trattamento fiscale agevolato previsto per i benefit anche alle erogazioni in danaro destinate al pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale (analogamente a quanto a suo tempo previsto dal Decreto Legge 115/2022 - c.d. decreto "Aiuti-bis") e del 2023 (Decreto Legge n. 40/2023 - c.d. "Decreto Lavoro"), l'art. 1, c. 16 della Legge di Bilancio 2024 estende l'agevolazione a due nuove fattispecie:

- **le spese per l'affitto della prima casa;**
- **gli interessi sul mutuo per l'acquisto della prima casa.**

L'estensione dell'agevolazione nell'anno di imposta 2024 (*rectius*, fino al 12 gennaio 2025, in applicazione del principio di cassa allargato) è variabile in relazione alla condizione personale del lavoratore: se con figli (euro 2.000,00) oppure senza (euro 1.000,00)

In primo luogo, va sottolineato che, in virtù del dettato normativo, l'agevolazione compete qualora le somme necessarie al sostenimento di tali spese siano "erogate" cui l'AdE aggiunge l'avverbio "*direttamente*" (che in assenza di ulteriori indicazioni si deve interpretare come "*direttamente*" al prestatore del servizio, quindi al proprietario dell'immobile o al locatore nel caso di un rapporto di sub-locazione, sia qualora siano rimborsate al lavoratore dipendente o al titolare di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente per i quali si applicano i criteri di determinazione di cui all'art. 51, TUIR).

Per quanto riguarda le **spese per l'affitto della casa di abitazione**, nonostante la norma preveda che l'affitto debba riguardare la "*prima casa*", l'AdE nella Circ. 5/2024 precisa che "*per ragioni logico sistematiche, si ritiene*

che rilevi la nozione di «abitazione principale» prevista per l'applicazione delle detrazioni di cui agli articoli 15, comma 1, lettera b) (interessi passivi per mutui), e 16 (canoni di locazione) del TUIR». Rispetto alle condizioni che presiedono alla definizione di “prima casa” contenute nella Nota II-bis all’art. 1 della tariffa, parte prima, allegata al DPR n. 131/1986 [1], quelle definitorie di “abitazione principale” sono meno stringenti e più corrispondenti alle situazioni che coinvolgono i lavoratori dipendenti ai quali può essere attribuita questa tipologia di benefit.

Infatti, la stessa Agenzia ricorda che in materia di detrazione per interessi passivi per mutuo ipotecario, ai sensi dell’articolo 15, c. 1, lett. b), del TUIR, per “abitazione principale” si intende quella nella quale il contribuente o i suoi familiari dimorano abitualmente. Fra i vari documenti di prassi in materia, con la Circ. 19 giugno 2023, n. 14/E, pag. 102, in tema di interessi per mutui ipotecari per l’acquisto dell’abitazione principale, è stato precisato che per “abitazione principale” del contribuente “si intende quella nella quale il contribuente o i suoi familiari dimorano abitualmente. A tal fine, rilevano le risultanze dei registri anagrafici o l’autocertificazione effettuata ai sensi dell’art. 47 del DPR n. 445 del 2000, con la quale il contribuente può attestare anche che dimora abitualmente in luogo diverso da quello indicato nei registri anagrafici” e che la detrazione “spetta al contribuente acquirente ed intestatario del contratto di mutuo, anche se l’immobile è adibito ad abitazione principale di un suo familiare (coniuge, parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo grado: art. 5, comma 5, del TUIR) (Circolare 26.01.2001 n. 7/E, risposta 2.2)”. In materia di detrazione per canoni di locazione, l’art. 16, c. 1-quinquies, del TUIR prevede, infine, che l’abitazione principale è quella nella quale il titolare del contratto di locazione o i suoi familiari dimorano abitualmente.

Le altre condizioni richieste in sede interpretativa dall’AdE per il godimento del beneficio sono le seguenti:

- l’immobile deve essere di tipo abitativo;
- deve essere detenuto sulla base di un titolo idoneo (es. contratto di locazione o sub-locazione);
- può essere posseduto o detenuto direttamente dal lavoratore dipendente o dal coniuge o da uno dei familiari di cui all’art. 12, del TUIR;
- le relative spese devono essere effettivamente sostenute dai medesimi soggetti;
- nella locuzione “spese per l’affitto” rientra il canone di locazione (o di sub-locazione) risultante dal contratto regolarmente registrato e pagato nell’anno (secondo l’usuale principio di cassa che presidia la determinazione del reddito ai fini Irpef).

Da questa fattispecie sono escluse le spese per le utenze domestiche che, tuttavia, formano oggetto di una specifica disposizione agevolativa contenuta nel medesimo dettato normativo.

Per quanto riguarda gli oneri documentali posti a carico del datore di lavoro, l’AdE precisa che nel rispetto del Reg. (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, e del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, relativo alla protezione e trattamento dei dati personali, il datore di lavoro acquisisca e conservi, per eventuali controlli, la relativa documentazione per giustificare la somma spesa e la sua inclusione nel limite di cui all’art. 51, c. 3, del TUIR. In alternativa, può acquisire una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà che attesti il ricorrere, in capo al dichiarante, dei presupposti previsti dalla norma in esame. In ogni caso, al fine di evitare che si fruisca più volte del beneficio in relazione alle medesime spese, è necessario che il datore di lavoro acquisisca anche una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà che attesti la circostanza che le stesse non siano già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, non solo presso il medesimo datore di lavoro, ma anche presso altri.

La disciplina dei prestiti anche in rapporto ai mutui

Per quanto riguarda le somme erogate o rimborsate a copertura degli “interessi sul mutuo relativo alla prima casa”, la Circ. 5/2024 interviene a chiarire la modifica apportata all’art. 51, co. 4, lett. b) del Tuir, dall’art. 3 co. 3-bis, del c.d. decreto “Anticipi”, secondo il quale “...in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento della

differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di scadenza di ciascuna rata o, per i prestiti a tasso fisso, alla data di concessione del prestito e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi".

La modifica non intacca la modalità generale di determinazione del valore imponibile del prestito aziendale, nella misura del 50 per cento della differenza tra l'ammontare degli interessi calcolato al TUR (tasso ufficiale di riferimento) e l'ammontare degli interessi calcolato al tasso effettivamente praticato al dipendente sui prestiti, che rimane esattamente uguale a quella previgente. Cambia solo il tasso ufficiale di riferimento che viene assunto come parametro allo scopo di fronteggiare le fluttuazioni dei tassi di interesse che sono intervenute nel 2022 e 2023 per neutralizzare la crescita dell'inflazione. In luogo di quello vigente al 31 dicembre di ogni anno, viene assunto il tasso secondo la seguente specifica:

- per i prestiti a tasso variabile, il TUR è quello vigente **alla data di scadenza di ciascuna rata**;
- per i prestiti a tasso fisso, il TUR è quello vigente **alla data di concessione del prestito** [2].

Una interessante precisazione riguarda le ipotesi di rinegoziazione e surroga del contratto di finanziamento. Richiamando il precedente della Circ. 14/E/2023, l'Agenzia precisa che, alla stregua di quanto stabilito in materia di detraibilità degli interessi per mutui *"qualora sia stato stipulato un contratto di accollo/subentro/rinegoziazione/surroga occorre far riferimento alla data di stipula del contratto di accollo/subentro/rinegoziazione/surroga del mutuo"*.

Va ricordato, come precisa l'Agenzia, che la modifica della determinazione del compenso in natura, in relazione alla concessione di prestiti ai dipendenti, è entrata in vigore il 17 dicembre 2023 e si applica a tutti gli interessi pagati nel periodo d'imposta 2023, relativamente agli importi degli interessi assoggettati a imposizione precedentemente all'entrata in vigore della norma, il datore di lavoro ha tenuto conto della nuova regola di determinazione del reddito in sede di conguaglio. Il datore di lavoro, in qualità di sostituto d'imposta ha, pertanto, rideterminato, in sede di conguaglio di fine anno, il valore del fringe benefit erogato nel corso del 2023 da far concorrere alla determinazione del reddito assoggettato a tassazione [3].

Giova osservare che le due disposizioni in commento – l'art. 51, co. 4, lett. b) del TUIR e l'art. 1, co. 16, della legge di bilancio 2024 – si differenziano in modo sostanziale quanto all'oggetto: mentre la prima ha carattere generale e ricomprende fattispecie diverse - quali mutui ipotecari; mutui con cessione dello stipendio; prestiti a breve termine; scoperti di conto corrente; fidi; concessione di garanzie bancarie – la seconda si applica alla categoria dei mutui relativi all'acquisto e alla ristrutturazione della prima casa.

Inoltre, quest'ultima norma estende l'irrilevanza reddituale entro lo stesso nuovo limite soglia, anche laddove non sia stato preventivamente attribuito il benefit ex art. 51, co. 4, lett. b), TUIR, con contratto o regolamento aziendale. Si tratta di una ipotesi nuova e svincolata dal medesimo benefit. In particolare, la fattispecie in commento dovrebbe realizzarsi laddove vi sia – in corso o in fase di realizzazione – un rapporto diretto tra il lavoratore dipendente e l'ente erogatore del prestito, senza alcun coinvolgimento diretto o indiretto dell'azienda datore di lavoro (come viceversa accade nell'ipotesi di erogazione del benefit classico). Tuttavia, non si può escludere che le due disposizioni possano reciprocamente influenzarsi allorché il datore di lavoro decida di erogare il contributo ex art. 1, co. 16, legge di bilancio 2024, in aggiunta a quello già erogato in sede di attribuzione del benefit, per cui la pianificazione dell'erogazione di tale specifico vantaggio o la sua sostituzione con altre fattispecie previste dalle norme in commento, dovrà essere attentamente valutata.

Detassazione dei premi di risultato

Anche per il 2024 è prevista la detassazione dei premi di risultato (di seguito, "PdR") erogati in tale anno con l'aliquota del 5%. L'intervento confermativo rispetto a quanto già previsto da analoga disposizione della Legge n. 192/2022 (Legge di Bilancio 2023) riguarda il PdR – definito talvolta anche Premio di Produttività oppure Bonus produttività – cioè a quell'elemento della retribuzione di natura monetaria e a carattere variabile introdotto dalla Legge di Bilancio 2016, la cui corresponsione è collegata alla misurazione e al raggiungimento di obiettivi incrementali di redditività, produttività e qualità del lavoro.

In merito a tale intervento normativo, l'AdE, con la Circ. n. 5/2023, non ha fornito particolari indicazioni rispetto a quanto già riferito nei precedenti interventi.

Ricordiamo, a tale proposito, che di recente l'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la risposta a interpello n. 176/2021, ha chiarito che non è possibile applicare l'imposta sostitutiva agevolativa sui PdR se i criteri e le modalità di attribuzione dei premi sono definiti mediante un regolamento aziendale e non da un accordo collettivo aziendale o territoriale. Il regolamento aziendale non è difatti paragonabile ad un accordo collettivo dove le parti regolano in maniera condivisa i diversi aspetti che incidono sul rapporto di lavoro all'interno dell'azienda, ma è uno strumento unilaterale del datore di lavoro. Inoltre, con Interpello n. 265/2022, l'AdE aveva chiarito che l'incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione realizzato dall'azienda deve essere misurato in base agli indici individuati proprio in tale contratto aziendale.

L'accesso alle agevolazioni fiscali è riservato ai lavoratori dipendenti del settore privato (sono, pertanto, esclusi i lavoratori assunti alle dipendenze della Pubblica Amministrazione e i lavoratori parasubordinati) che abbiano percepito, nell'anno precedente a quello di percezione dei bonus, un reddito da lavoro dipendente non superiore ad Euro 80.000.

Trattamento integrativo speciale

Per incentivare l'occupazione, la Legge di Bilancio 2024 ripropone il trattamento integrativo speciale per i lavoratori che operano nel settore turistico, ricettivo e termale, ma limitandone l'applicazione al primo semestre del 2024. Il trattamento è pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in riferimento alle prestazioni di lavoro notturno e straordinario effettuate nei giorni festivi. Non opera in modo automatico, ma deve essere effettuata una richiesta da parte del lavoratore al datore di lavoro.

L'agevolazione è calcolata sulla retribuzione lorda – corrisposta per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi e/o per il lavoro notturno – riferita esclusivamente alle prestazioni rese nel periodo compreso fra il 1° gennaio 2024 e il 30 giugno 2024.

Secondo l'AdE, il sostituto d'imposta eroga il trattamento integrativo speciale a partire dalla prima retribuzione utile, comprendendo nella stessa anche le quote di trattamento integrativo riferite a mesi precedenti non ancora erogate. Resta fermo che l'erogazione del trattamento possa avvenire anche successivamente al 30 giugno 2024, ma comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno. Il sostituto d'imposta indica, inoltre, nella certificazione unica di cui all'articolo 4, comma 6-ter, del decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1998, n. 322, relativa al periodo d'imposta 2024, il trattamento integrativo speciale erogato al lavoratore.

Al fine di consentire il recupero da parte dei sostituti d'imposta delle somme erogate, il successivo comma 24 prevede che gli stessi possano utilizzare l'istituto della compensazione di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241. Il recupero in compensazione orizzontale del trattamento erogato al lavoratore deve avvenire mediante l'utilizzo dei servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle entrate (cfr. circolare n. 26/E del 2023, 3 aprile 2020, n. 8/E, quesito n. 4.9, e 14 dicembre 2020, n. 29/E, paragrafo 7). A tal fine è utilizzabile il codice tributo "1702", istituito con la risoluzione 9 agosto 2023, n. 51/E.

Riscatto contributivo

La Legge di Bilancio prevede, per il solo biennio 2024-2025, la facoltà di riscattare, ai fini pensionistici, determinati periodi non coperti da contributi previdenziali.

L'intervento normativo prevede, infatti, che, in via sperimentale per il biennio 2024-2025, gli iscritti presso una delle gestioni previdenziali amministrate dall'INPS, privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 e non già titolari di pensione, possano riscattare, in tutto o in parte, i periodi antecedenti alla data di entrata in vigore della legge di bilancio 2024, compresi tra l'anno del primo e quello dell'ultimo contributo comunque accreditato nelle suddette forme assicurative, non soggetti a obbligo contributivo, e che non siano già coperti

da contribuzione, comunque versata e accreditata, presso forme di previdenza obbligatoria, parificandoli a periodi di lavoro.

Dal punto di vista procedurale, sono previste specifiche condizioni per l'applicazione e i periodi anzidetti possono essere riscattati fino a un massimo di cinque anni, anche non continuativi, antecedenti all'entrata in vigore della legge di bilancio in commento.

La Legge di Bilancio precisa che i lavoratori dipendenti del settore privato possono chiedere al proprio datore di lavoro di sostenere l'onere per tale tipologia di riscatto. In tal caso, il datore di lavoro provvede alla copertura dell'onere, utilizzando i premi di produzione spettanti al lavoratore stesso.

Qualora il datore di lavoro sostenga l'onere del riscatto, lo stesso importo è portato in deduzione dal proprio reddito d'impresa o dal proprio reddito di lavoro autonomo. Per quanto concerne, invece, la determinazione del reddito di lavoro dipendente del lavoratore, i contributi versati per suo conto rientrano nell'ambito dell'articolo 51, comma 2, lettera a), del TUIR, in base al quale non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge.

Conclusioni: derive “monetarie”[4] del welfare aziendale e il futuro dei Public Benefit

La novella dell'art. 51, c.3, TUIR conferma una deriva “monetaristica” che il welfare aziendale sembra assumere quando, come nel caso che ci occupa, sembrano prevalere soluzioni che, articolandosi su aspetti tipicamente economici della vita (affitti, mutui), mettono a tacere la necessità di poter contare su concrete soluzioni (ossia servizi) anche negli stessi ambiti abbracciati dal novellato c. 3 dell'art. 51 TUIR (ed in particolare quelli connessi alle esigenze genitoriali che, per inciso, non si limitano al caring dei figli, ma spesso si associano anche alle necessità di cura di genitori anziani non autosufficienti: quest'ultima evidenza è stata del tutto obliterata dal Legislatore). Questa deriva trasforma il welfare aziendale in strumento di puro sostegno al reddito, con il rischio che negli anni esso possa essere fatto rientrare nel reddito di lavoro essendo quella una funzione economica e non sociale[5].

La deriva consumistica, frutto dell'impostazione meramente integrativa del reddito che si sta dando spingendo sui soli fringe benefit (una banalizzazione del welfare aziendale) si era interrotta (o almeno grandemente autolimitata) durante la pandemia. Nella grave criticità del momento le imprese più avvedute avevano riattivato i canali di ascolto dei loro dipendenti procedendo alla ricontestualizzazione dei loro piani di welfare aziendale e i beneficiari ne avevano riscoperto la valenza complementare rispetto ai deficit operativi del welfare pubblico. Ciò aveva spinto verso una più razionale allocazione del “Conto Welfare” individuale orientandola verso quei servizi socialmente più rilevanti che qualificano l'area “people care” del welfare aziendale ridando, così, sostanza alla reale finalità degli interventi di sostegno ai bisogni individuali e familiari.

È interessante notare che una spinta verso la riscoperta e la riaffermazione delle finalità sociali delle iniziative di welfare d'impresa sta derivando da soluzioni innovative che si stanno affermando sul mercato proprio con l'intento di attivare una maggiore conoscenza ed attenzione verso le capacità di risposta ai bisogni di cui è espressione il welfare complessivamente inteso e ciò grazie ad una maggiore sinergia (welfare integration) tra le misure private e quelle pubbliche resa possibile mediante soluzioni tecnologicamente avanzate che stanno introducendo nelle imprese la “terza gamba” capace di tenere in equilibrio il “tavolo” ideale rappresentato dal welfare aziendale. Accanto a fringe e flexible benefit si sta, infatti, scoprendo l'apporto (cash) di cui sono capaci i cd. “Public Benefit”, ossia le misure di carattere pubblico (bonus e agevolazioni di fonte statale, regionale e comunale), il cui crescente numero e la cui trasversalità, quanto ai requisiti di accesso, rendono tale componente del complessivo welfare disponibile nel nostro Paese del tutto coerente con le finalità perseguite dalle imprese con i loro programmi di welfare aziendale: almeno di quelle che abbiano realmente (e non come slogan) “la persona al centro”. Con un notevole e triplice vantaggio: si tratta di misure che non

necessitano di budget aziendali aggiuntivi, non comportano complessità gestionali e generano un effetto economico positivo immediatamente percepito dai lavoratori e dalle loro famiglie (quantificabile, in media, tra i 1.000 e i 1.200 euro all'anno). Un vero e proprio paradosso non includerli nei piani di Welfare Aziendale.

[1] Secondo la Nota II-bis all'art. 1 della tariffa, parte prima, allegata al D.P.R. n. 131/1986, i requisiti sono i seguenti: 1. che l'immobile sia ubicato nel territorio del Comune in cui l'acquirente ha o stabilisca entro diciotto mesi dall'acquisto la propria residenza o, se diverso, in quello in cui l'acquirente svolge la propria attività ovvero, se trasferito all'estero per ragioni di lavoro, in quello in cui ha sede o esercita l'attività il soggetto da cui dipende ovvero, nel caso in cui l'acquirente sia cittadino italiano emigrato all'estero, che l'immobile sia acquistato come "prima casa" sul territorio italiano; 2. che nell'atto di acquisto, l'acquirente dichiari di non essere titolare esclusivo o in comunione con il coniuge dei diritti di proprietà, usufrutto, uso e abitazione di altra casa di abitazione nel territorio del comune in cui è situato l'immobile da acquistare; 3. che nell'atto di acquisto, l'acquirente dichiari di non essere titolare, neppure per quote, anche in regime di comunione legale su tutto il territorio nazionale dei diritti di proprietà, usufrutto, uso, abitazione e nuda proprietà su altra casa di abitazione acquistata dallo stesso soggetto o dal coniuge con le agevolazioni di cui al presente articolo.

[2] In sostanza, la norma ripristina la disciplina di cui all'art. 51, co. 4, lett. b), ante modifiche apportate dall'articolo 13, comma 1, lettera b), numero 4), del D.Lgs. n. 505 del 1999.

[3] Ai sensi dell'articolo 23, co. 3, del D.P.R. n. 600/1973.

[4] Le considerazioni qui riportate richiamano, in parte, quanto espresso in M. Delle Cave e G. Scansani, Decreto Aiuti-bis: fringe benefit 600 (+200) euro, in Guida al lavoro n. 35/2022, pag. 16 e ss., nonché in M. Delle Cave, G. Scansani e F. Ghiselli, Welfare aziendale nella legge di bilancio 2024: sempre meno fringe e sempre più benefit, in Guida al lavoro n. 47, pag. 74 e ss..

[5] Si veda in proposito il commento di Emanuele Massagli, Presidente AIWA, pubblicato da WeWelfare.it, AIWA contro il decreto che aumenta il tetto dei fringe benefit, 14.11.2022, nonché G. Scansani, Le finalità sociali dimenticate, WeWelfare.it, 14.11.2022 e G. Scansani, I delicati equilibri del Welfare Aziendale, WeWelfare.it, 15.11.2022.

Il Sole 24 ORE aderisce a  The Trust Project

P.I. 00777910159 © Copyright Il Sole 24 Ore Tutti i diritti riservati

il sole
24 ORE

