

## IVA

---

### **Disciplina Iva del welfare aziendale**

di **Roberto Curcu**



Con il concetto di “**welfare aziendale**” si intende il fatto che il **datore di lavoro cede beni o presta ai propri dipendenti**, oppure **rimborso** delle spese da essi sostenute. Talvolta lo fa **volontariamente**, talvolta perché **obbligato** da contratti collettivi nazionali (quali ad esempio quello metalmeccanico), territoriali, o aziendali.

Dal punto di vista Iva, la prima distinzione da fare è se i beni ceduti o i servizi prestati ai dipendenti sono da inquadrare tra le **operazioni a titolo gratuito o tra quelle a titolo oneroso**.

**Tra le seconde**, ad avviso di chi scrive, **rientrano quelle situazioni nelle quali il dipendente converte un premio di produttività in welfare**.

Questa è la situazione nella quale il dipendente ha diritto a **ricevere una somma in denaro** (premio di produttività, tassato al 10% a determinate condizioni), ma **rinuncia a questo denaro** e chiede l'erogazione di **beni o servizi**, che, se rientrano in determinate fattispecie elencate nell'[articolo 51 Tuir](#), possono essere completamente esentate da Irpef.

Con la [sentenza C-258/95](#) la Corte di Giustizia UE statuì il principio secondo il quale **devono considerarsi operazioni effettuate a titolo oneroso dal datore di lavoro nei confronti dei dipendenti, quelle nelle quali si erogano beni o servizi, a fronte di una decurtazione della retribuzione in denaro**.

Come tali, le operazioni a titolo oneroso devono essere assoggettate al **regime Iva proprio di ciascuna operazione**, per cui la **erogazione di buoni monouso dovrà essere fatturata con l'Iva relativa**, quella dei buoni multiuso con l'esclusione da Iva, e così via.

Quando, invece, vengono **addebitati servizi esenti**, si pone il dubbio, come già illustrato nel nostro **contributo del 18 settembre 2020** (“[Disciplina Iva dei riaddebiti](#)”), se il datore di lavoro possa **addebitare certi servizi con il titolo di esenzione**; per alcuni di essi, infatti, è necessario

che il soggetto che li rende abbia determinati **requisiti soggettivi** (ad esempio essere una scuola di formazione riconosciuta, un esercente la professione sanitaria, ecc...), e a livello comunitario vi sono dubbi circa il fatto che, quando tali servizi vengono riaddebitati da un soggetto che non ha le stesse qualifiche di chi li ha originariamente resi, sia possibile continuare ad applicare il **regime di esenzione**.

Quando invece i beni o i servizi vengono **erogati dal datore di lavoro**, ma il **dipendente non rinuncia ad una parte della propria retribuzione** in denaro per ottenerli, l'operazione può essere considerata erogata **a titolo gratuito**.

Sul punto, volendo iniziare l'analisi dalla normativa comunitaria (**Direttiva 112/2006**), gli **articoli 16 e 26** assimilano alle operazioni effettuate a titolo oneroso (e quindi **da assoggettare generalmente ad Iva**) le cessioni di beni o **l'utilizzo di beni e servizi a fini privati, all'uso del personale, o a fini estranei all'esercizio dell'impresa**; tuttavia, le **cessioni gratuite restano escluse da Iva** se hanno ad oggetto beni che **non hanno consentito la detrazione dell'Iva a monte**.

Volendo fare un **caso concreto**, se un imprenditore individuale acquista una **console da gioco**, e detrae l'Iva in sede di acquisto (si supponga che sia una azienda che le commercializza), se poi la utilizza a fini privati dovrebbe **fatturare a se stesso la cessione gratuita di tale console da gioco**.

Se l'utilizzo privato, anziché essere effettuato dal titolare, è effettuato dai propri dipendenti, il ragionamento sarebbe analogo. Chiaramente, **allo stesso risultato si arriva se l'impresa si astiene dall'esercizio della detrazione dell'Iva sull'acquisto**.

Per quanto riguarda l'erogazione ai dipendenti di beni e servizi da parte del datore di lavoro, nella **sentenza 22332/2018** è stata riconosciuta la **detraibilità dell'Iva in capo al datore di lavoro**, sulla base del fatto che tali spese **rientrerebbero tra quelle generali** (tipo cancelleria, utenze, ecc...), che, benché non siano direttamente correlate alle operazioni attive, **concorrono a formare il prezzo delle stesse**.

A parere di chi scrive, ma soprattutto dell'Agenzia delle Entrate, **tale interpretazione non è corretta**, e basta analizzare il seguente **esempio** per capirlo: se il **datore di lavoro eroga la retribuzione in denaro al dipendente, e quest'ultimo lo utilizza per acquistare dei generi alimentari**, l'Iva "va in consumo", nel senso che viene **incassata a titolo definitivo dallo Stato** in cui è stato effettuato l'acquisto, posto che il dipendente non ha la possibilità di detrarla. L'Iva "va in consumo" perché il **dipendente utilizza i beni acquistati per il proprio soddisfacimento personale**, e non li impiega per la produzione di beni o servizi da assoggettare a sua volta ad Iva. È facile intuire che **analogo ragionamento** deve essere svolto qualora i generi alimentari siano acquistati dal datore di lavoro e regalati al dipendente: **l'Iva deve "andare in consumo", o perché non detratta dal datore di lavoro, o perché applicata sulla cessione gratuita effettuata nei confronti del dipendente**.

Il discrimine, quindi, tra **detraibilità** o meno in capo al datore di lavoro che acquista beni e servizi da regalare al proprio personale, va ricercato nel fatto che tali beni e servizi **soddisfino un interesse personale dei dipendenti (ed in tale caso non c'è la detraibilità)**, oppure vi sia un **preminente interesse aziendale**.

Se, ad esempio, il datore di lavoro fornisce ai propri dipendenti **scarpe antinfortunistiche**, è vero che potrebbe ravvisarsi un interesse personale del dipendente (non consuma le proprie scarpe durante l'orario di lavoro), ma è vero che l'interesse del datore di lavoro (garantire la sicurezza sul lavoro e rispettare le normative), è preminente.

Su tale argomento si è pronunciata indirettamente anche la **Corte di Giustizia UE**, con riferimento a **datori di lavoro che offrivano al proprio personale dei pasti durante riunioni di lavoro, ed il servizio di trasporto casa-lavoro**.

In entrambi i casi la Corte ha statuito che queste sono spese che dovrebbe sostenere il lavoratore, e che sostenute dal datore di lavoro a favore dei dipendenti devono essere considerate **indetraibili** (o riaddebitate con Iva al dipendente), ma **possono consentire la detrazione dell'Iva solo quando vi sia un chiaro interesse aziendale preminente rispetto a quello privato**; ad esempio, nei pasti è stato riconosciuto esserci il preminente interesse aziendale per quelli offerti in occasione di **meeting lavorativi** con clienti, fornitori, ecc., e volti ad un più **efficiente svolgimento della riunione** (evitare l'interruzione per il pasto), e perché **l'interesse personale è molto ridotto** nei casi in cui il dipendente mangia quello che ha ordinato il datore di lavoro, quando vuole il datore di lavoro, nella sede aziendale e con una compagnia "aziendale".

Per quanto riguarda le **spese di trasporto nel tragitto casa-lavoro**, il caso riguardava una impresa edile, con **cantieri dislocati in posti sempre diversi** e spesso non raggiungibili coi mezzi pubblici, e con un contratto che prevedeva come **obbligatoria l'offerta gratuita di tale servizio ai dipendenti**.