

## Approfondimento n. 3/2021

### Il welfare aziendale riscatta gli anni universitari

È passata un po' sottotraccia la Risposta 490/2020 con cui l'Agenzia delle Entrate è intervenuta lo scorso autunno circa il trattamento fiscale dei contributi previdenziali per il riscatto degli anni di laurea versati dal datore di lavoro. Diventa quindi interessante comprendere se queste misure possono essere escluse dalla formazione del reddito da lavoro dipendente e in quali casi.

Nel caso oggetto dell'interpello l'impresa ipotizza, come misura di incentivo all'esodo, di farsi carico dei contributi previdenziali necessari al lavoratore per il riscatto agevolato degli anni universitari del corso di laurea. La misura rientrerebbe all'interno di un accordo aziendale con le organizzazioni sindacali per la cessazione volontaria ed incentivata del rapporto di lavoro di alcuni dipendenti prossimi al raggiungimento dei requisiti pensionistici. Nello specifico si prevede di riconoscere loro una somma da destinare al pagamento dei suddetti contributi (d.lgs n.184/1997) così che, previa sottoscrizione di un accordo con l'INPS, si possa realizzare una gestione accentrata da parte della azienda dei pagamenti per conto dei singoli dipendenti beneficiari. Ai lavoratori verrebbe quindi offerta la possibilità di scegliere di destinare parte dell'incentivo all'esodo verso tale contribuzione utile ai fini del riscatto degli anni di laurea.

Il punto è quindi comprendere se nella fattispecie descritta le somme versate all'INPS e riconosciute al dipendente concorrono, o meno, a formare il reddito da

lavoro dipendente ed eventualmente in quali altri casi potrebbero essere escluse.

In via generale, ai sensi dell'art. 51, c. 2, lett. h del TUIR non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente «le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 e alle condizioni ivi previste». In particolare, nell'art. 10, c. 1 lett. e) del TUIR si fa riferimento ai «contributi previdenziali ed assistenziali [...] versati facoltativamente alla gestione della forma pensionistica obbligatoria di appartenenza, ivi compresi quelli per la ricongiunzione di periodi assicurativi».

Nel caso in oggetto dell'interpello, la risposta dell'Agenzia però è chiara nel negare che tali contributi possano essere esclusi dalla formazione del reddito da lavoro dipendente proprio per la loro natura di «incentivi all'esodo». Ferma restando la loro deducibilità dal reddito d'impresa, per quanto riguarda il versante del lavoratore, gli incentivi all'esodo si qualificano come redditi da lavoro dipendente (Circ. dell'Agenzia delle Entrate n. 29/E del 2001). Inoltre - l'art. 17, c.1, lett a) del TUIR - li colloca tra le «altre indennità e somme percepite, una volta tanto, in dipendenza della cessazione dei predetti rapporti di lavoro dipendente» a cui però si applica imposta separata (artt. 17 e 19 del TUIR). Come noto poi la possibilità di convertire un elemento retributivo in welfare, beneficiando del regime fiscale di favore, è previsto (solo) entro i limiti del premio di risultato ex Legge di Stabilità 2016 (l.n. 208/2015) mentre negli altri casi vale, in via generale, il principio di infungibilità tra retribuzione e welfare (si

veda E. Massagli, S. Spattini, M. Tiraboschi, Fare welfare in azienda. Guida pratica per imprese, consulenti, sindacalisti, operatori, ADAPT University Press, 2018). Pertanto, a una eventuale “conversione” dell’incentivo all’esodo verso questi contributi non è possibile riconoscere il regime di favore di cui all’art. 51, c. 2, lett. h del TUIR, mentre comunque resterà possibile per il lavoratore in sede di dichiarazione dei redditi dedurre tali somme dal proprio reddito imponibile (ai sensi dell’art. 10 del TUIR).

Tuttavia, guardando oltre al caso specifico e ragionando in termini più generali, qualora l’azienda trattenga al dipendente somme destinate alla contribuzione facoltativa sulla posizione previdenziale obbligatoria del lavoratore tali valori possono essere esclusi dal reddito da lavoro dipendente proprio secondo quanto sostenuto in precedenza (ai sensi del già citato 51, c. 2, lett. h del TUIR), come peraltro affermato proprio nella Risposta 490/2020 dell’Agenzia.

Preso atto di questo è possibile avanzare un ulteriore spunto. Per quanto ad oggi non sia una soluzione ricorrente all’interno dei piani di welfare, è possibile immaginare che il credito welfare riconosciuto al lavoratore possa essere destinato, su sua scelta, anche verso la contribuzione previdenziale facoltativa per il riscatto della laurea. Altresì le aziende potrebbero prevedere specificatamente all’interno dei piani di welfare risorse da destinarvi.

Una maggiore consapevolezza circa l’applicabilità del beneficio fiscale riservato al welfare anche per questo tipo di misure potrebbe aprire nuove scenari per i piani di welfare aziendale ampliando le soluzioni proposte al loro interno anche nell’ottica di favorire, indirettamente, il ricambio generazionale valorizzando l’investimento

fatto dal lavoratore sul suo percorso universitario, negli anni antecedenti al suo ingresso nel mondo del lavoro, e permettendogli di maturare anticipatamente i requisiti pensionistici.

**Maria Sole Ferrieri Caputi**  
*Centro Studi AIWA*  
*Dottoranda Università degli Studi di Bergamo*  
 @Mariasole\_fc