

Fringe benefit alternativi per le lavoratrici madri

Welfare aziendale

Dopo lo stop delle Entrate all'integrazione per i mesi di maternità facoltativa

Il datore può offrire beni e servizi o rimborsare utenze, affitti o interessi sul mutuo

Stefano Sirocchi

Le lavoratrici in maternità facoltativa non costituiscono una categoria di dipendenti fiscalmente rilevante e dunque non possono accedere alle agevolazioni fiscali sulle erogazioni di welfare aziendale solo a loro riservate. Questo il parere contenuto nella risposta a interpello 57/2023, in cui, tuttavia, l'agenzia delle Entrate ha dovuto seguire l'impianto proposto dall'istante, che di fatto preclude l'accesso alle predette facilitazioni. A nostro avviso, invece, ci sono margini per formulare un diverso piano di benefit agevolabili per le lavoratrici madri.

Innanzitutto, l'istante vorrebbe riconoscere alle lavoratrici madri «al termine del periodo di astensione obbligatoria per maternità, una somma equivalente alla differenza fra l'indennità di congedo di maternità facoltativa o di congedo parentale a carico dell'Inps, e il cento per cento della retribuzione mensile lorda» per i tre mesi dopo il periodo di astensione ob-

bligatoria. Inoltre, le somme sarebbero riconosciute sotto forma di welfare.

Pertanto, posto che le erogazioni spetterebbero solo alle lavoratrici madri che fruiscono della maternità facoltativa (o del congedo parentale) dopo aver terminato il periodo di astensione obbligatoria, l'Agenzia sottolinea che nel caso di specie il regime di favore non è applicabile in quanto i benefit rispondono a finalità retributive, essendo in sostituzione di somme costituenti retribuzione.

Tale ostacolo, tuttavia, potrebbe essere superato ove il datore stabilisse una regalia d'importo fisso per tutte le lavoratrici, nonostante poi il relativo accredito sul conto welfare possa - per alcune di loro - essere vicino alle risultanze del calcolo sopra accennato.

Riguardo all'individuazione delle «categorie di dipendenti», l'Agenzia ha chiarito che non vi rientrano solo le categorie civilistiche di lavoratori (dirigenti, operai, eccetera), ma anche tutti i dipendenti di un certo tipo (ad esempio, tutti quelli di un certo livello o di una certa qualifica), purché tali inquadramenti siano sufficienti a impedire, in senso teorico, che siano concesse erogazioni ad personam in esenzione totale o parziale da imposte (circolare 5/E del 2018).

Nella risposta a interpello 57/2023, viene ulteriormente specificato, che non è «possibile 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», quale lo status di maternità. Seppure la precisazione sembri più restrittiva rispetto al pas-

sato, si deve considerare che tali lavoratrici fruiscono dei riposi giornalieri («riposi per allattamento») per cui fino al primo anno di vita del bambino, la lavoratrice ha diritto a due ore al giorno di riposo, se l'orario di lavoro è di almeno sei ore giornaliere, e a un'ora se l'orario è inferiore a sei.

Pertanto questa caratteristica, congiuntamente alla necessaria riorganizzazione del lavoro, potrebbe essere sufficiente a distinguere queste lavoratrici dagli altri dipendenti, ad esempio nel caso in cui il congedo parentale fosse fruito a partire da un mese successivo dal rientro al lavoro e il datore avesse modificato le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sulla base dell'orario ridotto prima e dopo il rientro dal congedo.

In ogni caso, le lavoratrici possono fruire della soglia di esenzione di 2mila euro (avendo presumibilmente le madri almeno un figlio fiscalmente a carico; altrimenti mille euro) fissata per i fringe benefit, sempreché non vi siano finalità retributive. Oltre a offrire beni e servizi, il datore potrebbe rimborsare il pagamento delle utenze domestiche di acqua, energia elettrica e gas, nonché le spese per l'affitto o per gli interessi sul mutuo dell'abitazione principale (articolo 1, comma 16 e 17 della legge 213/2023; articolo 51, comma 3, del Tuir e circolare 5/E del 2024). Sebbene l'anzidetto limite di esenzione sia complessivo e non si possa superare, pena la perdita del beneficio stesso, le erogazioni possono essere rivolte al singolo e dunque differenziate (anche nel valore) tra le diverse lavoratrici.