

Tavolo Benefit PdR e Welfare

Welfare Ordinario e Produttività Il tema degli «obiettivi»

Carlo Dori

Pirola Pennuto Zei & Associati

Welfare Ordinario / On Top

▪ **Articolo 100 – Oneri di utilità sociale**

*Comma 1. Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi. (**)*

• **Articolo 51 – Determinazione del reddito da lavoro dipendente**

comma 2, lett. f). L'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100.

(**). La legge 232/2016 ha disposto che tali disposizioni si interpretano nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale"

Welfare Ordinario / On Top

Welfare di Produttività e Ordinario

Welfare di Produttività

- Ci si riferisce **esclusivamente** ai piani premiali (Premio di Produzione) i quali, **obbligatoriamente** sottoscritti con le OO.SS., prevedono la **facoltà** del lavoratore di conversione, **totale** o **parziale** del premio, con strumenti di welfare.
- Presenza di requisiti oggettivi (in capo al datore) e soggettivi (riferiti al lavoratore – limiti reddituali e di importo del premio).

Welfare Ordinario

- Concessione di beni e servizi al dipendente, **su base volontaria**, da parte del datore di lavoro **in aggiunta** alla retribuzione dello stesso
- I beni e servizi messi a disposizione **non sostituiscono** la Retribuzione del dipendente

Welfare Ordinario / On Top

Requisiti e Caratteristiche

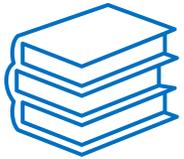
- a) Facoltà del datore di lavoro di introdurlo
- b) Facoltà del datore di lavoro di individuare categorie, importi, anche diversificati
- c) Facoltà del datore di lavoro di individuare gli interventi e misure
- d) Necessità di una fonte regolatrice

In merito a:

- **facoltà di introdurlo.** L'art. 100, comma 1, dispone «*volontariamente sostenute*».
- **Facoltà di individuare categorie.** L'art. 100, comma 1, dispone «*generalità di dipendenti o categorie di dipendenti*».

Welfare Ordinario / On Top

In merito al concetto di «categorie di dipendenti»



L'espressione "categorie di dipendenti" utilizzata dal legislatore non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, operai, etc.), bensì a tutti i dipendenti di un certo "tipo" o di un certo "livello" o "qualifica" (ad esempio tutti gli operai del turno di notte), ovvero ad un gruppo omogeneo di dipendenti, anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle "utilità" previste.

Punto di attenzione



L'A.F. ha più volte precisato che a prescindere dall'utilizzo dell'espressione "alla generalità dei dipendenti" ovvero a "categorie di dipendenti", non riconosce l'applicazione delle disposizioni tassativamente elencate nel comma 2 ogni qual volta le somme o servizi ivi indicati siano rivolti ad personam, ovvero costituiscano dei vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori (1)

(1) circolari del Ministero delle Finanze 23 dicembre 1997, n. 326 e 16 luglio 1998, n. 188; nonché circolari Agenzia delle Entrate 16 giugno 2016, n. 28/E e 29 marzo 2028 n. 5/E.

Welfare Ordinario / On Top

Duplica valenza del Regolamento Aziendale

1) Fonte istitutiva

Il Regolamento dovrà definire le «regole» del piano (categorie, durata, misure, importi, etc.)



2) Strumento necessario ai fini della deducibilità IRES

“la erogazione dei benefit in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l’adempimento di un obbligo negoziale determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell’articolo 95 del TUIR, e non nel solo limite del cinque per mille, secondo quanto previsto dall’articolo 100 del medesimo testo unico” (2)

Affinché un regolamento configuri l’adempimento di un obbligo negoziale, lo stesso deve essere, quindi, non revocabile né modificabile autonomamente da parte del datore di lavoro.

(2) Circolare AdE n. 28/E del 15/6/2016

Welfare di Produttività

Il Premio di Risultato, che ha le condizioni per la tassazione sostitutiva al 10%, può essere convertito in beni e servizi welfare, al verificarsi di determinate condizioni.

Condizioni

- Il PdR deve essere regolamentato da un **contratto aziendale o territoriale**;
- Il premio deve essere correlato ad **incrementi** di produttività, redditività, qualifica, efficienza ed innovazione;
- Gli obiettivi devono essere verificabili e misurabili sulla base di precisi **indicatori numerici**.

Beneficiari

- Il reddito di lavoro dipendente del beneficiario deve essere inferiore, nell'anno precedente l'erogazione, a 80.000 euro.

Conversione del Premio in Welfare

- Il PdR così costituito, in alternativa alla tassazione del 10%, può essere convertito, in tutto o in parte, a scelta del dipendente, in servizi welfare non imponibili ai sensi dell'art. 51 dl Tuir, fino all'importo massimo di 3.000 euro.

Welfare On-Top Volontario

Il piano welfare nasce da una iniziativa volontaria del datore di lavoro, in aggiunta alla normale retribuzione del lavoratore.

Condizioni

- L'iniziativa aziendale ha per oggetto, sin dall'origine, la concessione di servizi welfare;
- L'offerta dei servizi, per essere agevolata fiscalmente, deve essere promossa **in aggiunta** alla normale retribuzione del lavoratore e non sostituendo somme di competenza di quest'ultimo;
- L'erogazione in natura, tuttavia, non deve tradursi «*in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione*»

Beneficiari

- Totalità dei dipendenti o categorie omogenee, a prescindere dal reddito di ciascuno e dall'importo del piano welfare.

Regime Fiscale

- Il piano welfare non concorre a formare il reddito dei lavoratori, ai sensi dell'art. 51 del Tuir.

Welfare Ordinario / On Top

Welfare Ordinario – Alcune differenze nel trattamento delle somme

- A differenza del welfare di produttività in caso di erogazione «ordinario / on top» troveranno applicazione i **limiti di deducibilità ordinaria** per i versamenti a previdenza integrativa e per i versamenti a casse aventi fini esclusivamente assistenziali, fissati rispettivamente in € 5.164,57 ed € 3.615,20 in ragione di ogni anno, **non elevabili di ulteriori € 3.000** (Circ. AE 5/E del 29/3/18).
- I beni e servizi nel caso di welfare ordinario riconoscibile a tutti i dipendenti, prescindendo dal reddito conseguito nell'anno precedente. Nel caso di welfare di produttività la scelta di conversione è riservata ai soli lavoratori che nell'anno precedente abbiano conseguito redditi da lavoro dipendente, cui vanno sommati eventuali premi detassati, non superiori ad € 80.000.

Welfare Ordinario / On Top

E' possibile che convivano un welfare di produttività ed ordinario insieme, ma è anche possibile averne solo uno di due.

Mentre nel **welfare di produttività** è insito nello strumento **lo stabilire degli obiettivi**, al raggiungimento dei quali sarà corrisposta una somma (**premio**) che potrà poi essere convertita in strumenti di welfare, nel caso del welfare "ordinario" legare lo strumento agli obiettivi non è automatico e neanche di facile realizzazione.



IL WELFARE DI PRODUTTIVITA' E' SUBORDINATO AL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Il **welfare ordinario** non nasce con una finalità "premiale", bensì «diverse» - miglioramento delle condizioni dei lavoratori e la messa a disposizione degli stessi strumenti che potessero appunto migliorare il benessere psicofisico, personale e familiare nonché, ovviamente, «economico / finanziario».

Welfare Ordinario / On Top

LA QUESTIONE DEGLI OBIETTIVI



Restando in tema di obiettivi, potremo dire che il **welfare (premio) di produttività** si prefigge risultati futuri tangibili e, come sappiamo, devono essere oggettivi, misurabili e incrementali.

Il **welfare ordinario**, pur avendo una prospettiva futura, guarda ai risultati raggiunti al momento, dove la produttività non è un obiettivo diretto da raggiungere, correlato alla messa a disposizione dei servizi

Welfare Ordinario / On Top

Obiettivi individuali - (Direzione Regionale Lombardia n. 904-791/2017)



- La Direzione Regionale della Lombardia ha confermato la possibilità di collegare un piano welfare aziendale a **parametri incentivanti e premiali**.
- L'interpellante ha proposto un piano welfare premiale e incentivante, con l'assegnazione di un budget figurativo massimo e l'erogazione, **solo al raggiungimento di determinati obiettivi individuali** (primo anno) e **aziendali** (secondo anno), prevedendo una riduzione proporzionale in caso di raggiungimento parziale o inferiore degli obiettivi prefissati.
- Il sistema premiale descritto nell'istanza è un MBO – un vero e proprio sistema incentivante
- La Direzione Regionale Lombardia ha dato parere favorevole ad un piano welfare che correlato anche a parametri («obiettivi») individuali.

Welfare Ordinario / On Top

Obiettivi individuali - (Direzione Regionale Lombardia n. 904-791/2017)



- Non rappresenta un problema il fatto che il piano possa determinare situazioni di disparità tra dipendenti nell'accesso ai servizi offerti per effetto del diverso importo attribuito in relazione agli obiettivi assegnati (sia individuali che aziendali)



- La DRE oltre a condividere l'impostazione che stabilisce l'accesso ai benefit condizionato al grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti, avalla la previsione del piano che definisca target non solo a livello aziendale ma anche individuale



Welfare Ordinario / On Top

Obiettivi individuali - (Risoluzione n. 55E/2020)



- Con la risoluzione 55E/2020, l'Agenzia delle Entrate torna sul tema fornendo ulteriori chiarimenti in merito alla possibilità di adottare un piano welfare a carattere premiale e incentivante per l'accrescimento della motivazione dei propri dipendenti ed il relativo trattamento fiscale dei benefit offerti a categorie di dipendenti nell'ambito di detto piano.
- In particolare è stato specificato che qualora i benefit **rispondano a finalità retributive** (ad esempio, per incentivare la performance del lavoratore o di ben individuati gruppi di lavoratori), il regime di totale o parziale esenzione **non può trovare applicazione**.
- Al contrario, **la norma è applicabile** qualora i beni e servizi siano erogati a titolo premiale, ovvero per gratificare i lavoratori del **raggiungimento di un obiettivo aziendale**, anche nell'ipotesi di una graduazione dell'erogazione, **purché essa non trovi giustificazione nella valutazione dell'attività lavorativa del dipendente**, sia singolarmente considerato che in gruppo, ovvero su valutazioni strettamente connesse alla prestazione lavorativa.

Welfare Ordinario / On Top

Obiettivi individuali - (Risoluzione n. 55E/2020)



- L'Agenzia ritiene coerente con la portata dei commi 2 e 3 dell'articolo 51, un piano welfare che premi i lavoratori dell'azienda che abbia incrementato il proprio fatturato, con una graduazione dell'erogazione dei benefit in base alla Retribuzione Annuale Lorda, mentre non considera in linea con le medesime disposizioni, una ripartizione effettuata in base alle presenze/assenze dei lavoratori in azienda oppure una erogazione in sostituzione di somme costituenti retribuzione fissa o variabile dei lavoratori.

Welfare Ordinario / On Top

Obiettivi individuali - (Risoluzione n. 55E/2020) – *passaggi rilevanti*



- *Pertanto, qualora tali benefit rispondano a finalità retributive (ad esempio, per incentivare la performance del lavoratore o di ben individuati gruppi di lavoratori), il regime di totale o parziale esenzione non può trovare applicazione.*
- *In particolare si ritiene coerente con la portata dei commi 2 e 3 dell'articolo 51 in esame, il piano welfare che premia i lavoratori dell'azienda che abbia incrementato il proprio fatturato, con una graduazione dell'erogazione dei benefit in base alla Retribuzione Annuale Lorda, mentre non appare in linea con le medesime disposizioni, una ripartizione effettuata in base alle presenze/assenze dei lavoratori in azienda oppure una erogazione in sostituzione di somme costituenti retribuzione fissa o variabile dei lavoratori.*

Welfare Ordinario / On Top

Obiettivi individuali - (Risoluzione n. 55E/2020) – *passaggi rilevanti*

- Sempreché tale ripartizione non trovi giustificazione nella valutazione dell'attività lavorativa del dipendente, sia singolarmente considerato che in gruppo, ovvero su valutazioni strettamente connesse alla prestazione lavorativa.
- Laddove, infatti, l'opera e/o il servizio fossero predisposti dal datore di lavoro o dal terzo erogatore in ragione di specifiche esigenze del singolo lavoratore o dei suoi familiari e con le modalità da questi ultimi rappresentati, ad avviso della scrivente, si configurerebbe un aggiramento del divieto di erogare la prestazione in denaro che, come detto, non è contemplata nell'ambito di applicazione della lettera f) in esame.
- In particolare, il valore di tali benefit non risulterà imponibile nella sola ipotesi in cui al dipendente venga riconosciuta la possibilità di aderire o non all'offerta proposta dal datore di lavoro, senza pertanto poter pattuire altri aspetti relativi alla fruizione dell'opera e/o del servizio, fatto salvo il momento di utilizzo del benefit che potrà essere concordato con il datore di lavoro o con la struttura erogante la prestazione



Welfare Ordinario / On Top

Obiettivi individuali - (Risoluzione n. 55E/2020) – *passaggi rilevanti*



- *Pertanto, qualora tali benefit rispondano a finalità retributive (ad esempio, per incentivare la performance del lavoratore o di ben individuati gruppi di lavoratori), il regime di totale o parziale esenzione non può trovare applicazione.*
- *In particolare, si ritiene coerente con la portata dei commi 2 e 3 dell'articolo 51 in esame, il piano welfare che premia i lavoratori dell'azienda che abbia incrementato il proprio fatturato, con una graduazione dell'erogazione dei benefit in base alla Retribuzione Annuale Lorda, mentre non appare in linea con le medesime disposizioni, una ripartizione effettuata in base alle presenze/assenze dei lavoratori in azienda oppure una erogazione in sostituzione di somme costituenti retribuzione fissa o variabile dei lavoratori.*

Welfare Ordinario / On Top

Obiettivi individuali - (Risoluzione n. 55E/2020) – *passaggi rilevanti*



- In relazione alla rideterminazione del premio di risultato in ragione dell'indice di prestazione individuale si fa presente che la scrivente con la citata circolare n. 5/E del 2018 ha precisato che la strutturazione del premio di risultato è un aspetto distinto da quello attinente gli incrementi di risultato che l'azienda deve raggiungere per rendere possibile l'applicazione dell'imposta sostitutiva sui premi.
- La circostanza che il premio sia, poi, **differenziato per i dipendenti sulla base di criteri di valorizzazione della performance individuale, non si pone in contrasto con la condizione richiesta dalla legge** per l'applicazione dell'imposta sostitutiva (e, per i contratti stipulati dal 24 aprile 2017, anche dell'agevolazione contributiva), data dal conseguimento da parte dell'azienda di un risultato incrementale che può riguardare la produttività, o la redditività, o la qualità, o l'efficienza o l'innovazione.

Welfare Ordinario / On Top

Obiettivi individuali – Welfare Produttività - (Risoluzione n. 143/2018)



- Premesso che il risultato incrementale, ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale, deve essere conseguito dall'azienda che eroga il premio, si è dell'avviso che nella fattispecie in esame **non osta all'applicazione dell'imposta sostitutiva l'attribuzione del premio di risultato differenziato, ovvero graduato in ragione del rapporto tra giorni di effettiva presenza al lavoro e giorni lavorabili nell'anno.**

Grazie dell'attenzione

Carlo Dori: carlo.dori@studiopirola.com