

Tavolo Benefit PdR e Welfare Unindustria

Novità normative e amministrative

– 19 giugno 2024 –

Risposta ad interpello n. 59/2024

Premi di Risultato e Obiettivi

- **Descrizione della fattispecie**

- Un'Azienda Regionale, costituita come S.p.A., ha stipulato un accordo integrativo aziendale per gli anni 2020-2023 con le proprie RSU, RSA e le OO.SS. territoriali, istituendo un premio di risultato legato al raggiungimento di obiettivi aziendali da concordare entro novembre di ciascun anno. Gli obiettivi devono essere conformi alla normativa vigente in tema di detassazione dei premi di risultato

Risposta ad interpello n. 59/2024

Premi di Risultato e Obiettivi

- **Descrizione della fattispecie**

- Nel 2021, l'Azienda ha definito

- **Obiettivi collettivi aziendali:** 15% parametro finanziario, 15% customer satisfaction di Regione, 10% risultato complessivo attuazione Piano Regionale di Sviluppo e semplificazione
 - **Parte funzionale/individuale:** 40% obiettivi funzionali a livello di struttura o individuali, 20% comportamento come parametro organizzativo-comportamentale.
 - Un ulteriore obiettivo concerne la **fruizione delle ferie**, che non determina di per sé l'erogazione del premio ma influisce sull'efficienza complessiva e quindi viene ad esso correlata l'agevolazione fiscale

Risposta ad interpello n. 59/2024

Premi di Risultato e Obiettivi

- **Descrizione della fattispecie**

- Nel 2022, l'Azienda ha verificato il raggiungimento degli obiettivi aziendali e funzionali/individuali, constatando una riduzione delle ferie residue e del relativo costo aziendale. Questo ha portato all'applicazione dell'agevolazione fiscale prevista dalla legge n. 208 del 2015
- Nel 2023, la mancata precisazione del parametro incrementale nell'accordo ha indotto l'Azienda a tassare ordinariamente il premio già corrisposto, in attesa della risposta all'interpello. L'Azienda chiede se il premio di risultato per il 2021 possa beneficiare della tassazione agevolata

Risposta ad interpello n. 59/2024

Premi di Risultato e Obiettivi

- **Parere dell'Agenzia delle Entrate**

- L'articolo 1 della legge n. 208 del 2015 prevede un'imposta sostitutiva del 10% sui premi di risultato legati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione
- Gli incrementi devono essere misurabili e verificabili secondo criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva
- A tal riguardo
 - **Incrementalità:** La circolare n. 28/E del 2016 chiarisce che l'incremento degli obiettivi deve essere verificabile con indicatori numerici
 - **Raggiungimento degli Obiettivi:** Il beneficio fiscale è applicabile solo se almeno uno degli obiettivi incrementali viene raggiunto

Risposta ad interpello n. 59/2024

Premi di Risultato e Obiettivi

- **Parere dell'Agenzia delle Entrate**

- Nel caso dell'Azienda, gli obiettivi aziendali e funzionali/individuali non sono strutturati in termini incrementali e il parametro ferie, pur incrementale, non è direttamente correlato alla corresponsione del premio
- L'Agenzia delle Entrate conclude che il premio di risultato dell'Azienda per il 2021 non può usufruire del regime agevolativo della legge n. 208 del 2015, in quanto non soddisfa i requisiti di incrementalità e correlazione con l'erogazione del premi

Risposta ad interpello n. 89/2024

Omaggi ai Dipendenti

- **Descrizione della fattispecie**

- La Società istante, parte di un gruppo quotato presso il mercato statunitense e operante nella produzione e commercializzazione di caffè e prodotti affini, ha presentato un interpello per chiarire se i beni offerti ai dipendenti come omaggio possano considerarsi irrilevanti ai fini della determinazione del reddito di lavoro dipendente

Risposta ad interpello n. 89/2024

Omaggi ai Dipendenti

- **Descrizione della fattispecie**

- L'azienda opera attraverso diverse caffetterie, caratterizzate dalla produzione interna di caffè e dalla formazione specifica dei propri dipendenti (Partner). I dipendenti ricevono vari benefit, tra cui
 - **Omaggio bevanda:** una bevanda gratuita al giorno durante il turno di lavoro
 - **Partner Markout:** un sacchetto di caffè selezionato al mese
 - **Prodotti di merchandising:** occasionalmente, come tazze e spillette con il logo aziendale

Risposta ad interpello n. 89/2024

Omaggi ai Dipendenti

- **Soluzione Prospettata dal Contribuente**

- L'azienda sostiene che tali omaggi non costituiscano reddito imponibile per i dipendenti, poiché
 - **Interesse Datoriale:** Gli omaggi sono offerti principalmente per favorire la strategia aziendale e la promozione dei prodotti, piuttosto che per arricchire i dipendenti.
 - **Formazione e Promozione:** Il consumo dei prodotti da parte dei dipendenti è funzionale alla loro formazione e alla capacità di promuovere efficacemente i prodotti ai clienti

Risposta ad interpello n. 89/2024

Omaggi ai Dipendenti

- **Parere dell'Agenzia delle Entrate**

- **Reddito di Lavoro Dipendente:** L'articolo 51 del Tuir sancisce che il reddito di lavoro dipendente comprende tutte le somme e i valori percepiti in relazione al rapporto di lavoro, inclusi i benefit in natura
- **Valore Normale:** Per i beni ceduti ai dipendenti, il valore da tassare è determinato in base al valore normale del bene, come previsto dall'articolo 9 del Tuir
- **Limite di Esenzione:** Il valore dei beni ceduti gratuitamente ai dipendenti non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente se complessivamente non supera 258,23 euro nel periodo d'imposta. Per il 2024, tale limite è stato elevato a 1.000 euro, e a 2.000 euro per i lavoratori con figli

Risposta ad interpello n. 89/2024

Omaggi ai Dipendenti

- **Parere dell'Agenzia delle Entrate**

- L'Agenzia delle Entrate conclude che

- Gli omaggi offerti ai dipendenti, come il sacchetto di caffè mensile e la bevanda giornaliera, per quanto utili alla strategia aziendale, soddisfano anche esigenze personali dei lavoratori e rappresentano un arricchimento per loro. Pertanto, non possono essere considerati esclusivamente nell'interesse del datore di lavoro
 - Se il valore complessivo degli omaggi supera il limite di esenzione, il loro valore concorre interamente alla formazione del reddito di lavoro dipendente

Modifiche all'art. 51 del T.U.I.R.

Approvate dal Consiglio dei Ministri

- Art. 51, comma 2
 - alla lettera a), le parole: «contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter)» sono sostituite dalle seguenti: *«contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o di regolamento aziendale, iscritti all'Anagrafe dei fondi sanitari integrativi istituita con il decreto del Ministro della salute del 31 marzo 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 18 giugno 2008, n. 141, che operino secondo il principio di mutualità e solidarietà tra gli iscritti»*
 - alla lettera f-quater), dopo le parole: «categorie di dipendenti» sono inserite le seguenti: «e dei loro familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel medesimo articolo 12, comma 2,»
 - la lettera i-bis) è soppressa

Modifiche all'art. 51 del T.U.I.R.

Approvate dal Consiglio dei Ministri

- Art. 51, comma 3
 - il secondo periodo è sostituito dal seguente: *«In deroga al primo periodo, il valore dei beni e servizi alla cui produzione o al cui scambio è diretta l'attività del datore di lavoro e ceduti ai dipendenti è determinato in base al prezzo mediamente praticato nel medesimo stadio di commercializzazione in cui avviene la cessione di beni o la prestazione di servizi a favore del lavoratore o, in mancanza, in base al costo sostenuto dal datore di lavoro.»*
 - al terzo periodo, le parole: «lire 500.000» sono sostituite dalle seguenti: «euro 258,23»

Modifiche all'art. 51 del T.U.I.R.

Approvate dal Consiglio dei Ministri

- Art. 51, comma 5
 - al quarto periodo, le parole: «di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore» sono sostituite dalle seguenti: «*di viaggio e trasporto comprovate e documentate*»



SCGT Studio di Consulenza
Giuridico - Tributaria

Francesco delli Falconi

francesco.dellifalconi@scgt.it

Piazza Adriana, 15

Roma - 00193

Tel. +39 06 95216800

Fax +39 06 95216899