

Confronto tra i due strumenti, sulla base di chiarimenti delle Entrate e novità normative

Welfare batte premi di risultato

I vantaggi: meno vincoli, più flessibilità e convenienza

DI CLAUDIO
DELLA MONICA
E UMBERTO CASSINARI

Il welfare premiale sorpassa, in termini di vantaggi, il «classico» premio di risultato. Con l'interpello n. 904-791/2017 e la relativa risposta fornita dalla Direzione regionale Lombardia dell'Agenzia delle entrate del 28 luglio 2017 (si veda *ItaliaOggi* del 1° agosto) il welfare premiale si ritaglia, infatti, uno spazio ancora più rilevante nell'ambito della produttività del lavoro. È stata la stessa Agenzia delle entrate che, con la circolare n. 28/E del 15 giugno 2016, nel trattare di «beni e servizi (benefit) erogati in sostituzione di premi» (di risultato, ndr) ha per la prima volta introdotto la possibilità, o per meglio dire l'opportunità, che l'obbligazione datoriale abbia a oggetto sin dal suo nascere l'erogazione di beni e servizi attribuiti ai lavoratori anche a titolo premiale. Insomma, dopo un primo salto di qualità grazie alla legge di Stabilità 2016 che aveva segnato il passaggio dal cd «welfare volontario» al cd «welfare contrattuale», ecco pochi mesi dopo il via libera anche al welfare premiale quale accreditata alternativa al premio di risultato detassato.

Restava tuttavia difficile «tradurre» operativamente l'apertura dell'Agenzia delle entrate. Infatti, al «classico» modo di fare welfare basato su pochi e individuati beni o servizi offerti alla generalità o categorie di dipendenti, si stava affiancando sempre più prepotentemente quello proposto da specifiche piattaforme web che consentono ai dipendenti, destinatari di un budget figurativo di spesa (cd «credito welfare»), la fruizione integrata e flessibile di più beni e servizi secondo le proprie necessità ed esigenze; modalità, quest'ultima, che, avallata dalla stessa Agenzia delle entrate, ha spinto le Aziende a interrogarsi sulla possibilità di diversificare il credito welfare tra dipendenti, o quantomeno tra categorie di dipendenti, in ottica premiale e incentivante.

Sul punto, con risposta a interpello n. 904-1533/2016, l'Agenzia ha evidenziato che risulta necessario, al fine di permettere una fruizione omogenea dell'offerta alla generalità o categorie di dipendenti, che il credito welfare, seppur

differenziato, abbia quanto meno la medesima consistenza all'interno della singola categoria considerata. Successivamente, con la risposta a interpello n. 904-791/2017, è scesa più nel dettaglio, affermando che i benefici fiscali

sentano minori vincoli, maggior flessibilità e soprattutto maggiore convenienza economica rispetto al «classico» premio di risultato.

Minori vincoli, in quanto i benefici fiscali del premio di risultato operano entro il limite di 3 mila euro lordi annui per i dipendenti con un reddito annuo sotto gli 80 mila euro e quelli contributivi hanno un tetto di 800 euro annui di premio (questi ultimi a condizione che i lavoratori siano coinvolti pariteticamente nell'organizzazione del lavoro). Invece il welfare premiale non ha limiti né di valore economico né di reddito dei beneficiari.

Ancora, il premio di risultato deve essere variabile in quanto correlato a specifici obiettivi il cui raggiungimento risulta incerto; deve essere misurabile tramite parametri oggettivi; deve essere incrementale perché il risultato deve rappresentare un miglioramento

rispetto alla situazione di partenza. Mentre il welfare premiale può genericamente essere legato a predeterminati obiettivi individuali.

Più flessibile, dal momento che a differenza del premio di risultato il welfare premiale può essere introdotto anche mediante uno strumento semplice come il regolamento aziendale e non necessariamente attraverso una complessa contrattazione collettiva aziendale.

Più conveniente, perché i vantaggi fiscali e contributivi del welfare premiale sono di gran lunga superiori a quelli del premio di risultato anche se, come specificato nella circolare n. 28/E/2016, i benefit non possono mai sostituire altre erogazioni in denaro, salvo gli stessi premi di risultato, altrimenti devono essere a loro volta tassati.

Anche la c.d. «spendibilità» del welfare, la cui limitazione ha spesso costituito la principale critica e ostacolo alla sua piena diffusione, sta vertiginosamente crescendo con l'aumentata sensibilità di tutte le parti coinvolte e con il miglioramento della comunicazione nei confronti dei dipendenti.

— © Riproduzione riservata —



non vengono meno qualora il credito welfare, di uguale valore di partenza nell'ambito della stessa categoria omogenea considerata, sia poi diversificato tra i dipendenti all'interno di essa in funzione del grado di raggiungimento di determinati obiettivi individuali. Il welfare premiale pre-

I CONTRO/LE PROBLEMATICHE EMERSE DAL CASO CONCRETO DI UNA RETE DI MEDIO E PICCOLE IMPRESE

Non solo c'è rischio di abusi, ma l'applicazione è difficile

Il welfare aziendale è a rischio. Da un lato, può generare pratiche abusive e dannose per imprese e lavoratori. Dall'altro, diventa difficile, soprattutto per le pmi, applicare quanto previsto dal contratto. Il tutto nasce dalla scelta, operata dalle parti sociali in sede di rinnovo del Ccnl del settore metalmeccanico che contraddice due strumenti tipici della democrazia economica: la contrattazione collettiva di secondo livello e la regolamentazione aziendale.

Il caso concreto. A far emergere queste problematiche è l'esperienza di una rete di medio e piccole imprese, diffuse sul territorio lombardo appartenenti al settore hi-tech che, venute a conoscenza dell'obbligo di erogare somme nette aggiuntive a titolo di benefit in busta paga dei lavoratori, hanno trovato difficoltà a recepire la novità nelle rispettive aziende perché da un lato imparate strutturalmente a gestire una mole di adempimenti burocratici che la normativa sul welfare impone e dall'altro non pronte a fruire delle apposite piattaforme di servizi, caratterizzate da un costo troppo elevato e inaccessibili per aziende di dimensioni medio piccole. A questo si aggiunge la scarsa chiarezza del testo rinnovato del contratto collettivo metalmeccanico che, non specificando se costituisce un onere per l'imprenditore elevare anche per il biennio 2018-2019 la somma dei cento euro già prevista a titolo welfare per l'anno 2017 nell'importo massimo

indicato dal contratto stesso, rischia di agevolare pratiche di welfare abusive e dannose sia per le imprese sia per i lavoratori.

Le imprese del settore metalmeccanico, infatti, hanno mostrato riluttanza verso uno strumento che ha portato ad allocare risorse ulteriori alla voce costi del personale, alla necessità di adottare in azienda una visione nella gestione delle risorse umane alle stesse non mostratisi poi utili. Infatti si sono viste costrette a erogare benefit che nella realtà dei fatti non hanno riscontrato alcun interesse nei confronti del proprio personale. I lavoratori hanno reclamato poi di non essere interessati all'introduzione di forme di benefit in azienda se non preventivamente condiviso con il proprio datore di lavoro e di preferire un aumento retributivo piuttosto che ricevere una somma aggiuntiva in natura.

Rendere un incentivo volontario di natura accessoria, per l'appunto, di valenza anche premiale, in parte di retribuzione obbligatoria ha disorientato ulteriormente le pmi, già di per sé riluttanti ad addentrarsi nei meandri di una complessa normativa fiscale.

La diffusione di politiche di welfare errate può quindi diventare foriero di conflitti in azienda, di politiche di retribuzione sbagliate e discordanti con i principi normativi, può aumentare il conflitto sociale minando il dialogo fra imprenditore e lavoratori.

Lo scenario normativo. L'art. 39 della Costituzione riconosce al con-

tratto collettivo sottoscritto in sede nazionale una efficacia giuridica nei confronti di tutti i lavoratori e datori di lavoro appartenenti a un determinato settore. Le disposizioni collettive di carattere nazionale hanno per l'imprenditore valenza obbligatoria. La loro mancata attuazione costituisce per l'impresa la realizzazione di una condotta antisindacale giuridicamente sanzionabile.

Sebbene il principio dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo sia inderogabile nel nostro ordinamento giuridico, il rinnovo del Ccnl avrebbe dovuto tenere in considerazione quali sono le condizioni economiche e normative che rappresentano per una categoria di lavoratori i diritti base che un moderno sistema di relazioni industriali deve garantire e quali invece siano forme di retribuzione accessorie non rientranti nel perimetro della garanzia. La manovra contenuta nella scorsa legge finanziaria richiama la normativa tributaria che prevedeva già dagli anni 80 la sola possibilità per il datore di lavoro di erogare al personale dipendente somme aggiuntive alla retribuzione base da corrispondersi non in denaro ma in natura. L'idea era quella di favorire il principio della libertà dell'iniziativa economica anche ai fini sociali agendo sul terreno della detassazione dei premi e sulle forme aggiuntive di retribuzione che possono essere erogate anche in benefit.

Nonostante il percorso per il radicamento del welfare aziendale anche

tra le pmi sia ancora molto lungo e irto di insidie con la scorsa legge di Stabilità è stato introdotto uno strumento che a ben vedere, se correttamente interpretato, possiede il potenziale per agevolare la diffusione anche in questo segmento di imprese. Ci si riferisce alla possibilità di introdurre dei piani welfare attraverso la predisposizione di un regolamento aziendale, soluzione che dovrebbe coniugare l'autonomia imprenditoriale nella scelta dell'erogazione del servizio e del relativo costo con il mantenimento della piena deducibilità delle spese.

Le possibili soluzioni. In questo scenario di normative frastagliate e discordanti sono tuttavia gli stessi imprenditori che possono offrire soluzioni positive agendo con la consapevolezza dell'importanza di una comunicazione efficace con il proprio personale e dell'importanza del rispetto del vincolo di trasparenza nei confronti della forza lavoro. Occorre in particolare che i dipendenti siano anzitutto informati sui benefit esistenti e/o in godimento, poi sui servizi o benefit proposti in alternativa e infine sulle opzioni. Una valida proposta di Flexible benefits presuppone ovviamente che i servizi offerti corrispondano alle esigenze individuali e familiari dei singoli lavoratori, che dovranno essere preventivamente censite attraverso colloqui possibilmente singoli o per categorie omogenee di bisogni e/o preferenze.

Cristina Guelfi