

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 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 presenta 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 va-

lore 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 predefiniti 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—

