

Articoli Selezionati

SCENARIO

12/11/18	Italia Oggi Sette	10	Welfare, il fisco è differenziato	Della Monica Claudio	1
12/11/18	Italia Oggi Sette	44	L'innovazione parte da dentro: come valorizzare le risorse umane - L'innovazione parte da dentro	Floris Franca	3
12/11/18	Repubblica Affari&Finanza	57	"La sfida da vincere è aiutare la gente a realizzare i sogni"	m.fr.	5
19/11/18	L'Economia del Corriere della Sera	41	Lettera dall'industria - Premi e welfare: le nuove rotte dei contratti	Mazzolari Francesca	7
19/11/18	Italia Oggi Sette	17	Premi e welfare aziendale, più opzioni per il regime contabile	Valcarengi Giovanni - Pellino Raffaele	8
19/11/18	Repubblica Affari&Finanza	58	L'analisi - Il welfare aziendale conviene ma il vero vantaggio è sociale	m.fr.	11
20/11/18	Italia Oggi	42	Premi trasformabili in benefit	Sbaraglia Gianpaolo	12

L'Agenzia delle entrate chiarisce il trattamento dei contributi versati dai datori di lavoro

Welfare, il fisco è differenziato

Alcune prestazioni degli enti bilaterali non fanno reddito

In sintesi

Con risposta a interpello n. 24 del 4 ottobre 2018 l'Agenzia delle entrate affronta il tema della concorrenza al reddito di lavoro dipendente dei contributi versati all'Ente Bilaterale

Il trattamento Inps differisce da quello ai fini Irpef, sia per la quota a carico del datore del lavoro che per quella a carico dipendente

L'Agenzia esamina altresì il regime fiscale cui sono soggette le prestazioni di welfare erogate ai lavoratori dall'Ente bilaterale per il tramite del datore di lavoro

Il premio per la nascita di un figlio, nonché gli emolumenti connessi a malattia, infortunio e permessi Legge n. 104/1992 sono esclusi da tassazione, mentre risulta soggetto il contributo all'iscrizione al nido/materna o alla scuola secondaria di primo grado dei figli

Pagina a cura
di CLAUDIO
DELLA MONICA

Imponibilità Inps e Irpef diversificata sui contributi versati dal datore di lavoro e dal lavoratore all'ente bilaterale; non concorrenza al reddito di lavoro dipendente dei lavoratori di (quasi) tutte le prestazioni di welfare erogate dall'ente stesso. È quanto si desume dalla risposta all'interpello n. 24 del 4 ottobre 2018 dell'Agenzia delle entrate.

Cos'è il welfare bilaterale. Nella prassi si definisce welfare bilaterale quello sviluppato dalla contrattazione collettiva a qualsiasi livello. È caratterizzato dalla costituzione di organismi strutturati a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative che, finanziandosi con contributi a carico dei rispettivi assistiti, erogano servizi e prestazioni negoziati. Le funzioni degli enti bilaterali sono molteplici: dalle conciliazioni nelle vertenze di lavoro, agli incentivi per le aziende, al sostegno del reddito per i lavoratori, alla formazione professionale. L'iscrizione all'Ente bilaterale è obbligatoria solo da parte dei datori di lavoro che formalmente aderiscono a un'associazione firmataria

del Ccnl da loro applicato. Le aziende non aderenti, invece, qualora decidano di non iscriversi all'ente bilaterale, sono di solito obbligate a corrispondere mensilmente in busta paga ai lavoratori una somma in denaro a carattere sostitutivo.

Regime Inps e Irpef dei contributi versati all'ente bilaterale. Malgrado l'armonizzazione delle basi imponibili previdenziale e fiscale a opera del dlgs n. 314/1997, nello specifico il trattamento Inps dei contributi versati all'ente bilaterale differisce da quello ai fini Irpef. La norma «armonizzata» che tratta del reddito di lavoro dipendente (l'art. 51, comma 1, del Tuir) diverge infatti da quella relativa alla determinazione del reddito ai fini contributivi (art. 12 legge n. 153/1969, come modificato dall'art. 6 del dlgs n. 314/1997) per n. sette fattispecie individuate nel comma 4 con altrettante lettere dell'alfabeto. In particolare la lettera f) stabilisce che sono esclusi dalla base imponibile «i contributi e le somme a carico del datore di lavoro, versate o accantonate, sotto qualsiasi forma, a finanziamento a..... fondi, gestioni previste da contratti collettivi....., al fine di erogare prestazioni integrative previdenziali o assistenziali a favore del lavoratore e suoi familiari...

I contributi e le somme predetti..... sono assoggettati al contributo di solidarietà del 10%..... a carico del datore di lavoro.... Resta fermo l'assoggettamento a contribuzione ordinaria nel regime obbligatorio di appartenenza delle quote ed elementi retributivi a carico del lavoratore destinati al finanziamento dei.... fondi e gestioni predetti».

Ne deriva che ai fini Inps i contributi datoriali versati all'ente bilaterale sono da assoggettare al contributo di solidarietà del 10%, mentre quelli eventualmente a carico dei lavoratori non abbattano l'imponibile previdenziale. Per quanto riguarda il regime fiscale l'Agenzia delle entrate, nelle premesse alla risposta a interpello citata, chiarisce che non prevedendo l'art. 51 del Tuir specifiche esclusioni dal reddito di lavoro dipendente, i contributi datoriali versati all'ente bilaterale concorrono a formare l'imponibile Irpef del dipendente, mentre quelli eventualmente a carico di quest'ultimo non sono deducibili dalla medesima base imponibile.

Trattamento fiscale (e contributivo) delle diverse prestazioni erogate dall'ente bilaterale. Con l'interpello, un datore di lavoro ha chiesto all'Agenzia delle entrate il corretto trattamento fiscale da applicare



alle somme erogate ai lavoratori dall'ente bilaterale per il proprio tramite. Lo statuto dell'ente, che il datore di lavoro finanzia versando una contribuzione integralmente a proprio carico, prevede l'erogazione ai dipendenti di somme a sostegno e integrazione del reddito nell'ambito dell'assistenza per casi specifici, quali il premio per la nascita del figlio, il contributo malattia o per infortunio, l'iscrizione al nido/materna e alla scuola secondaria di primo grado, nonché i permessi in base alla legge n. 104/1992. Dette somme sono corrisposte dall'ente bilaterale al datore di lavoro, che si fa carico di corrisponderle ai dipendenti in busta paga. Con la risposta n. 24 l'Agenzia chiarisce che le somme erogate da tali enti devono essere soggette a tassazione solo qualora rientrino tra le categorie reddituali indicate nell'art. 6 del Tuir, in particolare se i redditi percepiti risultino in sostituzione di quelli rientranti in una delle suddette categorie (le prestazioni consistenti in indennità volte a sostituire il reddito di lavoro dipendente, cosiddetto «lucro cessante», sono assoggettate a tassazione con le medesime modalità previste per i redditi che vanno a sostituire; diversamente dagli indennizzi per la perdita o il danno subito, cosiddetto «danno emergente», che non concorrono mai a formare il reddito). Sulla base di questi presupposti, il premio per la nascita di un figlio, in quanto non assimilabile a nessuna delle categorie reddituali, risulta pacificamente non tassabile. Qualche perplessità desta invece l'asserzione secondo cui anche gli emolumenti connessi a malattia, infortunio e permessi legge n.

104/1992 sono esclusi da tassazione. Anche se è una buona notizia per i dipendenti, in realtà queste somme sono corrisposte in sostituzione di redditi da lavoro dipendente non percepiti e quindi, come tali, soggette a tassazione. Altra fattispecie esaminata dall'Agenzia delle entrate è il contributo all'iscrizione alla scuola secondaria di primo grado dei figli: questa erogazione a sostegno del reddito, sempre secondo la risposta n. 24, andrebbe soggetta a tassazione, in quanto rientrante nei redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (art. 50, comma 1, lett. c) del Tuir somme erogate a soggetti diversi dai dipendenti a titolo di borsa di studio). Anche in questo caso però la risposta non convince, in quanto la borsa di studio erogata ai dipendenti a favore dei loro figli è fiscalmente collocata nell'ambito dell'art. 51, comma 2, lettera f-bis del Tuir e come tale non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente. Poco conta in proposito la possibile obiezione che il contributo all'iscrizione alla scuola proviene da un terzo (l'ente bilaterale): è infatti la stessa Agenzia delle entrate (anzi, l'allora ministero delle finanze, con circolare n. 326/E del 23 dicembre 1997) che nel commentare l'art. 48 (ora 51) del Tuir, secondo cui costituiscono reddito di lavoro dipendente tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta in relazione al rapporto di lavoro, aveva specificato che risultano comprese tutte le somme e i valori «che siano in qualunque modo riconducibili al rapporto di lavoro, anche se non provenienti direttamente dal datore di lavoro».

—© Riproduzione riservata—■

IO Lavoro

L'innovazione parte da dentro: come valorizzare le risorse umane

da pag. 41

Le iniziative di Leonardo per valorizzare abilità e competenze delle risorse umane

L'innovazione parte da dentro

Premi alla creatività. Eccellenze interne per formare

DI FRANCA FLORIS

Un miliardo e mezzo di euro, pari a oltre il 13% dei ricavi, investiti in Ricerca e sviluppo, con l'impiego di oltre 10 mila risorse. Sono i numeri che testimoniano la centralità dell'innovazione in Leonardo, azienda globale ad alta tecnologia operante nei settori dell'Aerospazio, Difesa e Sicurezza, che la collocano al 4° posto nel settore AD&S globale e al 1° posto tra le aziende manifatturiere italiane per investimenti in R&S. Con sede in Italia, Leonardo conta oltre 45mila dipendenti, di cui più di 28mila nel nostro paese.

«L'innovazione è il primo fattore di competitività per Leonardo», certifica il bilancio di sostenibilità e innovazione 2017, «che investe nelle persone e impiega le proprie risorse economiche per trasformare le idee in prodotti e servizi sempre più performanti, affidabili, accessibili e sostenibili». Da una parte, dunque, i dipendenti di cui vengono stimolati (e premiati) la creatività e l'impegno e sulla cui crescita e aggiornamento l'azienda scommette, dall'altra la condivisione di conoscenza e opportunità con atenei, centri di ricerca, aziende partner, fornitori e clienti in una logica di open innovation (tra il 2017 e il 2018, Leonardo ha avviato oltre 200 progetti e attivato partnership con 93

università e centri di ricerca in tutto il mondo, di cui 48 in Italia, circa il 40% delle università del Belpaese).

L'azienda ha così messo in campo specifiche iniziative per valorizzare l'energia creativa di quanti lavorano all'interno del gruppo, facendo leva sulle loro competenze e sulla loro propensione a spingersi verso sempre nuove frontiere per promuovere l'avanzamento tecnologico continuo. L'iniziativa del Premio Innovazione, lanciata nel 2004 e divenuta ormai una best practice consolidata, si propone di far emergere le migliori idee innovative relativamente alle aree di business presidiate dalle diverse Divisioni/Società del gruppo, per poi farle divenire oggetto di investimento e concretizzazione industriale. Si tratta di un contest rivolto a tutti i dipendenti nel mondo, giunto oggi alla sua XIV edizione, diventato in pochi anni uno degli appuntamenti più importanti ed attesi.

«Alla base del Premio Innovazione», spiega Simonetta Iarlori, chief people, organization & transformation officer, «c'è la certezza che esiste, all'interno di Leonardo, un patrimonio di competenze, abilità e creatività dei singoli individui che, tuttavia, costituisce il motore di tutte le nostre attività. Il Premio ha pertanto lo scopo di rendere manifesta questa conoscenza, presente a tutti i

livelli e in tutte le aree aziendali e di trasformarla in conoscenza condivisa». Il Premio punta a far emergere le principali innovazioni tecnologiche con risultati tangibili e misurabili. Nel corso degli anni, le proposte presentate si sono trasformate in nuove applicazioni (circa il 23% dei brevetti nel portafoglio di Leonardo nasce dal Premio Innovazione e di questi il 97% ha peraltro trovato applicazione in sistemi, prodotti e servizi). Il Premio, inoltre, ha favorito l'emersione di best practice e nuove idee e soluzioni per il supporto al Cliente e la nascita di progetti non solo innovativi, ma anche «sostenibili», particolarmente attenti ai temi ambientali e sociali. Dal 2015 il contest si è aperto anche all'esterno, rivolgendosi ai giovani universitari (studenti, neolaureati, dottorandi ecc.) delle Facoltà Stem (Science, technology, engineering, mathematics). I vincitori vengono premiati con stage di formazione all'interno dell'azienda e riconoscimenti



economici.

L'abilità e le competenze dei dipendenti vengono coltivate attraverso un sistema integrato di formazione e crescita professionale. Leonardo ha adottato un approccio life-long learning, che accompagna le persone lungo tutto il loro percorso professionale. Diverse le direttrici su cui si snoda, a cominciare all'introduzione di una piattaforma digitale di Learning management system che consente di gestire, programmare, erogare direttamente (online), monitorare e consuntivare tutta la formazione online, in aula o blended. Le competenze professionali vengono costantemente monitorate, anche attraverso un processo di mappatura e gestione delle stesse, finalizzato a rilevare i gap sui quali intervenire in modo puntuale e veloce. I fabbisogni formativi vengono soddisfatti attraverso percorsi di apprendimento e metodologie formative tarate sui differenti target di popolazione aziendale. A metterli a punto contribuisce un albo di esperti interni individuato da Leonardo che include 28 Subject matter expert, dedicati a diffondere conoscenze e valori chiave, coinvolti nelle principali iniziative di formazione, sviluppo e knowledge management; 16 Key note speaker, testimonial in incontri interni, convegni, lezioni presso università e business school; e 23 Formatori Interni, in grado di progettare, sviluppare ed erogare percorsi di formazione e apprendimento aziendale. Una Community di eccellenze interne che, nei prossimi mesi, sarà ulteriormente arricchita con iniziative dedicate. Infine,

è stata costituita una Commissione Formazione integrata tra referenti aziendali e organizzazioni sindacali, avente lo scopo di condividere i fabbisogni formativi, monitorare le iniziative e valutarne l'efficacia

«Leonardo è impegnata nella valorizzazione dei territori in cui opera ponendosi come motore di crescita, occupazione e sviluppo dell'imprenditorialità, anche in ottica di responsabilità sociale», aggiunge la responsabile HR. «In questa cornice si inserisce il dialogo costante con l'intera filiera dell'istruzione, l'impegno nell'orientare i giovani verso le discipline Stem e nel rafforzare e accrescere le competenze specialistiche rispetto a quanto acquisito nei percorsi scolastici e universitari. Molteplici le iniziative attraverso le quali Leonardo si rivolge alle nuove generazioni, con l'obiettivo di entusiasmare i giovanissimi, orientare i giovani e ingaggiare chi è pronto ad affacciarsi al mondo del lavoro».

Il rapporto con il Sistema dell'istruzione si declina in percorsi di alternanza scuola-lavoro attraverso la combinazione di attività scolastiche e periodi di tirocinio in azienda per orientare i giovani, accrescere le competenze trasversali e supportare l'imprenditorialità; la collaborazione con gli Istituti tecnici superiori (Its), le scuole speciali di tecnologia per la promozione dei mestieri tecnici per mezzo di percorsi formativi post secondari della durata di due anni, gestiti da Fondazioni di diritto privato, per valorizzare la vocazione industriale dei territori nazionali e rilanciare i mestieri tecnici.

E ancora, la continua collaborazione con il mondo universitario attraverso tirocini di formazione e orientamento, progetti di ricerca, contributo alle lauree professionalizzanti in termini di docenze e laboratori aziendali, partecipazione a Job Meeting e Career Day, allo scopo di rafforzare la relazione con i giovani in cerca di prima occupazione e l'immagine del brand aziendale.

Infine, Leonardo ha recentemente comunicato la costituzione di una Fondazione avente lo scopo di favorire il dialogo con la società civile, promuovere nei territori di riferimento la cultura industriale e d'impresa, valorizzare il patrimonio culturale e museale e diffondere studi e ricerche. Un'attenzione alla società civile e una spiccata sensibilità verso i territori in cui opera, che Leonardo ha manifestato anche in risposta all'emergenza che ha colpito la città di Genova in seguito al crollo del ponte Morandi lo scorso 14 agosto, con misure rivolte ai dipendenti per limitarne i disagi, tra le quali l'applicazione dello smart-working. Questa nuova modalità di lavoro è stata inserita gradualmente in azienda, attraverso il lancio di una fase «pilota», con l'obiettivo di migliorare il benessere dei dipendenti e di conciliare meglio il lavoro con le loro esigenze personali, ma anche di sostenere l'efficienza organizzativa e la produttività. Un'iniziativa che si fonda sul rapporto di fiducia e trasparenza tra dipendenti e organizzazione e che rientra nel più ampio percorso di trasformazione digitale di Leonardo previsto nel Piano Industriale 2018-2022.



Simonetta Iarlori

Le strategie

“La sfida da vincere è aiutare la gente a realizzare i sogni”

Patrick Cohen, ceo di Axa Italia: “Così ci evolveremo da bravi liquidatori a partner dei nostri clienti”

Non solo pensione, sanità, sicurezza del posto di lavoro ma anche i cambiamenti climatici. Sono tante le preoccupazioni che affliggono i cittadini italiani, provati dalla più lunga crisi economico-finanziaria del Dopoguerra. Una protezione contro alcuni di questi timori è possibile trovarla nei prodotti assicurativi, fermo restando che una soluzione definitiva a molti dei problemi può essere rappresentata esclusivamente da un deciso rilancio della congiuntura di cui, ad oggi, non esistono neanche i presupposti. «C'è molto da fare e da pensare per rispondere alle aspettative degli Italiani su queste tematiche – afferma Patrick Cohen, ceo di Axa Italia – Abbiamo una grande sfida davanti a noi: dobbiamo sempre di più essere in grado di prevedere l'imprevedibile, innovare e proporre soluzioni vicine alle persone per aiutarle a realizzare i propri obiettivi in un contesto di grande volatilità. La combinazione di queste idee ci consentirà di passare da bravi liquidatori di sinistri a veri partner dei nostri clienti».

Le sfide da affrontare non sono da poco, anche perché in alcuni campi, come per esempio in quello degli eventi climatici e della crescente pervasività della tecnologia, la portata dei cambiamenti è ancora tutta da valutare, così come le soluzioni sono ancora da studiare. «Oggi il cambiamento climatico è un problema reale e percepito. E la prova del livello della minaccia è quanto successo nelle ultime settimane – prosegue il numero uno di Axa in Italia

– Se un mondo con una temperatura di due gradi più alta rende difficile fare previsioni su cosa potrà succedere, quattro gradi in più ci espongono a uno scenario sconosciuto in cui, secondo gli scienziati, ci aspettano collassi a livello della produzione agricola, ricchezza ed abitabilità in molti Paesi del mondo. Da assicuratori possiamo agire in diversi modi: dall'incentivare l'uso di fonti energetiche alternative fino a colmare il gap di protezione rispetto alle catastrofi naturali che ancora oggi caratterizza il nostro Paese, con appena il 2% delle abitazioni assicurate ad oggi».

Sempre sul fronte del clima, già dal 2015 Axa si era impegnata a portare a 5 miliardi di euro gli investimenti nella lotta al cambiamento climatico. Oggi questo obiettivo è già stato superato ed è stata fissato un nuovo traguardo: 12 miliardi di euro in investimenti verdi entro il 2020. «Abbiamo disinvestito oltre 500 milioni di euro dall'industria del carbone, che quest'anno stiamo moltiplicando per raggiungere quota 2,4 miliardi di euro», puntualizza Cohen.

Nell'ambito tecnologico il manager di Axa riconosce che la nuova rivoluzione industriale è quella delle competenze e dei dati e che nei prossimi dieci anni circa la metà dei lavoratori dovranno essere riqualificati. «Per questo occorre investire sul futuro del lavoro focalizzandoci su imprenditorialità, nuovi modi di lavorare, competenze tecnologiche e digitali. In azienda abbiamo lanciato una serie di progetti in quest'ambito che garantiscano formazione continua dei nostri collabora-

tori – dice Cohen – Per quanto riguarda l'utilizzo di queste tecnologie nel nostro settore, se penso al futuro non immagino però che le persone che ogni giorno servono i nostri clienti siano sostituite da robot».

Anche sul fronte della salute la tecnologia si sta ritagliando un ruolo sempre più importante – basti pensare alla telemedicina o a nuove frontiere come quelle di un robot badante – e in questo caso, a differenza di quanto avviene sul mercato del lavoro, le novità sono accolte con interesse dagli italiani. «Per Axa la salute è una priorità strategica e per noi la sfida è passare dal confezionare prodotti a creare esperienze cliente e servizi unici, puntando sulla tecnologia e sul digitale – conclude l'amministratore delegato di Axa Italia – Per esempio, possiamo far arrivare la prescrizione del farmaco direttamente in farmacia o farlo recapitare a casa oppure offrire un consulto medico telefonico o in video disponibile 24/7». L'ultima novità è rappresentata da una cabina medica (ancora in fase di test) capace di eseguire in autonomia un primo screening delle condizioni di salute, dalla pressione all'esame della vista, da condividere con il proprio medico di fiducia per eventuali approfondimenti. — **m.fr.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'opinione



Dobbiamo sempre di più essere in grado di innovare e proporre soluzioni vicine alle persone in un contesto di volatilità

PATRICK COHEN
CEO AXA ITALIA

Il personaggio



Patrick Cohen
ceo di Axa Italia

Lettera dall'industria

PREMI E WELFARE: LE NUOVE ROTTE DEI CONTRATTI

**Estendere
i benefit
alle Pmi
con intese
territoriali
in modo
da far
crescere
i ritorni
sociali**

di **Francesca Mazzolari**

Ufficio studi
Confindustria

Oltre due lavoratori su cinque nell'industria — uno su due nei servizi — sono coperti da un contratto aziendale che prevede l'erogazione di premi collettivi variabili, legati a incrementi di produttività ed efficienza: questo uno dei risultati dell'annuale indagine Confindustria sul lavoro, che nel complesso restituisce un quadro sempre più ricco di soluzioni volte ad accrescere la partecipazione e la soddisfazione dei lavoratori.

Si diffonde la partecipazione organizzativa: uno su venti dei contratti aziendali disciplina forme di coinvolgimento paritetico.

Mentre si restringe l'offerta dei servizi pubblici, ai propri dipendenti non dirigenti quasi tre su cinque imprese associate a Confindustria offrono uno o più forme di welfare aziendale. Quella più diffusa è l'assistenza sanitaria integrativa, ma l'offerta si fa via via più differenziata, passando dalle tradizionali mense,

a somme e servizi con finalità di istruzione e ricreazione per dipendenti e figli, fino ad estendersi all'assistenza a familiari anziani o non autosufficienti.

Cresce il «lavoro agile»: un'azienda su venti già prevede modalità di lavoro senza precisi vincoli di orario o luogo, una su dieci la ritiene un'opzione interessante.

Premi e welfare, tradizionalmente adottati su decisione unilaterale del datore di lavoro, sono oggi sempre più regolati dalla contrattazione di secondo livello. Con la negoziazione aziendale è più facile realizzare scambi positivi tra aumenti di efficienza e miglioramenti, salariali e non, per i lavoratori. Ciò ne giustifica il regime fiscale agevolato.

Molti i vantaggi attesi: per i dipendenti, date le soluzioni che ne migliorano soddisfazione sul lavoro e vita; per le aziende, beneficiarie degli aumenti di produttività che ne dovrebbero scaturire; per lo Stato, data la funzione integrativa e sussidiaria del welfare aziendale rispetto alle politiche sociali pubbliche.

Ma non mancano le sfide. Queste soluzioni sono più diffuse in una parte del sistema produttivo, quello più dinamico e moderno, quindi serve in primo luogo evitare la segmentazione. Per contrastare il dualismo tra grandi e piccole aziende, è positiva l'estensione delle agevolazioni anche alle piccole che aderiscano a schemi di accordi negoziali territoriali. Per massimizzare i ritorni sociali, vanno promosse le coalizioni di attori (aziende, enti territoriali e associazioni di volontariato) affinché il welfare aziendale si traduca in opportunità di sviluppo dell'economia locale e della rete dei servizi offerti sul territorio a tutti i cittadini.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Dalla movimentazione dei debiti a quella dei fondi: come rilevare i costi per il personale

Premi e welfare aziendale, più opzioni per il regime contabile

L'agenzia delle entrate, nella circolare 5/E/2018, ha chiarito che l'eventuale rilevanza reddituale emerge quando il dipendente opta per la fruizione del benefit o del rimborso

Pagine a cura

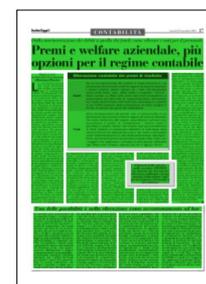
**DI GIOVANNI VALCARENGHI
E RAFFAELE PELLINO**

La contabilizzazione dei costi derivanti dal welfare aziendale segue le indicazioni dell'Oic 12, documento che fornisce indicazioni puntuali sul contenuto delle voci del conto economico di cui all'articolo 2425 del codice civile. Tuttavia, le situazioni sono molteplici e si può spaziare dalla movimentazione dei debiti a quella dei fondi. Innanzitutto, appare utile sottolineare alcuni aspetti in materia di detassazione dei premi di risultato e di welfare aziendale, tenuto conto dei diversi interventi sulla materia. Per quanto riguarda il concetto di «premio di risultato» occorre fare un salto indietro nel tempo e precisamente all'articolo 2 del dl 93/2008, il quale ha introdotto una agevolazione rivolta ai lavoratori dipendenti del settore privato; in sostanza, una detassazione di alcune componenti variabili della retribuzione, derivanti da prestazione di lavoro straordinario nonché premi collegati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. Tale disciplina è stata poi oggetto di alcuni correttivi e limitazioni. Il concetto di «welfare aziendale», invece, introdotto dalla legge di stabilità 2016, si fonda sulla possibilità per il lavoratore di «convertire» il premio di rendimento oggetto di detassazione in beni e servizi esenti (in tutto o in parte)

da imposizione fiscale e contributiva. Sul punto, si osserva che «la fungibilità tra la componente monetaria e i beni e servizi deve essere contemplata dai contratti aziendali o territoriali» e, pertanto, l'applicazione del regime di favore è sottratto alla libera disposizione delle parti, essendo subordinata alla condizione che sia la contrattazione collettiva di secondo livello ad accordare al dipendente la facoltà di scegliere se ricevere i premi in denaro o in beni e servizi (circolare 28/E/2016). Peraltro, con l'offerta di welfare viene attribuito ai lavoratori un determinato valore di «credito welfare», rappresentato da beni e servizi che possono essere erogati anche sotto forma di rimborsi (per esempio spese di educazione e istruzione), da fruire immediatamente o in un momento successivo. Ci si è posti, quindi, il problema di individuare il momento di «percezione» dei compensi in natura attribuiti al lavoratore: l'Agenzia delle entrate, nella circolare 5/E/2018, ha chiarito che l'eventuale rilevanza reddituale emerge quando il dipendente opta per la fruizione del benefit o del rimborso. Sul versante contabile, occorre tener conto del contenuto della voce B.9 del conto economico, nell'ambito della quale sono iscritti tutti i costi sostenuti nel corso dell'esercizio per il personale dipendente. Vale la pena di sottolineare che nella sotto-voce «B9a) Salari e stipendi» si comprendono anche le indennità e tutti gli altri elementi che compongono la retribuzione lorda «figurante» in busta paga

(tra cui i premi aziendali). Nella sotto-voce residuale «B9e) Altri costi» si iscrive, poi, tutti gli altri costi relativi, direttamente o indirettamente, al personale dipendente, che non siano stati iscritti nelle precedenti sotto-voci o nelle voci B6, B7 o B8, o che non trovino più appropriata collocazione alla voce B14. Si tratta, a titolo esemplificativo e non esaustivo dei seguenti costi: indennità per prepensionamento versate al personale e altre forme di incentivi all'esodo; quote associative versate a favore dei dipendenti; borse di studio a favore dei dipendenti e dei loro familiari; oneri di utilità sociale che si concretizzano in erogazioni dirette a favore dei dipendenti. Tenuto conto anche del contenuto delle altre voci collegate ai concetti in esame (B.7 relativamente ai costi per mense, buoni pasto distribuiti ai dipendenti, corsi di aggiornamento professionale dei dipendenti; costi per servizi di vitto e alloggio di dipendenti in trasferta nonché B.14 relativamente alle liberalità ovvero ai costi per mensa gestita internamente) pare potersi ritenere che la voce B.9 rappresenti la voce di conto economico che meglio si adatta alle disposizioni in materia di premi e welfare aziendale laddove la relativa corresponsione sia prevista in via automatica dai contratti collettivi oppure da accordi aziendali.

—© Riproduzione riservata—■



Rilevazione contabile dei premi di risultato

Debiti	Se la corresponsione del premio è stata prevista in via automatica dai contratti collettivi oppure da accordi aziendali i relativi importi vanno rilevati tra i costi del personale ossia nelle sotto voci: «B9a) Salari e stipendi», «B.9.b) - Oneri sociali» e «B9e) Altri costi» del conto economico, a prescindere dal fatto che la «quantificazione» del premio sia stata determinato nell'esercizio successivo a quello in cui l'effettuazione della prestazione ha fatto sorgere il diritto al premio da parte del dipendente.
Fondi	Se la corresponsione del premio «non» è stata prevista in via automatica dai contratti collettivi oppure da accordi aziendali ma viene deliberata dall'organo assembleare nell'esercizio successivo a quello di competenza i relativi importi potrebbero essere rilevati nell'ambito dell'accantonamento ai fondi laddove si riscontrano elementi di incertezza nella remunerazione del dipendente ovvero non siano individuabili criteri determinazione e/o dati delle performance individuali. Detto accantonamento è fiscalmente indeducibile anche per i soggetti che applicano il principio di derivazione rafforzata (per effetto del richiamo operato dal dm 3 agosto 2017).

Una delle possibilità è nella rilevazione come accantonamento ad hoc

La società può accantonare in un apposito fondo i corrispettivi dei premi di risultato laddove la relativa corresponsione sia deliberata nell'esercizio successivo a quello di competenza. Ciò capita sovente nel caso in cui il corrispettivo dovuto in termini di premio o welfare aziendale non sia prevista dai contratti collettivi o dagli accordi aziendali. In merito all'iscrivibilità, si rammenta che l'Oic 19 qualifica i debiti come «passività di natura determinata ed esistenza certa», che rappresentano obbligazioni a pagare «ammontari fissi o determinabili». Il medesimo principio contabile distingue, poi, i debiti dai fondi per rischi e oneri. Per quest'ultimi, la norma codicistica, nel dettare i requisiti e i limiti entro cui gli stessi sono rilevati in bilan-

cio, specifica che: a) occorre tener conto dei rischi e delle perdite di competenza dell'esercizio, anche se conosciuti dopo la chiusura di tale esercizio (articolo 2423-bis, comma 1, n. 4 del cod. civ.); b) gli accantonamenti per rischi e oneri sono destinati solo a coprire debiti di natura determinata, di esistenza certa o probabile, dei quali alla chiusura dell'esercizio sono indeterminati o l'ammontare o la data della sopravvenienza (articolo 2424-bis, comma 3 del cod. civ.). Connessa a tali disposizioni l'affermazione contenuta nel documento Oic 31 in cui si ribadisce che i fondi sono iscritti nel rispetto del principio di «competenza» a fronte di somme che si prevede verranno pagate ovvero di beni e servizi che dovranno essere forniti al tempo in cui l'obbligazio-

ne dovrà essere soddisfatta. Ciò detto, pare possibile, laddove alla chiusura dell'esercizio l'impresa sia (anche solo teoricamente) in possesso di tutti gli elementi per la quantificazione del premio, poter accantonare in apposito fondo (da rilevare tra i costi del personale) i premi che la società intende corrispondere ai propri lavoratori il cui ammontare non è stato ancora determinato con certezza: la scrittura potrebbe essere «accantonamento per premi dipendenti» a «fondo premi per dipendenti»; successivamente, nell'esercizio in cui l'importo del premio viene determinato e deliberato, si procede allo storno del debito. In linea con tale orientamento la Fondazione nazionale dei commercialisti, la quale, nel documento del 24/04/2018, ha af-

fermato che i premi dovrebbero rientrare tra gli accantonamenti «a fronte, per esempio, dell'assenza (o comunque provvisorietà) dei criteri di determinazione e/o dati delle performance individuali ovvero laddove l'insorgere del diritto alla remunerazione da parte del dipendente sia condizionato al verificarsi di ulteriori eventi o adempimenti procedurali o, comunque, in presenza di ulteriori elementi di incertezza». Va, infine, sottolineato che il suddetto accantonamento, non rientrando tra quelli di cui all'articolo 107 commi da 1 a 3 del Tuir, è fiscalmente indeducibile (articolo 9 del dm 8/6/2011), anche per i soggetti che applicano il principio di derivazione rafforzata (per effetto del richiamo operato dal dm 3 agosto 2017).

L'analisi

Il welfare aziendale conviene ma il vero vantaggio è sociale

Il welfare aziendale, ormai è un fatto assodato, porta benefici sia ai lavoratori che alle imprese, ma in che misura questo avvenire è ancora oggetto di studio. A fornire una risposta al quesito ci ha provato il Laboratorio di ricerca "Welfare Benefit Return" ("Wbr-Lab"), avviato dall'Università degli Studi di Milano-Bicocca in collaborazione con Valore Welfare, un advisor specializzato nella costruzione di piani di welfare aziendale. I risultati dell'indagine, che è durata un anno ed ha coinvolto otto grandi imprese (Aeroporto di Bologna, Axa Italia, Bper Banca, Cirfood, Havas Media, Iccrea Banca, Italtel e Milano Serravalle-Milano Tangenziali), mostrano che i key performance indicators (Kpi) che beneficiano maggiormente dei piani di welfare aziendale non sono di natura tangibile ma intangibile. Per rilevare gli effetti positivi dei piani di welfare bisogna dunque guardare alle performance sociali e a quelle organizzative, mentre non porta a nulla concentrare la propria attenzione sulle performance economiche e su quelle del personale. Per esempio l'incidenza

complessiva reale dell'effetto "leva fiscale", sul totale del costo del lavoro, è mediamente prossima allo 0,35%, un risparmio praticamente nullo. Il welfare aziendale e i benefit hanno invece un impatto significativo, con crescita nell'ordine del 15-25%, su aspetti quali il "clima" di lavoro, il "turnover" dei dipendenti, e la "reputazione" dell'azienda. «Volendo fare un paragone informatico, una delle evidenze emerse dai lavori del Laboratorio è che il welfare aziendale agisce molto bene sul software piuttosto che sull'hardware delle organizzazioni, impattando e muovendo gli indicatori intangibili verso performance di crescente significato rispetto ai Kpi tangibili – spiega Giovanni Scansani, amministratore unico e co-fondatore di Valore Welfare – L'esperienza che abbiamo condiviso con le aziende ci restituisce anche un dato sin qui poco analizzato in concreto, anche se spesso evocato come importante: la capacità che gli interventi di welfare aziendale, condivisi e ricondivisi con i lavoratori, ossia comunicati e sottoposti a valutazione anche da parte di chi ne beneficia, hanno di

autorafforzarsi nel vissuto collettivo con ciò incrementando i propri effetti sulle motivazioni individuali».

Il Laboratorio Wbr ha dunque ridimensionato alcune teorie sul welfare aziendale e posto le basi per valutare i piani di welfare aziendali dalla giusta prospettiva. L'equazione "Welfare aziendale uguale a risparmi sul costo del lavoro con maggiori performance aziendali" non è così scontata, ma semmai molto relativa e sempre condizionata da altre variabili ed iniziative.

«Misurare l'impatto delle policy di welfare aziendale significa rilevare il contributo di tali iniziative nel sostenere i cambiamenti positivi che possono emergere all'interno dell'organizzazione – afferma il professor Dario Cavenago, ordinario di Economia aziendale all'Università Milano-Bicocca – Non basta tenere monitorate le variazioni degli indicatori di performance (outcome), ma è necessario effettuare una stima dell'impatto attribuibile direttamente al welfare al netto di altre leve organizzative e fattori esterni». – m.fr.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

MILANO

Il laboratorio di ricerca di Milano-Bicocca assieme all'advisor Valore Welfare ha stilato l'elenco dei benefici



ENTI BILATERALI CISAL

Chiarimenti Agenzia entrate e Inps in tema di incentivi fiscali e salario di produttività

Premi trasformabili in benefit

Al lavoratore la scelta tra misure di welfare e denaro

DI GIANPAOLO SBARAGLIA*

Di recente, Agenzia delle entrate ed Inps hanno fornito importanti chiarimenti sugli incentivi fiscali e contributivi connessi al salario di produttività. Come noto, dal 2016 è stato reintrodotta un regime fiscale agevolativo sui premi di produttività che prevede l'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e relative addizionali pari al 10% a favore di coloro che hanno un reddito di lavoro dipendente nel settore privato non superiore a 80 mila euro. Condizione necessaria per accedere a tale regime fiscale è che il premio sia previsto in un accordo di secondo livello e che la corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili sulla base dei criteri previsti dal dm 25 marzo 2016 rispetto ad un «periodo congruo» definito dall'accordo (Cfr. anche circ. Agenzia entrate n. 5 del 2018). Il premio erogato in forma monetaria può essere detassato nei limiti di 3 mila euro. Altra novità concerne la possibilità per il lavoratore di scambiare il premio cash in benefit rientranti nel welfare aziendale mantenendo il regime di vantaggio previsto per questi ultimi (art. 51, Tuir). Inoltre, qualora l'accordo collettivo sottoscritto o modificato dal 24 aprile 2017 introduca forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori, è prevista una riduzione del 20% dell'aliquota contributiva Ivs a carico del datore di lavoro oltre l'esclusione di ogni contribuzione a carico del dipendente, per un

importo complessivo non superiore a 800 euro di premio. Venendo ai recenti documenti di prassi, il primo chiarimento sul punto è stato fornito con la ris. Agenzia entrate n. 78/2018, ove è stato precisato che l'imposta sostitutiva del 10% sui premi di risultato è applicabile solo quando, nel periodo congruo considerato nel contratto (annuale, infrannuale o ultrannuale), si verifichi l'incremento di uno degli obiettivi prefissati. Non è sufficiente che detto risultato sia semplicemente raggiunto, bensì che sia incrementale rispetto a quello antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio. Ne consegue che l'incrementalità è data dal confronto tra il valore dell'obiettivo registrato all'inizio del periodo congruo e quello risultante al termine dello stesso. In ragione di ciò, non possono essere riconosciuti gli incentivi fiscali connessi al premio, quando l'erogazione del salario di produttività scatta al raggiungimento di un «dato stabile» e non incrementale rispetto all'anno precedente. Proseguendo la rassegna, appare utile soffermarsi sui primi chiarimenti forniti dall'Inps sulla decontribuzione dei premi di produttività in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori. Sul punto, la circ. n. 104 del 2018 fornisce indicazioni operative sull'ambito applicativo degli incentivi contributivi. In particolare, l'ambito oggettivo della decontribuzione è quello dei premi di risultato di cui alla Legge di stabilità 2016 e per beneficiare dell'agevolazione è necessario che gli importi siano erogati in esecuzione di contratti aziendali o territoriali depositati

presso la Dtl competente. Il beneficio, si legge nella circolare, è rivolto ai datori di lavoro e lavoratori ed è subordinato alle condizioni previste per la detassazione del premio. Come anticipato, per accedere alla decontribuzione, è necessario coinvolgere pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, ovvero attraverso schemi organizzativi mirati a motivare il personale e a coinvolgerlo attivamente nei processi di innovazione, non essendo sufficiente una mera consultazione dei lavoratori (dm 25 marzo 2016, circ. nn. 28/2016 e 5/2018). In altri termini, i datori di lavoro e lavoratori possono fruire della decontribuzione sui premi senza autorizzazione da parte dell'Inps. I chiarimenti esaminati vanno apprezzati in quanto forniscono indicazioni puntuali sulla corretta applicazione degli incentivi. Sugli aspetti contributivi restano ancora dubbi circa il corretto regime da applicare ai benefit fruiti in sostituzione del premio monetario. A parere di chi scrive, il regime contributivo dovrebbe seguire il trattamento riservato ai fini fiscali, secondo il principio di «armonizzazione» delle base imponibile fiscale con quella previdenziale.

***Avvocato,
studio legale Acta**

