



Nuove precisazioni dell’Agenzia delle Entrate su detassazione e welfare

Con circolare n. 5 del 29 marzo u.s., l’Agenzia delle Entrate è intervenuta al fine di fornire ulteriori indicazioni circa la disciplina della detassazione e del *welfare* aziendale, illustrando il contenuto delle disposizioni introdotte nel 2017 e nel 2018 e fornendo, inoltre, chiarimenti in merito ad alcuni aspetti della normativa emersi in questo periodo di applicazione.

Coinvolgimento paritetico dei lavoratori.

Sotto il primo profilo (**novità introdotte nel 2017 e 2018**), si segnala in particolare che la circolare fornisce importanti precisazioni in ordine al concetto di **coinvolgimento paritetico dei lavoratori** che, come evidenziato in precedente news, consente non solo un innalzamento del premio massimo detassabile da euro 3.000 ad euro 4.000, ma anche (entro determinati limiti) la decontribuzione di tale emolumento.

E

d infatti, l’art. 55, co. 1, l. 50/2017 ha disposto che *“per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell’organizzazione del lavoro ..., è ridotta di venti punti percentuali l’aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all’invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni previste dal comma 182 non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore”*.

Ciò posto, la circolare fornisce una definizione maggiormente dettagliata della nozione di “coinvolgimento paritetico”, che – ai sensi del d.i. 25 marzo 2016 – sussiste *“qualora i contratti collettivi [decentrati] ... prevedano (...) un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all’innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti”*.

Già la circolare n. 28/2016 aveva precisato che tale nozione – finalizzata ad incentivare l’adozione schemi organizzativi orientati ad accrescere la motivazione del personale e a coinvolgerlo in modo attivo nei processi di innovazione – può ritenersi integrata nei casi in cui i lavoratori (sulla base di un apposito piano concordato con le OO.SS. in sede decentrata) intervengano, operino ed esprimano opinioni che, in quello specifico contesto, siano considerate di pari livello, importanza e dignità di quelle espresse dai responsabili aziendali.

La circolare in esame ha ulteriormente chiarito che il coinvolgimento paritetico dei lavoratori si realizza mediante schemi organizzativi che permettono di coinvolgere in modo diretto e attivo i lavoratori (i) nei processi di innovazione e di miglioramento delle prestazioni aziendali, con incrementi di efficienza e produttività, e (ii) nel miglioramento della qualità della vita e del lavoro.

Il coinvolgimento paritetico dei lavoratori – che non può consistere nella semplice costituzione di gruppi di lavoro o di addestramento – deve essere formalizzato a livello



aziendale mediante un apposito piano di innovazione, elaborato dal datore di lavoro, secondo le indicazioni fornite in sede di contrattazione decentrata., e deve riportare:

- a) la disamina del contesto di partenza;
- b) le azioni partecipative e gli schemi organizzativi da attuare e i relativi indicatori;
- c) i risultati attesi in termini di miglioramento e innovazione;
- d) il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori a livello aziendale, se costituite.

La circolare, infine, fornisce alcuni esempi, evidenziando che il piano potrebbe indicare, tra le azioni, gli schemi organizzativi di innovazione partecipata ("SOP") o i programmi di gestione partecipata ("PGP"), che già trovano riscontro nelle prassi aziendali censite dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound).

Nozione di "incremento".

Come sopra anticipato, la circolare fornisce anche alcuni chiarimenti integrativi in merito agli argomenti già trattati con la precedente circolare n. 28/2016.

In tale ambito, in particolare, l'Agenzia delle Entrate conferma il concetto per cui *"la strutturazione del premio di risultato è un aspetto distinto da quello attinente agli incrementi di risultato che l'azienda deve raggiungere per rendere possibile l'applicazione dell'imposta sostitutiva sui premi"*.

Infatti, la strutturazione del premio di risultato, e cioè le previsioni contrattuali che stabiliscono i criteri e le condizioni per l'erogazione del premio, risponde esclusivamente alle politiche retributive concordate con le organizzazioni sindacali.

Altra cosa, invece, sono gli obiettivi misurabili al cui raggiungimento è condizionata l'applicazione della detassazione.

A titolo esemplificativo, pertanto, la circolare conferma che *"non osta all'applicazione dell'imposta sostitutiva (...) l'attribuzione di un premio di risultato differenziato, graduato in ragione della Retribuzione Annuale Lorda dei lavoratori dipendenti o in ragione dell'appartenenza del lavoratore ad un determinato settore aziendale o anche in ragione dei giorni di assenza"*, purché il beneficio fiscale sia subordinato all'incremento di almeno uno *"degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione individuati dal contratto, rispetto ad un periodo congruo definito dalle parti"*.

Infine, si segnala che la circolare sembrerebbe interpretare in modo molto rigido il concetto di "incremento", ritenendo che lo stesso debba essere valutato con riferimento ai risultati raggiunti dalla medesima azienda in un periodo pregresso, che può anche non coincidere con l'anno immediatamente precedente, purché non si tratti di un periodo remoto, inidoneo a rilevare un effettivo incremento.

Risulta tuttavia evidente come tale precisazione - contrastante con la prassi invalsa nella contrattazione decentrata, di individuare *benchmark standard* (anche riferiti alla media degli altri operatori del settore) con cui confrontare i risultati raggiunti - sia eccessivamente limitante, se non altro perché, laddove applicata, comporterebbe la necessità di modificare gli obiettivi incentivati di anno in anno, non essendo quasi mai possibile ipotizzare un miglioramento illimitato delle *performance* individuali o collettive.

Si auspicano, pertanto, ulteriori interventi da parte dell'Agenzia delle Entrate, al fine di chiarire la nozione di "incremento" richiesta dalla normativa ai fini dell'applicazione della detassazione.