

**Contrattazione.** Interpello delle Entrate della Lombardia

# Piani di welfare collegabili a risultati individuali

**Marco Straffile**

■ Un piano di welfare può prevedere l'erogazione dei benefit collegata al raggiungimento di **obiettivi, aziendali e individuali**. Queste le indicazioni contenute in risposta a un interpello fornita dalla **Direzione regionale della Lombardia dell'agenzia delle Entrate** secondo cui un piano di welfare di questo tipo non osta all'applicazione delle norme agevolative in materia di benefit, a condizione che il budget di spesa figurativo assegnato, in caso di non utilizzo, non venga convertito in denaro e rimborsato al lavoratore.

Non costituisce un problema nemmeno il fatto che il piano potrebbe determinare situazioni di disparità tra dipendenti nell'accesso ai servizi offerti, per effetto del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi (individuali e aziendali) prefissati.

In dettaglio, nel documento della Direzione regionale viene chiaramente ammessa la possibilità che un piano di welfare sia collegato a obiettivi, circostanza già avallata – sebbene in modo non esplicito – in un passaggio della **circolare 28/E/2016** (di com-

mento alle norme sui premi di produttività e sul welfare aziendale), laddove si conveniva sull'applicazione delle norme agevolative previste dall'articolo 51, commi 2 e 3, del Dpr 917/1986 (Tuir), qualora l'obbligazione assunta dal datore di lavoro avesse previsto sin dall'inizio l'esclusivo adempimento mediante erogazione di beni e servizi, anche a titolo premiale.

In aggiunta la Dre, oltre a condividere l'impostazione che stabilisce l'accesso ai benefit condizionato al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati, avalla la previsione del piano che definisce i target non solo a livello aziendale, ma anche individuale (e quindi tarati su ciascun dipendente).

Tale aspetto si presenta particolarmente interessante dato che alcune perplessità venivano sollevate in relazione all'ipotesi che un piano di welfare premiale offerto a tutti i dipendenti potesse contemplare obiettivi declinati a livello di singolo lavoratore. Dubbi collegati al fatto che la diversificazione nell'attribuzione dei benefit su base premiale – e individuale – potesse sconfinare in un'erogazione ad perso-

nam, in contrasto con il requisito dell'offerta alla pluralità (generalità o categorie) dei lavoratori previsto in alcune norme dell'articolo 51 del Tuir.

L'interpretazione contenuta nel documento della direzione regionale lombarda, ove non corretta in senso restrittivo da futuri interventi di prassi, è da guardare certamente con favore. In primo luogo, infatti, chiarisce meglio un'ulteriore modalità attraverso cui le aziende possono implementare un piano di welfare, contribuendo ad arricchire gli strumenti a disposizione delle stesse per costruire strutture retributive che meglio si adattano alle proprie esigenze e a quelle dei lavoratori.

In aggiunta – e forse questo è il punto più rilevante – nel condividere tale impostazione viene stimolato un collegamento più diretto tra piani di welfare e produttività, relazione che con la legge di stabilità 2016 (confermata dalla legge di bilancio 2017) era stata realizzata “in via mediata” attraverso la previsione della sostituibilità tra erogazioni premiali soggette a imposizione sostitutiva del 10% e benefit detassati.

© RIPRODUZIONE RISERVATA