

# I DIRIGENTI INDUSTRIALI: il welfare previdenziale e le altre strategie di compensation dei manager

La categoria civilistica dei dirigenti da sempre costituisce un caso eccezionale all'interno del mondo dei lavoratori subordinati. Pur facendone parte a pieno titolo, i dirigenti godono di una forte autonomia decisionale e, secondo quanto previsto dall'art. 17, co. 5, lett. a del D.lgs. n. 66/2003, determinano autonomamente la durata della propria prestazione lavorativa. Per questo motivo, strutturare la retribuzione dei dirigenti diviene particolarmente importante in ottica di fidelizzazione di coloro che sono chiamati a definire e attuare la strategia aziendale. Oltre ai sistemi retributivi premianti (MBO, LTI) a media o lunga durata, spesso definiti anche sotto forma di retribuzione in natura di tipo azionario<sup>1</sup>, appare oggi sempre più appetibile anche una forma di *compensation* che faccia leva sul lungo termine e, in particolare, sul capitolo previdenziale dei dirigenti. Una manifestazione di questa tendenza sembra essere stata recentemente testimoniata dal Ccnl dei dirigenti industriali. Infatti, il rinnovo del contratto collettivo dei dirigenti industriali siglato lo scorso 30 luglio da Federmanager e Confindustria ha sistematizzato il capitolo della previdenza complementare in modo radicale. Infatti, nella precedente versione il contratto nazionale vero e proprio conteneva principalmente un rimando al verbale di accordo fra le stesse parti sociali del 25 novembre 2009 (Allegato n. 5 del contratto collettivo), mentre la nuova stesura del rinnovo estivo modifica integralmente l'articolo 18 dello stesso contratto, portando la disciplina organica dell'accumulo della posizione del fondo di previdenza complementare all'interno del testo e sottolineandone il valore cru-

ziale anche all'interno della definizione del pacchetto retributivo dei *manager*. Il nuovo accordo dello scorso luglio ridefinisce la misura della contribuzione in accumulo del fondo chiuso dei dirigenti industriali, aumentandone per prima cosa il massimale retributivo su cui questo può essere calcolato. I contributi sono infatti versati dall'impresa e dal dirigente sulla retribuzione globale lorda utile ai fini del Tfr entro un limite (analogamente a quanto avviene nel caso dei contributi Inps per chi è iscritto per la prima volta dopo il 1995) che, nella vecchia previsione contrattuale, era pari a 150.000 euro e sale dal 2020 a un massimale pari a 180.000 euro annui. Oltre all'aumento della misura della contribuzione, il nuovo contratto collettivo disegna un *welfare* previdenziale più dinamico che consente all'azienda di utilizzare la contribuzione al Previdai quale punto di forza del pacchetto retributivo dei *manager* industriali: se, infatti, l'aliquota ordinaria è sempre fissata all'8% della retribuzione lorda annua fino al massimale, la ripartizione dell'onere contributivo è fissata ordinariamente in misura pari fra le due parti (4% a carico azienda e 4% a carico dirigente), fatta salva la possibilità mediante accordo di aumentare la contribuzione a carico azienda del 3%, lasciando al dirigente una spesa residuale dell'1%. Per un dirigente che percepisca oltre 180.000 euro all'anno ciò si tradurrà in un risparmio di 5.400 euro annui: se con l'aliquota ordinaria del 4%, ciascuna delle due parti sosteneva un onere di 7.200 euro, ridistribuendo il carico al 7% a carico azienda e l'1% a carico dirigente, la spesa risulterà pari per l'impresa a 12.600 euro e per il dirigente a soli 1.800 ►

1. Con particolare rilievo dei piani di *stock options* e di azionariato 'a categoria definita' in quanto godono entrambi della completa esenzione contributiva disposta dall'art. 82 del D.l. n. 112/2008 e codificata in modo più puntuale dal messaggio Inps n. 25602/2010.



## I DIRIGENTI INDUSTRIALI: IL WELFARE PREVIDENZIALE E LE ALTRE STRATEGIE DI COMPENSATION DEI MANAGER

euro annui. Va tuttavia tenuto conto che, ai fini della deducibilità fiscale stabilita dall'art. 10, lett. *e-bis* del Tuir, sia la quota a carico azienda sia quella del dirigente concorrono al *plafond* massimo di deduzione di 5.164,57 euro annui, motivo per il quale, al superamento dello stesso limite annuale, l'eccedenza (pari, nel caso di retribuzioni pari o superiori al massimale, a 9.235 euro) aumenterà l'imponibile fiscale del dirigente. Il dirigente comunicherà in ogni caso al Fondo, annualmente, i contributi non dedotti, di modo che in fase erogativa questi non vengano nuovamente tassati, garantendo una quota di prestazione esente da qualsiasi prelievo fiscale in quanto già assoggettata in fase di accumulo. Dal momento che le nuove generazioni di dirigenti (prive di contributi prima del '96) rientrano tutte nel metodo contributivo puro e applicano soprattutto il massimale contributivo Inps di 102.543 euro nel 2019, il peso della previdenza complementare giocherà sempre di più un ruolo di primo piano nella costruzione di un *welfare* pensionistico per i dirigenti, anche alla luce della tassazione più che favorevole delle prestazioni erogate dal Fondo (dal 15 al 9% di imposta definitiva sia per le rendite, sia per i capitali accantonati dal 2007 e la completa esenzione dei contributi non dedotti al momento della loro fruizione sotto forma di prestazione). In questa ottica il Ccnl amplia il massimale retributivo annuo del Previdai, rende più elastica la divisione dell'onere contributivo in fase di accumulo e, ancora, allarga la platea dei beneficiari del contributo minimo aziendale. Il contributo minimo annuo a carico dell'azienda al Previdai infatti, anche se resta fissato, come dal 2013, a 4.800 euro in ragione d'anno, registra la novità attiva dal 2022 (con possibilità di anticiparne volontariamente l'applicazione) di divenire obbligatorio per l'azienda non più solo in favore dei dirigenti con una retribuzione inferiore a 120.000 euro che versino anche la quota a proprio carico e abbiano un'anzianità dirigenziale presso l'impresa superiore a 6 anni

compiuti, ma alla semplice condizione che risultino iscritti al Fondo con una quota contributiva a proprio carico, senza più alcuna *seniority* minima richiesta.

Il *welfare* previdenziale dei dirigenti del settore industriale costituisce dunque un vero e proprio prototipo di incentivo retributivo che non passa in una immediata erogazione in denaro. Tale tendenza è stata in realtà perseguita anche dal Legislatore nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti attraverso l'istituto del premio di risultato, stabilizzato e codificato nel nostro ordinamento dalla Legge di stabilità del 2016. Tuttavia, per la platea dei *manager* e dei dirigenti, l'introduzione del premio di risultato detassabile non ha rappresentato un elemento di forte interesse. Questo perché la possibilità di godere di un premio detassato al 10%, fin dal primo testo della L. n. 205/2015, è stato legato a una soglia di redditi di lavoro dipendente a tassazione ordinaria (nell'anno precedente a quello della applicazione della agevolazione fiscale) prima prevista in 50.000 euro e, dal 2017, fissata in 80.000 euro al netto del prelievo contributivo a carico del dipendente. Già lo scorso esecutivo si era ripromesso di innalzare la soglia per permettere definitivamente lo sdoganamento del premio detassabile anche a favore di soggetti dal maggior potere d'acquisto, ma nel frattempo possono essere individuate specifiche aree di incentivazione retributiva agevolata dal punto di vista fiscale anche per *manager*, come quella prima riscontrata del *welfare* previdenziale su cui ha puntato il rinnovo del luglio 2019 del Ccnl dirigenti industriali. Al di là del comparto e della contrattazione collettiva di riferimento, va inoltre individuata un'altra possibile iniziativa volta a creare un elemento retributivo innovativo per la platea dirigenziale che aiuti il datore di lavoro a contenere i costi indiretti generati dagli emolumenti in denaro. Si tratta, ad esempio, di un piano di *welfare* da proporre con accordo sindacale o anche attraverso un regolamento unilaterale proposto dal datore di lavoro e specificatamente dedicato ➤

## IDIRIGENTI INDUSTRIALI: IL WELFARE PREVIDENZIALE E LE ALTRE STRATEGIE DI COMPENSATION DEI MANAGER

ai dirigenti (le modalità di previsione dello stesso, specie in merito alle obbligazioni assunte dal datore di lavoro dovranno essere esaminate alla luce degli obiettivi di completa o limitata deducibilità fiscale dei costi, applicando l'articolo 95 o 100 del Tuir<sup>2</sup>). In particolare, l'amministrazione finanziaria ha chiarito in più occasioni come un piano *welfare* che offra in modo liberale un paniere di beni e servizi rientranti nell'alveo dei beni e dei servizi non concorrenti al reddito (secondo le singole previsioni dell'art. 51 del Tuir, con particolare riferimento al co. 2) scontrerà un unico vero limite: quello di essere rivolto o alla generalità dei dipendenti o a una loro categoria omogenea. Sul punto, vanno tenute da conto le osservazioni emerse con la risposta dell'Agenzia delle Entrate n. 10 del 25 gennaio 2019 che ha bocciato l'identificazione di una categoria omogenea 'debole' (identificata nel caso di specie nei *manager* della piccola azienda interpellante). La inconsistenza di tale categoria risiedeva nel fatto che accogliesse al suo interno solo l'amministratore unico e il direttore di sala. Mancando di un reale vincolo di subordinazione, l'Agenzia ha escluso l'applicabilità del beneficio della non concorrenza reddituale dei beni in natura previsti dal regolamento all'amministratore unico, negandone l'applicabilità anche al direttore di sala, lavoratore subordinato, ma destinatario rimasto unico componente della categoria beneficiaria della esenzione fiscale e contributiva, e pertanto non spettante. Una categoria omogenea più specifica (e diffusa) come tutti gli appartenenti alla categoria civilista dirigenziale o anche più ristretta, come tutti i dirigenti con almeno 10 anni di *seniority* aziendale, risulterà coerente coi presupposti dell'art. 51 del Tuir, consentendo così la legittimità del piano di *welfare* dirigenziale. Tale piano dunque non incontrerà alcuna limitazione connessa al livello retributivo dei dirigenti. Mettendo a sistema poi le peculiarità dei dirigenti privi di contribuzione prima del 1996 e con retribuzioni consistentemente superiori a 100.000 euro annui, risulta parti-

colarmente attrattiva l'ipotesi della identificazione della specifica categoria di dirigenti che siano sottoposti al massimale contributivo in quanto privi di contribuzione obbligatoria *ante* 1996, includendo anche coloro che abbiano optato, ad esempio, per il metodo di calcolo contributivo *ex* L. n. 335/1995. Entrambe le platee godranno di trattamenti pensionistici che avranno un più basso tasso di sostituzione, vista la base imponibile ridotta rispetto alla reale retribuzione lorda percepita. Il caso dei dirigenti che avranno optato per il sistema contributivo volontariamente non è poi così remoto, in quanto risulta una prassi condivisa da più di un datore di lavoro multinazionale e di grandi dimensioni in Italia, di corrispondere a tali soggetti un premio retributivo annuo che traduca più del 50% del risparmio contributivo realizzato dal datore di lavoro (il 23,81% di quanto eccedente il massimale, vale a dire l'assicurazione Ivs). Tali dirigenti, pur avendo contribuiti anteriori al 1996, a seguito dell'opzione volontaria per il metodo contributivo puro, modificheranno il proprio regime previdenziale applicando dal mese successivo alla istanza telematica il massimale contributivo (per il 2019 pari a 102.543 euro). In questo modo, pensando a un dirigente con una Ral di 250.000 euro, l'applicazione del massimale comporterà per l'azienda un risparmio contributivo di circa 35.100 euro annui di contributi Ivs non dovuti. Oltre alla citata possibilità di elargire un premio in denaro che capitalizzi parte di questo risparmio, costituirebbe una ipotesi ancora più interessante quella di un piano *welfare* dedicato. Infatti, identificare questa particolare categoria di dirigenti 'optanti' (o naturalmente figli del metodo contributivo, se privi di contributi versati prima del '96) permetterebbe di 'risarcire' della perdita sulla pensione Inps con piani *welfare* specifici finalizzati a *benefit* mirati come asili nido, istituti scolastici internazionali, viaggi con pacchetto completo, servizi di *baby sitting* e di assistenza per genitori anziani, ampiamente previsti dal comma 2 dell'art. 51 del Tuir.

2. Cfr. Circ. Ag. Entrate n. 28/E del 2016, par. 2.1.

