

WELFARE E DETASSAZIONE DEI PREMI

In questi ultimi anni, sentiamo spesso parlare di premi di risultato e welfare, in particolare quest'ultimo sta assumendo un ruolo fondamentale nella vita delle imprese e dei dipendenti, in quanto in una "nuova" concezione di lavoro caratterizzata da continui cambiamenti, può offrire alternative concrete alle esigenze delle persone.

Il welfare permette di incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia attraverso modalità "alternative" alla retribuzione, ovvero offre un insieme di prestazioni, opere e servizi, corrisposti al lavoratore in natura o sotto forma di rimborso spese escluse dal reddito di lavoro lavoratore.

Fondamentale sottolineare che le opere ed i servizi devono essere offerte alla generalità dei dipendenti o categorie.

Il welfare può essere proposto dal datore di lavoro, ovvero come scelta aziendale, oppure da **disposizioni di contratto, accordo**, in entrambe i casi offre dei vantaggi in termini di costo del lavoro per via del particolare e **favorevole trattamento fiscale e contributivo**.

Se l'erogazione delle prestazioni avviene in conformità a disposizioni di contratto o di accordo che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale determina la **deducibilità integrale** dei relativi costi da parte del datore di lavoro, invece se determinato su base volontaria i relativi costi saranno deducibili nel limite del 5% (cinque per mille) dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi

Si possono distinguere due tipologie di welfare:

- i piani di **welfare aziendale puro**, agevolati fiscalmente (art. 51 Tuir), che scaturiscono da accordi collettivi o da regolamenti aziendali;
- i piani di **welfare aziendali premianti** (art. 1, c. 182, legge n. 208/2015), frutto di una contrattazione collettiva di secondo livello (territoriale o aziendale).

Welfare aziendale puro

Di seguito si riporta, a titolo esemplificativo, un elenco di prestazioni che non solo si traducono per il lavoratore in un pacchetto di benefit da affiancare alla classica retribuzione, ma che più in generale implicano per tutti i soggetti coinvolti un'ottimizzazione del vantaggio fiscale in ottemperanza alla normativa vigente (art. 51 e 100 del TUIR).

Il paniere di opere e servizi può ricomprendere:

- opere e servizi, offerti ai dipendenti e ai loro familiari aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto (es. corsi di lingua, ingressi a palestre, SPA, abbonamenti al cinema / teatri, impianti sciistici, viaggi ecc.);

- somme, prestazioni e servizi di educazione e istruzione, nonché per la frequenza di ludoteche e centri estivi e per borse di studio, spese per asili nido, baby-sitting, spese per l'iscrizione alla scuola materna, medie e superiori, tasse universitarie;
- somme e prestazioni per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti (soggetti che hanno più di 75 anni e che non sono in grado di compiere determinate attività relative alla vita quotidiana) assistenza domiciliare;
- beni e servizi in natura quali:
 - buoni pasto (c.d. ticket-restaurant) il cui valore non concorre alla formazione del reddito nel limite giornaliero di 4,00 euro cartacei e 8,00 euro ticket elettronici;
 - buoni spesa per shopping, buoni carburante ecc. esenti fino ad euro 258,23 annui.
- contributi e premi versati dal datore di lavoro per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o il rischio di gravi patologie;
- contributi alle forme pensionistiche complementari;
- contributi di assistenza sanitaria;
- somme erogate o rimborsate per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del lavoratore e dei familiari a carico.

Welfare aziendale premiante

Se stipulato un accordo di secondo livello sui premi di risultato, il lavoratore se ottenere il premio agevolato oppure la prestazione. Il lavoratore ha quindi la facoltà di convertire, totalmente o parzialmente, il premio di risultato da denaro a beni e servizi.

L'erogazione dei premi di produttività o di risultato è legata al raggiungimento di obiettivi, ovvero incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e nel rispetto di precise condizioni. Ciò determina l'applicazione di un regime di tassazione agevolato (imposta sostitutiva all'Irpef del 10%) su un imponibile massimo di euro 3.000,00.

Requisiti soggettivi: Il regime fiscale agevolato è riservato ai:

- datori di lavoro privati;
- lavoratori titolari di reddito di lavoro lavoratore e che abbiano conseguito, nell'anno precedente a quello di percezione del premio, redditi di lavoro lavoratore di ammontare non superiore ad 80.000,00 euro lordi.

Requisiti oggettivi: l'applicazione della detassazione dei premi di risultato è subordinata alle seguenti condizioni:

- le somme devono essere erogate in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51. D.lgs. n 81/2015, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (RSA/RSU).
- il suddetto contratto deve essere depositato, entro trenta giorni dalla relativa sottoscrizione, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.



La contrattazione di secondo livello o contratto aziendale deve prevedere:

- un congruo arco temporale (generalmente annuale) che consente di verificare l'incremento della produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione cui è legata l'erogazione del premio;
- il raggiungimento di un obiettivo deve essere misurato, tramite indicatori numerici quali ad esempio aumento della produzione, grado di soddisfazione della clientela, miglioramento dei processi attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro, non straordinario o ricorso al lavoro agile.

Il welfare aziendale consente di azzerare il cuneo fiscale e può rendere i lavoratori più felici e le imprese più competitive.

