

## Politica economica

# Asili e polizze Il welfare in busta paga

150 euro di servizi sono esentasse,  
in moneta sarebbero 95

di **Enrico Marro**

**ROMA** La legge di Stabilità contiene una serie di norme che incentivano ulteriormente il welfare aziendale, cioè quella serie di prestazioni e servizi erogati dalle aziende (dagli asili nido ai buoni spesa all'assistenza integrativa) al posto dei premi monetari unilaterali o contrattati col sindacato e legati ai risultati (produttività, redditività, qualità, eccetera). Si tratta di un tema importante, non solo perché questo tipo di prestazioni, grazie alla defiscalizzazione, potrebbe estendersi dalle grandi aziende (Luxottica, Barilla, Ferrero e altre che hanno fatto in questi anni da battistrada) alle piccole e medie, ma anche perché potrebbe trovare lo spazio che merita nella riforma della contrattazione, che dovrebbe impegnare nel 2016 i sindacati (Cgil, Cisl e Uil vareranno giovedì la loro proposta unitaria) e la Confindustria (potrebbe essere questo il primo appuntamento per il successore del presidente, Giorgio Napolitano).

Intanto, solo per fare un esempio concreto, il welfare aziendale è alla base della proposta di «rinnovamento» del contratto di lavoro che il presidente della Federmeccanica, Fabio Storchi, ha fatto ai sindacati di categoria. «Rinnovamento» appunto, come dice Storchi, e non rinnovo, perché si propone una rivoluzione del contratto con al centro proprio il welfare aziendale. Federmeccanica propone infatti di erogare tutto l'aumento per prossimi anni non sui minimi stabiliti dal contratto nazionale, ma attraverso un pacchetto di prestazioni di welfare del valore a

regime di 351 euro all'anno (156 per la sanità integrativa, 91 per la previdenza complementare e 104 per i costi delle attività di formazione).

Ma perché le aziende puntano sul welfare aziendale? Perché risparmiano sul costo del lavoro, pur erogando ai lavoratori prestazioni che hanno un valore superiore al netto che finirebbe in busta paga corrispondendo un classico premio monetario. L'esempio riportato nel grafico è stato messo a punto da Antonio Manzoni, un esperto del settore che con la società di consulenza Valore Welfare assiste proprio le imprese che vogliono percorrere questa nuova strada. Mette a confronto un incremento di retribuzione di 150 euro dato a livello aziendale in due forme: il premio unilaterale e le prestazioni di welfare integrativo (possono essere non solo previdenza e sanità, ma anche *voucher* per gli asili nido, borse di studio, buoni per la spesa o per il carburante, assistenza per familiari non autosufficienti, eccetera). Nel primo caso (premio in moneta) l'azienda sopporta un costo del lavoro tra tasse e contributi di 215 euro mentre il lavoratore prende un netto di 95, una volta pagata l'Irpef e la parte di sua competenza all'Inps. Nel secondo caso,

### Il confronto

Il confronto tra premi e servizi e il nodo del trattamento previdenziale per i versamenti ridotti le prestazioni costano 150 euro all'azienda e valgono 150 euro per il lavoratore, in quanto nessuna del-

le due parti deve pagare tasse e contributi. L'azienda risparmia 65 euro, il lavoratore li guadagna.

La differenza si riduce se l'erogazione monetaria è frutto di un accordo aziendale e rientra nei premi di produttività tassati con l'aliquota forfettaria del 10%. In questo caso i 150 euro lordi diventerebbero 135 netti (150 - 15 pari al 10%). Nel calcolo delle convenienze va inoltre considerato anche l'aspetto dei contributi previdenziali. Che continuano ad essere versati nel caso di erogazioni monetarie unilaterali e quindi vanno a rinforzare la pensione futura. In sostanza il lavoratore dovrebbe valutare sulla base delle sue esigenze (figli che studiano, familiari da assistere, ecc) se per lui sia meglio avere più servizi subito oppure un premio netto di valore inferiore ma una pensione leggermente più alta domani.

Più complesso, spiega Manzoni, è il quadro dei premi di produttività, quelli soggetti all'aliquota agevolata del 10%, perché mentre i contributi a carico del dipendente (circa il 9%) non vengono prelevati, non è chiaro se quelli a carico dell'azienda (circa il 24%) debbano invece essere versati all'Inps. Converterà, spiega il consulente, aspettare il decreto del ministero del Lavoro che dovrà regolare nel dettaglio le novità della legge di Stabilità. In ogni caso, sottolinea Manzoni, è di rilievo la novità per cui «sarà lo stesso lavoratore a poter scegliere nell'ambito di un eventuale accordo aziendale se scambiare il premio retributivo con prestazioni di welfare integrativo». Una volta valutate tutte le convenienze.

**Le parole**

**LIBERALITÀ**

Il welfare offerto dall'azienda ai dipendenti in numerosi casi è un atto di liberalità frutto di una scelta esclusivamente del datore di lavoro e non concordata con i rappresentanti dei lavoratori.

**PREMIO**

In altri casi i servizi di welfare sono il frutto di un accordo tra impresa e sindacato e rientrano quindi nella contrattazione aziendale di secondo livello. La legge di Stabilità appena varata incentiva queste intese.

**La riforma**

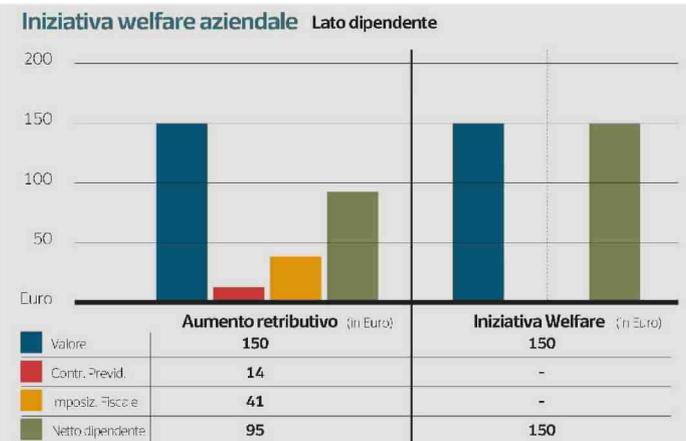
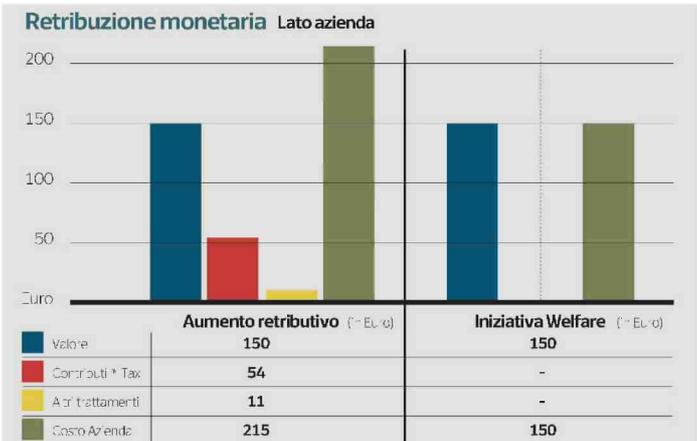
● La legge di Stabilità 2016 contiene un pacchetto di norme per incentivare la contrattazione aziendale e il welfare integrativo

● Sui premi di risultato contrattati col sindacato è prevista una tassazione forfettaria del 10% fino a un massimo di 2 mila euro (2.500 se l'azienda ha schemi di partecipazione dei lavoratori) di cui possono beneficiare i dipendenti con un reddito fino a 50 mila euro

● Sono esenti da tassazione, entro certi limiti, anche i contributi per la previdenza e la sanità integrative (fino a 3.615,20 euro l'anno). Nel limite di 258 euro sono esenti prestazioni come i voucher per servizi di baby sitting, di trasporto pubblico, i buoni spesa, quelli per il carburante. Il tetto non è su un singolo bene o servizio ma sul totale

● Sono invece esenti da Irpef le prestazioni e i servizi di welfare integrativo erogati per fini di istruzione, borse di studio, asili nido, assistenza ai familiari non autosufficienti, anche in seguito ad accordi sindacali (e non più solo per disposizione unilaterale del datore di lavoro)

Confronto fra diverse formule di remunerazione



Va ricordato che mentre sulla retribuzione monetaria si pagano i contributi previdenziali che concorrono ad aumentare la pensione futura, sul welfare aziendale no

Fonte: Valore Welfare

Corriere della Sera