

I benefit in cambio del premio, adesso si fa così

LA FUNGIBILITÀ DEVE ESSERE PREVISTA DA CONTRATTI SINDACALI INTEGRATIVI AZIENDALI O TERRITORIALI. DOPO LA SCELTA IL DIPENDENTE PUÒ CAMBIARE IDEA IN OGNI MOMENTO. NORME E CIRCOLARI CHIARISCONO LE OPPORTUNITÀ

Vito de Ceglia

Milano

Con l'emanazione del decreto attuativo della Legge di Stabilità 2016 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 16 maggio scorso) e i successivi chiarimenti in materia forniti dall'Agenzia delle Entrate del 15 giugno, sono diventate operative le agevolazioni fiscali per le aziende che concedono servizi e prestazioni di welfare aziendale ai dipendenti (asili nido, buoni pasto, assistenza integrativa). Allo stesso tempo, è stata reintrodotta la detassazione dei premi di produttività e delle altre voci di salario legate agli incrementi di performance. Adesso il quadro appare chiaro e definitivo, salve modifiche e aggiustamenti di tiro che possono sopraggiungere nei prossimi mesi.

Le più importanti novità riguardano le condizioni per poter sostituire le somme di denaro corrisposte dal datore di lavoro ai propri dipendenti con i benefit senza incappare in problematiche fiscali. In particolare: le somme devono esattamente cor-

rispondere ai cosiddetti "premi di risultato", che derivano da accordi sindacali aziendali sulla produttività e sono riconducibili al regime agevolato della tassazione sostitutiva dell'Irpef nella misura del 10%.

La fungibilità tra premi di risultato e benefit deve essere contemplata dalla contrattazione collettiva di secondo livello, nel senso che la possibilità da parte del dipendente di scegliere se convertire in tutto o in parte il premio in denaro in benefit deve essere prevista da contratti sindacali integrativi aziendali o territoriali.

Le modalità di esercizio della scelta e/o la revoca sono affidate all'autonomia delle parti o al contratto stesso: quindi, ogni dipendente dopo aver optato per la trasformazione del premio di risultato in strumenti di welfare può successivamente revocare tale scelta.

L'Agenzia delle Entrate, in un secondo momento, ha chiarito anche quando non è possibile la conversione tra somme di denaro e benefit, in particolare: se la sostituibilità non rientra tra le condizioni stabilite per l'applicazione della tassazione sostitutiva Irpef del 10% ai premi di risultato: per esempio, in caso di beni e servizi erogati ai dipendenti con un reddito superiore ai 50mila euro oppure per la parte di premio di risultato che ecceda i 2mila euro (o i 2.500 euro a certe condizioni).

Se i benefit sono direttamente erogati dal datore di lavoro ai dipendenti senza la possibilità di conversione monetaria: ciò si verifica quando i piani di welfare aziendale nascono sin dall'origine per erogare solo beni e servizi senza opzione con premi in denaro.

Alla luce di questi chiarimenti, secondo gli addetti ai lavori, la migliore strategia aziendale per poter legalmente massimizzare i benefici fiscali connessi al welfare potrebbe essere quella di contenere l'accordo sindacale sui premi di risultato entro i limiti stabiliti per l'applicazione della tassazione sostitutiva dell'Irpef del 10% (premi entro i 2mila euro rivolti a dipendenti con reddito inferiore ai 50mila euro); di affiancare al predetto accordo un regolamento datoriale che preveda l'erogazione di beni e servizi alla generalità o categorie di dipendenti al raggiungimento di determinati risultati aziendali.

Per quanto riguarda invece la nuova Legge di Stabilità, al momento si configurano interventi più concentrati sul salario di produttività che non sulle nuove assunzioni. Si pensa anche a una riforma del welfare aziendale, che limiti le esenzioni fiscali a interventi relativi a sanità, previdenza, istruzione e resta allo studio la possibilità di erogare il premio di produttività sotto forma di partecipazione agli utili.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Si pensa a una riforma del **welfare aziendale** che limiti le esenzioni fiscali solo ad alcuni campi

