

Retribuzioni. Il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori permette di massimizzare i benefici fiscali per il datore

Così si attiva il welfare aziendale

Piano unilaterale o due tipi di intesa sindacale per definire i servizi ai dipendenti

PAGINA A CURA DI

Giampiero Falasca

■ Un'azienda interessata a erogare ai propri dipendenti un pacchetto di beni e servizi diversi dalla tradizionale remunerazione in denaro dispone di molte opzioni per attivare un piano di welfare aziendale, e alcune sono rimesse interamente alla sua volontà.

La strada più semplice, dal punto di vista procedurale, è quella di attuare unilateralmente il piano di welfare aziendale.

Il piano unilaterale

Senza particolari formalità, l'azienda può individuare un pacchetto di beni e servizi destinati ai dipendenti. Una volta verificata la coerenza e convenienza fiscale della scelta, la società definisce le regole di erogazione del pacchetto e comunica ai dipendenti l'avvio del piano, con le modalità che ritiene più opportune (basta anche una semplice email).

Questo percorso non è tuttavia facile da seguire presso aziende dove esiste un sistema strutturato di relazioni sindacali; in questi contesti, è probabile che sia opportuno avviare il piano di welfare sulla base di un accordo con le rappresentanze sindacali.

L'accordo sindacale

L'accordo potrebbe avere due contenuti differenti:

- si potrebbe occupare solo di welfare aziendale;
- oppure potrebbe riconoscere ai dipendenti la facoltà di scegliere se ricevere beni e servizi al posto dei premi economici per gli incrementi di produttività.

Se l'accordo sindacale disciplina solo il piano di welfare aziendale, senza prevedere alcuna possibilità di scambio con i premi produttività, non sono necessarie formalità particolari. Le parti devono definire le caratteristiche dei beni

e i servizi riconosciuti ai lavoratori, le modalità di erogazione e le altre regole di funzionamento del piano; una volta firmato l'accordo, l'azienda può applicarlo senza ulteriori passaggi procedurali.

Se invece il welfare aziendale fa parte di un accordo più ampio e viene riconosciuto come trattamento alternativo al premio di produttività, i contenuti dell'intesa non sono rimessi alla discrezionalità delle parti, ma devono essere coerenti con le regole dettate dalla legge di Stabilità 2016 per l'applicazione del regime fiscale agevolato (legge 208/2015, articolo 1, comma 182).

Pertanto, l'accordo deve individuare i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che determinano la maturazione della retribuzione di risultato, nonché le forme di eventuale partecipazione agli utili e quelle di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Il regime agevolato

I premi così maturati godono di importanti benefici fiscali: tassazione separata al 10% per gli importi di valore non eccedente i 2 mila euro (2.500, in caso di coinvolgimento paritetico nell'organizzazione del lavoro), per i soli lavoratori con reddito non superiore a 50 mila euro annui (tetti che potrebbero essere aumentati con la prossima legge di bilancio).

L'accordo deve prevedere la facoltà per i lavoratori che hanno maturato il premio di rinunciare all'erogazione economica, convertendola in un pacchetto di beni e servizi con un valore lordo identico. Una clausola di questo tipo potrebbe strutturarsi come segue:

- in primo luogo verrebbero defi-

nite le condizioni per la maturazione del premio di risultato (ad esempio il conseguimento di un certo fatturato delle vendite);

■ ai lavoratori che avranno maturato il premio verrebbe riconosciuto il diritto di rinunciare al premio economico convertendo il valore in un insieme di beni e servizi di welfare aziendale.

Questa strada è molto più complessa, dal punto di vista procedurale rispetto al percorso unilaterale o all'accordo sindacale, ma è quella che ha suscitato maggiore interesse nelle aziende, in quanto consente di utilizzare in maniera più efficiente, dal punto di vista fiscale, le risorse che già oggi sono stanziare per i premi di produttività e che grazie al piano di welfare possono avere un valore netto maggiore.



**LA PAROLA
CHIAVE**

Welfare aziendale

● È l'insieme dei beni e servizi che un'azienda eroga (sulla base di un accordo con le rappresentanze sindacali, oppure di una scelta unilaterale) ai propri dipendenti per soddisfare bisogni di carattere extra lavorativo. Di regola in questi beni e servizi rientrano quelli che il Tuir non include nella nozione di retribuzione imponibile; tuttavia, nulla vieta alle imprese e alle parti sociali di includere anche beni e servizi diversi da quelli che beneficiano di un regime fiscale agevolato.

I passaggi

1

L'ACCORDO

Per attivare un piano di welfare aziendale, l'azienda può decidere di strutturare unilateralmente il piano e di comunicarlo (anche con mail). In alternativa, il piano può essere avviato con un accordo siglato con le rappresentanze sindacali. L'accordo si può occupare solo di welfare aziendale, oppure può riconoscere ai dipendenti la facoltà di scegliere se ricevere i beni e servizi che fanno parte del piano al posto dei tradizionali premi economici pagati per gli incrementi di produttività

2

LO SCAMBIO

L'accordo deve prima definire le condizioni per la maturazione del premio di risultato. Solo una volta fissati questi criteri, con parametri e incrementi misurabili, l'accordo può anche prevedere la facoltà per i lavoratori che hanno maturato il premio di rinunciare all'erogazione economica e di convertire il premio in un pacchetto di beni e servizi. Con la rinuncia scatta la conversione del premio in un insieme di beni e servizi di welfare, il cui valore economico deve essere identico al premio

3

GLI IMPORTI

Non esiste un limite generale al valore di beni e servizi erogabili. Alcuni trattamenti sono soggetti a soglie: ad esempio, per le liberalità si applica un valore massimo di 258,23 euro. Se il welfare è alternativo ai premi di produttività, il regime fiscale agevolato (tassazione separata al 10%) si applica con i limiti previsti dalla legge di stabilità: importi non eccedenti i 2 mila euro (2.500, in caso di coinvolgimento paritetico nell'organizzazione del lavoro) e reddito dei lavoratori non oltre i 50 mila euro annui

4

IL PANIERE

Di norma i beni e servizi inclusi nel piano vengono scelti tra quelli degli articoli 51 e 100 del Tuir. Secondo queste norme non sono imponibili: servizi di trasporto collettivo, prestazioni con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, assistenza sanitaria e di culto, servizi per l'infanzia in età prescolare, ludoteche e centri estivi e invernali, borse di studio, servizi per familiari anziani e non autosufficienti e ulteriori beni e servizi (non oltre i 258,23 euro)

5

GLI ALTRI VANTAGGI

Per i servizi indicati dal Tuir è prevista anche la deducibilità (totale o parziale, secondo il tipo di prestazione) ai fini Irap e Ires da parte dell'azienda, e l'esenzione da qualsiasi prelievo contributivo. Possono rientrare nel welfare anche i contributi versati per la previdenza complementare oppure per l'assistenza sanitaria. Ma la loro non imponibilità è limitata: fino a 5.164,57 euro (previdenza) e a 3.615,20 euro (assistenza sanitaria)

6

L'EROGAZIONE

I datori di lavoro possono riconoscere i servizi e i beni mediante buoni di carta, o creare voucher da utilizzare presso i soggetti che erogano i beni e servizi rientranti nel piano di welfare. I voucher devono essere predisposti dall'azienda nel rispetto dei limiti stabiliti dalla legge e dal decreto ministeriale attuativo: danno diritto solo ad un singolo bene, per l'intero valore nominale dello stesso e senza integrazioni a carico del titolare