

IL WELFARE AZIENDALE

La leva del Fisco per riconoscere nuove opportunità

Matteo Prioschi

Con l'evoluzione del quadro normativo che regola il welfare aziendale sono cresciute le possibilità di inserire i servizi di carattere sanitario e assistenziale all'interno del trattamento economico complessivo offerto dalle imprese ai dipendenti.

Le regole fiscali

L'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi (il decreto del presidente della Repubblica 917/1986) prevede, infatti, che non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente una serie di contributi ed erogazioni pagati dal datore di lavoro in favore dei dipendenti. Si tratta dei versamenti ai fondi di assistenza sanitaria integrativa fino a 3.615,20 euro all'anno; delle somme e delle prestazioni per la fruizione di servizi di assistenza a familiari anziani o

non autosufficienti; dei premi, anche per eventuali polizze, che garantiscono servizi di assistenza in caso di rischio di non autosufficienza o di gravi patologie. Per le ultime due categorie l'intervento del datore di lavoro deve riguardare tutti i dipendenti o almeno categorie individuate specificamente. Nel primo caso, invece, l'agevolazione fiscale è riconosciuta se il contributo è conseguenza di un contratto, accordo o regolamento aziendale.

Un benefit esentasse

In base a questa normativa, quindi, i lavoratori dipendenti possono fruire di servizi messi a disposizione dall'impresa senza che il relativo valore economico aumenti la busta paga imponibile. Un benefit aziendale esentasse non correlato a particolari requisiti, se non dal versante del datore di lavoro, in quanto quest'ultimo è

vincolato a riconoscere il bonus a tutti o a determinate categorie di dipendenti (per esempio quelli di un settore, oppure con una determinata qualifica). Si tratta di una possibilità piuttosto recente dato che le agevolazioni per l'assistenza ai familiari e per la non autosufficienza hanno debuttato all'inizio del 2017.

Il premio di risultato

Le stesse prestazioni, però, possono essere fruite dai lavoratori anche come "premio" al raggiungimento di determinati obiettivi. Infatti la regolamentazione relativa ai premi di risultato stabilisce che datore di lavoro e dipendenti possano siglare un'intesa relativa all'erogazione di un premio in denaro al raggiungimento di determinati obiettivi. Su tale somma, fino a un massimo di 3.000 euro, viene applicata l'aliquota fiscale del 10% al posto di

quella ordinaria. Sempre nell'accordo tra azienda e lavoratori, inoltre, può essere prevista la possibilità di convertire il premio in servizi welfare e in tal caso non viene applicata nemmeno l'aliquota del 10 per cento.

Il rapporto con i fondi

Per quanto riguarda l'ambito sanitario-assistenziale ciò accade se il premio viene trasformato nei servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti o per coprire i casi di gravi patologie del dipendente stesso. Se lo stesso viene convertito in contributi ai fondi sanitari integrativi, si beneficia di non imponibilità anche oltre la soglia di 3.615,20 euro. Quindi per esempio si può trasformare un premio da 1.000 euro e versare complessivamente oltre 4.600 euro senza tassazione sull'intera somma.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I VANTAGGI**IL BONUS FISCALE****L'incentivo**

Non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente i versamenti ai fondi di assistenza sanitaria integrativa fino a 3.615,20 euro all'anno. L'agevolazione è riconosciuta, però, solo in seguito a un contratto, accordo o regolamento aziendale

I PREMI DI RISULTATO**Lo scambio**

Benefit per l'assistenza al lavoratore o ai familiari possono essere previsti come premi di risultato. E con la conversione del premio in servizi welfare non viene applicata nemmeno l'aliquota del 10% prevista, invece, per le erogazioni in denaro fino a 3mila euro

I LIMITI**IL PERIMETRO****Rischio esclusione**

L'opportunità che viene offerta dagli accordi di welfare aziendale dipendono da intese che interessano lavoratori. Da qui il problema che l'accesso alle prestazioni integrative non può coinvolgere in questo caso gli esclusi dal mercato del lavoro

INTESA NECESSARIA**Il quadro aziendale**

Lo scambio reddito-prestazioni è legato a un accordo. Questo, in genere, avviene più facilmente nelle imprese di maggiori dimensioni che nella Pmi. Un nodo che andrebbe sciolto per offrire più opportunità a imprese e lavoratori

