

# Rassegna del 15/07/2017

---

## SCENARIO

Milano Finanza

Più welfare in azienda

Giuro Carlo

1

# Più welfare in azienda

La previdenza integrativa è sempre più chiamata in causa nei sistemi di incentivazione grazie alle nuove agevolazioni fiscali dei premi di risultato

Pagina a cura  
di **Carlo Giuro**

**L**il welfare aziendale rappresenta una risposta sempre più praticata a una serie di problemi strutturali che caratterizzano il sistema italiano in considerazione di caratteristiche demografiche come gli alti tassi di invecchiamento e i bassi tassi di natalità, unitamente ad una bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Diviene poi sempre più un fattore distintivo che può contribuire a incrementare la produttività aziendale. Da una recente ricerca condotta da Swg per conto del gruppo Zurich, sulla valenza e l'efficacia dei benefit per i dipendenti, emerge infatti che le aziende che investono in un sistema di welfare flessibile in base delle esigenze del personale possono beneficiare di un incremento della produttività nel medio-lungo periodo e di una diminuzione del turnover, con conseguente riduzione dei costi per la ricerca e sostituzione del personale e per la formazione. Da alcuni anni, in questa prospettiva, è in atto una volontà normativa di prevedere significative agevolazioni in tema di salario di produttività nel caso in cui venga fatto confluire in strumenti di welfare aziendale. Proprio con effetto quest'anno sono state riviste le agevolazioni previste sul tema. Cosa cambia rispetto alla normativa precedente? Il limite del premio cui applicare la detassazione al 10% è aumentata da 2 mila euro (2.500 euro in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro) a 3 mila euro (4 mila euro nel caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro). In precedenza potevano poi accedere al regime

agevolato i dipendenti del settore privato che nell'anno precedente avessero avuto un reddito di lavoro dipendente non superiore a 50 mila euro, ampliato ora a 80 mila euro. Si introducono anche agevolazioni per la previdenza complementare. Partendo dai fondi pensione si prevede che, se il lavoratore scelga di sostituire, in tutto o in parte, i premi di risultato con contributi alle forme pensionistiche complementari (di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252), questi ultimi non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente né sono soggetti a imposta sostitutiva nella misura del 10%.

Tali contributi, inoltre, non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari. Il vantaggio fiscale è quindi duplice. Da un lato è possibile dedurre anche oltre il limite annuo di 5.164,57 euro a condizione che l'accordo collettivo che disciplina il premio di produttività preveda la possibilità di conversione totale o parziale dello stesso in versamenti alla previdenza complementare. Vi è poi una neutralità anche in fase di tassazione della prestazioni finali per cui la normativa prevede una imposta sostitutiva del 15% che si riduce dello 0,3% per ogni anno di durata. Ma quali strumenti utilizzare? Anche se la normativa non esclude che possano utilizzarsi soluzioni di previdenza individuale, le forme più indicate sembrano essere quelle collettive, vale a dire fondi negoziali, fondi preesistenti e fondi pensione aperti ad adesione collettiva. Ma come si realizza una adesione collettiva? È necessaria in primo luogo una fonte istitutiva, nella prevalenza dei casi costituita da un accordo aziendale i cui firmatari sono rappresentati dal

datore di lavoro e dalle rappresentanze sindacali. L'accordo ha il compito di delineare i profili del piano di previdenza aziendale, individuando le misure della contribuzione del datore di lavoro e del lavoratore, la percentuale di tfr (per gli assunti di prima occupazione antecedente al 28/4/93) da trasferire, l'eventuale facoltà di far aderire anche i lavoratori a termine, l'individuazione del fondo pensione aperto o dei fondi pensione aperti che fungeranno da veicolo previdenziale. L'accordo collettivo trova applicazione con riferimento a tutti i lavoratori dell'impresa e il fondo diventa destinatario anche dei flussi di tfr conferiti secondo modalità tacite. Va anche rimarcata la possibilità, per i datori di lavoro, di stipulare, a livello aziendale e direttamente con i lavoratori interessati, accordi di previdenza complementare con efficacia limitata ai soli soggetti firmatari che prevedano il versamento del contributo del datore di lavoro. Ulteriore fonte istitutiva, solo per le aziende in cui non si applichi un contratto collettivo, può essere poi il regolamento aziendale vale a dire un atto unilaterale del datore di lavoro che stabilisce che in quella data azienda l'organismo previdenziale di riferimento sarà un dato fondo pensione aperto. L'adesione del singolo lavoratore dovrà in ogni modo manifestarsi con la sottoscrizione della modulistica contrattuale del fondo pensione. (riproduzione riservata)

