



Carcare, lì 14.09.2016

Circolare n. 45

Oggetto: detassazione e welfare aziendale

La legge di stabilità 2016 ha previsto alcune novità che, se sfruttate appieno, possono creare un forte circolo virtuoso e uno stimolo ai consumi, oltre che fidelizzare il rapporto tra aziende e lavoratori. Stiamo parlando di detassazione e welfare aziendale e di come il legislatore ha voluto legare questi due strumenti tra loro per massimizzarne il rendimento.

Premettiamo sin da subito che la detassazione, così come inserita a titolo non più eccezionale ma stabile nel panorama lavoristico italiano, subisce un forte restyling rispetto al passato. Ora Agenzia Entrate e Ministero del Lavoro ci ricordano che, per poter accedere a tale strumento, è necessario che le somme che verranno erogate in ottemperanza ad un accordo di detassazione sottoscritto in sede sindacale siano “di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza ed innovazione [...] il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati”.

Schematicamente, per poter accedere alla detassazione è necessario un contratto collettivo di secondo livello (territoriale o aziendale) che stabilisca i criteri di determinazione di un premio di importo variabile, collegato ad indici valutabili oggettivamente e per i quali si è registrato un effettivo miglioramento. Lo stesso dovrà essere depositato presso il Ministero del Lavoro con modalità telematica.

Qual è la platea di soggetti che potrà fruire di questo strumento?

I lavoratori dipendenti del settore privato che, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate, abbiano un reddito di lavoro dipendente non superiore ad € 50.000.

La detassazione potrà essere applicata su un importo massimo di € 2.000, incrementabili ad € 2.500 nel caso in cui l'azienda coinvolga pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

La detassazione consiste nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionale e comunale pari al 10% sull'importo complessivo lordo di cui sopra.

Arrivati a questo punto merita approfondire, invece, le possibilità messe a disposizione dal welfare aziendale. Come chiarito dalla stessa Agenzia delle Entrate con welfare aziendale si intendono “prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità che è possibile definire, sinteticamente, di rilevanza sociale, escluse dal reddito di lavoro dipendente”.

L'azienda ha la possibilità di riconoscere, sia unilateralmente che a seguito di accordo aziendale, diversi strumenti. Di sicuro rilievo, anche a seguito delle modifiche da ultimo introdotte, vi sono:

- Opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitario o culto;
- Somme, prestazioni e servizi di educazione e istruzione, nonché per la frequenza di ludoteche e centri estivi e per borse di studio;
- Somme e prestazioni per servizi di assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti.



Studio Nicco

Consulenza del lavoro e gestione del personale

Le opere, i servizi ed i rimborsi delle somme anticipate dal lavoratore (ove possibile) non vengono considerate retribuzione e non sono, quindi, gravate da imposizione fiscale e contributiva.

A determinate condizioni, inoltre, tali riconoscimenti sono interamente deducibili dal reddito d'impresa del datore di lavoro.

A decorrere dal 2016 è previsto che, in caso di accordo di secondo livello inerente la c.d. detassazione sia anche possibile prevedere che il lavoratore, in sostituzione dell'erogazione premiale, si veda tramutare la stessa in welfare aziendale, con notevoli vantaggi dal punto di vista di potere d'acquisto e miglioramento della qualità di vita personale e familiare.

Cerchiamo di presentare quello che potrebbe essere un caso scolastico ma che si presta bene alla realtà dei fatti ed analizzare puntualmente i vantaggi per lavoratore e azienda.

	Erogazione premio no detassazione	Erogazione premio si detassazione	Welfare aziendale sostituzione detassazione
Importo premio lordo	1000,00 €	1000,00 €	1000,00 €
Importo netto percepito	678,36 €	817,29 €	1000,00 €
Importo costo aziendale	1309,70 €	1309,70 €	1000,00 €
Rapporto netto/costo	51,79%	62,40%	100%
Rapporto costo/lordo	130,97%	130,97%	100%

Aliquota Irpef: 23% - Aliquota addizionale regionale: 1,4% - Aliquota addizionale comunale: 0,9%
Contribuzione Inps teorica: 26,93% - Premio Inail teorico: 40%

Per poter attuare piani di welfare aziendale e accordi di detassazione bisogna intraprendere un percorso di analisi dei costi e delle esigenze, sia aziendale che del personale in forza, al fine di operare interventi mirati a massimizzare la resa e ottimizzare il rapporto costi/benefici per le parti. Difficilmente un programma sviluppato per una determinata realtà potrà essere replicato identico in un'altra azienda.

Il nostro studio si rende disponibile a valutare le esigenze delle aziende e predisporre accordi di detassazione e welfare aziendale, simulando i relativi costi e benefici.

Studio Nicco