

**RAPPORTO  
LAVORO**

# Meno tasse e più occasioni, la legge spinge i benefit

**NEGLI ULTIMI ANNI LE MISURE DELLO STATO HANNO AMPLIATO LA QUANTITÀ DELL'OFFERTA DEFISCALIZZATA E RIDOTTO L'IRPEF DA PAGARE SUL PREMIO DI PRODUTTIVITÀ. "CONVERTIRE QUEST'ULTIMO CONVIENE AI DIPENDENTI", DICE L'ESPERTO**

**Milano**

«Il legislatore in questi anni è intervenuto più volte in tema di welfare aziendale. Con un obiettivo: stimolare le aziende a offrire ai propri dipendenti premi in denaro, viaggi, visite mediche, voucher per l'acquisto di libri scolastici e polizze previdenziali». Luca Caratti, uno degli esperti della Fondazione Studi del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, racconta di una normativa che si è evoluta in due direzioni: riducendo l'Irpef da pagare sul premio di produttività e ampliando la quantità di benefit defiscalizzati.

«A proposito del premio di produttività — ricorda Caratti — il legislatore ha previsto la possibilità di assoggettare queste somme, nel limite massimo di 4mila euro all'anno, ad un'imposta sostitutiva del 10 per cento anziché alle ordinarie aliquote progressive che partono dal 23 per cento per redditi fino a 15mila euro». Ci sono però dei requisiti da rispettare. Per prima cosa, l'applicazione di tale beneficio è possibile solo dopo la sottoscrizione di un contratto collettivo aziendale o territoriale tra datore di lavoro

e sindacati. Per seconda cosa: «L'aliquota agevolata, — prosegue il consulente — è applicabile solo a quei lavoratori che hanno un reddito inferiore agli 80mila euro»

Se l'accordo con i sindacati non viene sottoscritto le aliquote Irpef applicate sul premio, sia per il lavoratore che per l'azienda, saranno quelle ordinarie. Il dipendente inoltre potrà scegliere se convertire, in tutto o in parte, il premio di produttività in welfare aziendale secondo le regole e i limiti contenuti nell'art. 51 del Tuir, il corposo Testo unico delle imposte sui redditi. «Se il premio sarà convertito in previdenza complementare — ricorda Caratti — questo potrà superare il limite di non imponibilità fiscale fissato a 5.164 euro».

Ma qual è la scelta migliore? La Fondazione non ha dubbi: «La conversione del premio di produttività è più conveniente per il lavoratore. Nel caso in cui queste somme non vengano convertite in welfare aziendale, dovranno essere decurtate prima della trattenuta del 9,19 per cento (percentuale destinata all'Inps) e poi dell'imposta pari al 10 per cento. Nel caso di erogazione di un premio di 1000 euro lordi, insomma, il netto spettante al lavoratore, dopo le operazioni di cui in precedenza, sarà pari a circa 800 euro».

La scelta dei servizi di cui beneficiare è poi sempre più ampia. «Il le-

gislatore in questi anni è poi andato ad ampliare la tipologia delle prestazioni che i lavoratori possono scegliere al momento di convertire i soldi del premio di risultato», afferma l'esperto. È intervenuta in questo senso anche la legge di Bilancio per il 2018. «Questa — sottolinea Caratti — ha introdotto la possibilità di scegliere rimborsi per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale. Somme che non saranno considerate reddito di lavoro dipendente». Ma, già in passato, tra le novità normative c'era stata la possibilità di convertire il premio in assicurazioni sanitarie, asilo gratuito, buoni per l'acquisto di libri scolastici e altro.

Ma quali sono le imprese che possono accedere alla detassazione dei premi di produttività? «Di sicuro sono tutti i datori di lavoro del settore privato, — ricorda Caratti — gli enti pubblici economici, le associazioni culturali, politiche o di volontariato. Ancora, gli studi professionali, i consorzi e gli enti ecclesiastici, ma non gli enti pubblici». Il datore di lavoro per usufruire di agevolazioni fiscali è stato spinto a sottoscrivere accordi con i sindacati. Potrà comunque erogare benefit ai dipendenti, se rientrano nelle categorie indicate per legge, beneficiando della defiscalizzazione, anche senza la sottoscrizione degli accordi. **(st.a.)**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Attraverso voucher e servizi il welfare aziendale ha il potere di rendere più pesante la busta paga



**[IL SINDACATO]****“Va rispettata l'originaria missione di favorire la tutela sociale dei lavoratori”**

**È welfare aziendale mania, ma il sindacato avverte: «È necessario riportare il fenomeno alla sua originaria missione: favorire la tutela sociale delle lavoratrici e dei lavoratori. — afferma Tiziana Bocchi, segretaria confederale della Uil — Serve, contrastare l'attuale proliferare di**

**Il sindacato chiede che il welfare assista i lavoratori**

**benefits che rispondono più alle esigenze di contenimento dei costi aziendali che non a quelle delle persone occupate». Bocchi ha ascoltato quanto emerso durante il convegno organizzato da Censis — Eudaimon sul welfare aziendale. Un rapporto che, commentano dalla Uil, mostra anche le deviazioni e i problemi che il fenomeno porta con sé. «Di fronte alla scelta tra prestazioni e salario di produttività, — afferma la Bocchi — oltre il 40 per cento degli operai preferisce il secondo. È evidente, che in Italia esiste un problema salariale al quale non si può dare risposta solo attraverso il ricorso a forme di welfare». Poi la sindacalista conclude: «Occorre una politica salariale espansiva e un welfare integrativo, mai sostitutivo di quello pubblico». (st.a.)**

© RIPRODUZIONE RISERVATA