

da Pmi.it – La Legge di Stabilità 2016 ha potenziato le agevolazioni fiscali per le aziende che concedono servizi e prestazioni di welfare aziendale ai dipendenti (asili nido, buoni pasto, assistenza integrativa...); allo stesso tempo ha reintrodotto la detassazione dei premi produttività e delle altre voci di salario legate agli incrementi di performance. Affinché le novità diventino operative è necessario che il Ministero del Lavoro emani un apposito decreto attuativo, ma nel frattempo mettiamo a confronto i vantaggi delle due tipologie di riconoscimento ai lavoratori: bonus economico e benefit detassato.

Welfare aziendale

La manovra finanziaria (articolo 1, comma 94) ha introdotto diverse misure volte ad incentivare il welfare aziendale con l'idea che queste prestazioni e servizi erogati dalle aziende (al posto dei premi produttività, redditività, qualità e così via) possano trovare applicazione – grazie alla defiscalizzazione – anche nelle piccole e medie imprese. In questo modo, le aziende riescono infatti a risparmiare sul costo del lavoro, tra tasse e contributi connessi ai vari premi, pur andando incontro ai propri dipendenti e alla loro soddisfazione, che si ritrovano a godere di prestazioni dal valore superiore ad un premio monetario in busta paga.

Novità per i dipendenti: secondo quanto previsto dalla Legge di Stabilità 2016, nell'ambito di un eventuale accordo aziendale sarà il lavoratore stesso a scegliere se scambiare il premio retributivo con prestazioni di welfare integrativo.

Novità per le aziende: per i datori di lavoro, uno dei principali cambiamenti è dato dall'esenzione IRPEF dell'utilizzazione di opere e servizi messi a disposizione dei dipendenti e loro familiari anche – e questa è la novità – se previsti da disposizione di contratto, accordo o regolamento aziendale (in precedenza, l'esenzione scattava soltanto se il benefit risultava come atto unilaterale e volontario del datore di lavoro). Dunque, riscrivendo l'articolo 51, comma 2, lettera f) del TUIR, la manovra prevede l'esenzione IRPEF per prestazioni e servizi (con fini di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, culto della religione) che da ora in poi potranno essere inserite nelle contrattazioni aziendali in veste di forme di pagamento in natura con detassazione fiscale e contributiva integrale.

La riscrittura della lettera f-bis), comma 2 dell'articolo 51 del TUIR estende l'esenzione IRPEF per somme, servizi e prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti (o categorie di dipendenti) per la fruizione e la frequenza da parte dei familiari indicati all'articolo 12 del TUIR, anche non fiscalmente a carico, di:

- servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa a essi connessi;
- ludoteche (luoghi di intrattenimento per bambini per finalità didattiche) e centri estivi e invernali (a quest'ultimo riguardo, le sole colonie climatiche);
- borse di studio.

Altra novità è la nuova lettera f-ter) del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR: sono esenti anche le somme e le prestazioni erogate per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari (indicati nell'articolo 12) anziani o non autosufficienti.

Premi di produttività

Per quanto concerne la detassazione del salario di produttività, sono cambiati dal 1° gennaio 2016 i limiti di reddito ammessi all'incentivo, che sono stati portati a 50.000. Tali premi non concorrono alla formazione del reddito complessivo del lavoratore o del suo nucleo familiare ai fini della determinazione della situazione economica equivalente (ISEE).

Per l'applicazione dell'aliquota agevolata del 10%, il limite massimo dei premi produttività e redditività aziendale e per la distribuzione degli utili ai dipendenti è stato fissato a:

- 2.000 euro lordi
- 2.500 euro lordi per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Photo by [geralt \(Pixabay\)](#)