

La normativa fiscale consente alcune possibilità di defiscalizzazione del reddito, che da anni utilizziamo con accordi sindacali che consentono l'erogazione di servizi aggiuntivi da parte dell'azienda. Il recentissimo decreto sulla tassazione separata dei premi di produttività, ha ampliato ancora queste possibilità - limitatamente a chi non supera i 50.000 euro di reddito annuo - ed ha consentito un nuovo accordo aziendale per la possibilità di destinazione in erogazione di servizi - in tutto o in parte - del premio aziendale. Questa breve guida si pone l'obiettivo di informare il lavoratore sui risvolti fiscali di ogni possibile opzione a sua disposizione in modo da poter operare una scelta quanto più consapevole possibile. Sarebbe infatti alquanto fastidioso scegliere di destinare a Welfare una quota importante del premio aziendale per poi scoprire successivamente di non avere possibilità di fruire di servizi o che tale possibilità nel proprio caso porta ad uno svantaggio fiscale-contributivo.

Quali sono le tassazioni e le contribuzioni alle quali è soggetto il premio aziendale?

Prendiamo l'esempio del premio dell'impiegato di terzo livello (3A3L) del Banco Popolare:

- Erogazione Welfare Eur 550,00
- Erogazione cash Eur 700,62

L'erogazione Welfare non comporta alcuna tassazione e non comporta contribuzione a carico del lavoratore, mentre rimane ferma la contribuzione aziendale. La destinazione in Welfare è già stabilita ed il lavoratore può soltanto decidere in che modo utilizzare in corrispettivo assegnato.

L'erogazione cash comporta una contribuzione ordinaria a carico del lavoratore (9,19% fino a 42.069 annui e 10,19% sui redditi eccedenti) ed una tassazione separata agevolata al 10%. Per questa quota però, per effetto dell'accordo aziendale del 26 maggio, il lavoratore può scegliere un utilizzo Welfare, in tutto o in parte. La quota che sarà destinata a Welfare avrà analogo trattamento contributivo e fiscale dell'erogazione Welfare, quindi continuando il nostro esempio:

Scelta Erogazione Cash

Lordo 700,62 -> Contributi 64,39 -> IRPEF 63,62 -> Netto in busta paga 572,61

Scelta completa Erogazione Welfare

Lordo 700,62 -> Netto in servizi Welfare 700,62 -> con Vantaggio netto di 128,01

Sostanzialmente quindi il vantaggio fiscale e contributivo che comporta la scelta a favore del Welfare è quantificabile nel 18,27% fino a redditi di 42.069 euro annui e di qualche decimale in più per redditi annui da 42.070 a 50.000.

Successivamente alla scelta di quanto destinare a Welfare (che può essere esercitata dall'1 all'11 giugno) dal 1 luglio avremo la possibilità di scegliere come utilizzare effettivamente, tra le scelte disponibili a catalogo, il montante accumulato. Passiamo in rassegna le varie opzioni analizzando le conseguenze in termini fiscali e di fruibilità.

ASA (Assistenza Sanitaria Aggiuntiva)

E' la destinazione residuale in caso di inutilizzo in altre forme al 30.12.2016 ma opzionabile anche volontariamente. Partiamo da questa perché ci consente di introdurre un ragionamento valido per buona parte delle altre forme di utilizzo: le spese rimborsate a Welfare aziendale non possono essere portate in detrazione o in deduzione nella dichiarazione dei

redditi, quindi per le spese sanitarie, ignorando per

semplicità l'effetto della franchigia di 129,11 euro, c'è una rinuncia alla detrazione del 19%. Questo fa sì, che se la scelta è vantaggiosa nel caso si utilizzi questo strumento devolvendo redditi soggetti a tassazione ordinaria (come ad esempio i versamenti volontari mensili o annuali), in questo caso si ha invece una lieve perdita rispetto al vantaggio del 18,27%. E' quindi una scelta poco consigliabile.

Previdenza complementare

Altra scelta residuale per chi non può usufruire di ASA (es. i colleghi non iscritti a forme di assistenza sanitaria aziendale) ma opzionabile anche volontariamente. La tassazione differita che il lavoratore subirà alla maturazione dei requisiti pensionistici può variare a seconda dell'anzianità di iscrizione dal 9 al 15%, ma in caso di anticipazione si applica il 23%. Non è quindi determinabile a priori stabilire un vantaggio o uno svantaggio, sicuramente un differimento dell'imposizione fiscale.

Assistenza a Familiari Anziani o non autosufficienti

Vale quanto detto sull'ASA, quindi occorre valutare caso per caso se le spese da rimborsare comportino successivamente una mancata detrazione o una mancata deduzione fiscale. In caso affermativo la scelta non è consigliabile, in caso invece le spese sostenute o da sostenere nell'anno siano superiori ai plafond fiscali di detrazione o deduzione massimi è consigliabile l'utilizzo in questa forma.

Buoni Acquisto Beni e Servizi per un importo pari a 150 euro (ad esempio buoni benzina)

Questa opzione sfrutta la detassazione dei "fringe benefits" fino a concorrenza di 258,23 Euro annuali. Chi però già utilizza in tutto o in parte questa possibilità, ad esempio per l'uso di un'auto aziendale o per il beneficio di un mutuo a condizioni dipendenti con spread negativo sul tasso di riferimento, in caso di superamento del tetto complessivo sommando i diversi utilizzi, si troverebbe a pagare IRPEF e contribuzione ordinaria sull'intera somma. Quindi consigliamo l'utilizzo di questo strumento solo se si è certi di non fruire di altri benefits.

Educazione e Istruzione

Le possibilità di detrazioni fiscali coprono l'intero ciclo scolastico e sono diversificate per ogni tipologia di spesa di questa area. Solitamente però i plafond sono ampiamente al di sotto della spesa effettivamente sostenuta. Da notare che da quest'anno sarà possibile anche la detrazione della mensa scolastica e della retta della scuola d'infanzia. Una volta verificato quindi di avere più spese di quelle detraibili questa scelta è consigliabile.

Iniziative Culturali e Ricreative

Il vantaggio fiscale-contributivo è indiscutibile, trattandosi però di utilizzi "in convenzione" vi invitiamo a verificare sul nuovo sito youwelfare.easywelfare.net la disponibilità delle convenzioni sul territorio di interesse, perché la copertura del territorio nazionale potrebbe non essere omogenea. Sicuramente le convenzioni saranno arricchite nel corso dell'anno, anche sulla base delle segnalazioni che arriveranno dai lavoratori, ma al momento occorre secondo noi riferire la scelta ad

elementi certi.

Assistenza Familiari (in convenzione)

In questo caso vale il combinato di quanto detto su “Assistenza Familiari Anziani o non autosufficienti” ed “Iniziative Culturali e Ricreative”.

Infine sulla tipologia di spese che possano esser ammesse nelle varie casistiche di rimborso vi rimandiamo al regolamento allegato e nel caso sussistano ancora dubbi vi invitiamo a contattare il vostro rappresentante Fisac-CGIL.

Verona, 07 giugno 2016

Fisac-CGIL Gruppo Banco Popolare

[2016.06.07 FISAC Premio Aziendale 2015](#)

[2016.06.07 FISAC Premio Aziendale 2015 - All. 1 - Regolamento](#)

Photo by [kenteegardin](#) 