

Retribuzioni. Agevolazioni fiscali e contributive collegate alle modalità di erogazione

Nel welfare aziendale il fisco decide «per casi»

Beni e servizi più convenienti degli aumenti in busta paga

Nevio Bianchi

► Sempre più di frequente vengono definiti accordi e regolamenti aziendali che prevedono il pagamento della prestazione lavorativa non solo con denaro corrente, ma, sia pure in minima parte, con servizi. È il cosiddetto **welfare aziendale**.

Nato nelle grandi imprese, si sta diffondendo anche nelle medie e piccole realtà lavorative, man mano che si sviluppa la consapevolezza dei vantaggi che comporta sia per i dipendenti che per i datori di lavoro. Quello più immediato per entrambi deriva dal rapporto tra costo per il datore di lavoro e beneficio per il lavoratore. Se infatti il pagamento della prestazione è solo monetaria, per effetto del cuneo fiscale quando il datore di lavoro corrisponde 100 euro a un dipendente, in media ne dovrà pagare almeno altri 50 per oneri di diversa natura mentre al lavoratore, al netto del prelievo fiscale e previdenziale ne rimarranno circa 65-70. Se invece l'azienda sostiene un costo per un servizio che sarà usufruito da un dipendente, in molti casi, per effetto della normativa fiscale e previdenziale di favore, il costo sostenuto sarà pari al valore del servizio fruito. Nel caso di una prestazione sanitaria in una struttura convenzionata, per esempio, il datore di lavoro pagherà il valore del servizio senza oneri aggiuntivi e il dipendente non subirà nessun ulteriore prelievo.

Per i lavoratori c'è inoltre un ulteriore vantaggio che è quello della maggiore disponibilità dei servizi e della maggiore facilità e semplicità con cui si possono fruire, per cui alla fine il valore del vantaggio percepito è maggiore del costo sostenuto dal datore di lavoro. È indubbio, infatti, che la domanda di servizi, per una molteplicità di ragioni aumenta ed è

altrettanto evidente che da parte dello Stato l'offerta diminuisce. Per un singolo cittadino la ricerca di questi servizi può essere costosa e defatigante. Un datore di lavoro, invece, soprattutto se di grandi dimensioni, ha un potere contrattuale diverso e può costruire direttamente o può contrattare, attraverso convenzioni, pacchetti da offrire ai propri dipendenti con un miglior rapporto qualità/prezzo. Tutto questo si traduce in vantaggio anche per il datore di lavoro che attraverso la "soddisfazione" del lavoratore, beneficerà di un miglior clima aziendale e di una migliore fidelizzazione.

Per lo sviluppo di questa politica retributiva, la normativa fiscale e previdenziale di favore è determinante. Le disposizioni consentono discreti vantaggi, anche se i presupposti e le condizioni per l'esenzione fiscale e previdenziale non sono uniformi e non sempre si capisce il perché.

Ci sono infatti i servizi che mantengono il beneficio dell'esenzione fiscale e previdenziale anche se erogati attraverso rimborsi al dipendente per i costi da lui sostenuti, e anche se concordati attraverso un accordo collettivo. Rientrano in questa categoria i contributi per asili nido, per borse di studio e per colonie climatiche.

Altri invece sono esenti solo se "volontari", cioè concessi unilateralmente dal datore di lavoro e solo se quest'ultimo sostiene direttamente il costo, sia erogandolo direttamente, sia pagando il soggetto che lo eroga e con il quale si è convenzionato. Rientrano in questa seconda categoria i servizi per finalità di educazione, ricreazione, assistenza sanitaria quali, ad esempio, assistenza domiciliare, check-up, corsi non professionali, palestre e circoli sportivi, intrattenimento, attività ricreative, wellness, attività per bambini. Queste diverse modalità e criteri andrebbero rivisti, perché oggi sono poco comprensibili e ne limitano lo sviluppo, bloccando così le potenzialità di queste nuove politiche retributive.

Va anche detto tuttavia, pur con i limiti della normativa, che l'atteggiamento dell'agenzia delle Entrate è stato abbastanza favorevole. Una discreta spinta all'utilizzo di questi strumenti è stata data infatti dall'interpello del 13 giugno 2012, con il quale è stato confermato che il beneficio fiscale (e previdenziale) si applica anche nel caso in cui l'azienda offra una molteplicità di servizi ed il lavoratore sceglie quello più utile per lui. È stata così superata la difficoltà di individuare un servizio che possa andar bene per tutti.

In sintesi

01 | VANTAGGI ECONOMICI

Il welfare aziendale beneficia di un trattamento contributivo e fiscale più leggero di quello applicato alla retribuzione. Di conseguenza, se un datore di lavoro spende 100 euro, il dipendente fruisce di un bene o servizio di ugual valore. Invece un incremento della busta paga al datore di lavoro costa 150 mentre il dipendente incassa, netti, 60-70 euro

02 | VANTAGGI SOCIALI

Il welfare aziendale può contribuire a creare un miglior ambiente di lavoro. Inoltre, grazie al potere negoziale maggiore che l'azienda ha rispetto al singolo, il lavoratore può avere accesso a beni o prestazioni che in altro modo gli sarebbero negati o risulterebbero più costosi

03 | GLI INGREDIENTI

Il datore di lavoro può scegliere di offrire determinati beni o servizi uguali per tutti i dipendenti oppure può mettere a disposizione un catalogo da cui ognuno sceglie di utilizzare quello che ritiene più utile

