

Fine anno: tempo di Premi o Welfare Aziendale?

A fine anno molte aziende si interrogano su come poter condividere i buoni risultati ottenuti nel corso dell'anno con i propri dipendenti. Diventa pertanto determinante comprendere quale sia lo strumento migliore per raggiungere tale obiettivo.

Da una parte abbiamo il classico Premio in denaro, che risulta essere semplice e diretto come metodo (se si rinuncia alla possibilità di avere la detassazione, diversamente la procedura diviene piena di vincoli e condizioni spesso eccessive per le piccole realtà aziendali) ma con il problema di essere assoggettato dal lato del dipendente sia a contribuzione, sia a tassazione che sviliscono molto spesso l'importo inizialmente messo a disposizione, ed invece dal lato del datore di lavoro tale premio viene assoggettato alla contribuzione Inps, maggiorando non di poco il costo aziendale del premio. Dall'altra parte abbiamo la possibilità di utilizzare il Welfare aziendale e cioè la possibilità di poter incentivare i propri dipendenti tramite dei servizi. Il vantaggio di questo metodo è dato dall'esenzione fiscale e contributiva del welfare messo a disposizione, abbattendo il così detto cuneo fiscale.

Il Welfare finora ha presentato però alcune problematiche legate principalmente alla rigidità dei servizi offerti (i servizi che le aziende offrono sono molto spesso in convenzione a specifici fornitori) e alla impossibilità di poter differenziare il welfare tra i dipendenti appartenenti a categorie omogenee, ad esempio di non poter dare il premi differenti tra due dipendenti dello stesso livello ma con capacità e resa completamente diversa.

A queste due problematiche ci sono però ora delle soluzioni.

La prima soluzione è legata alle nuove piattaforme che consentono al dipendente di modulare il premio in welfare messo a disposizione dall'azienda, in base alle proprie esigenze, cioè può



scegliere autonomamente non solo il servizio che gli interessa di più, ad esempio: cure dentistiche anziché baby sitting o l'acquisto di libri scolastici oppure la spesa per un viaggio vacanza ecc., ma gli permette anche di ottenere il servizio con il *fornitore di propria fiducia*: la libreria sotto casa, il proprio dentista, la storica agenzia viaggi (per inciso lo Studio Musolla offre ai propri clienti l'accesso ad una validissima piattaforma welfare molto concorrenziale).

Relativamente invece alla necessità di poter differenziare la premialità tra i diversi dipendenti appartenenti a categorie omogenee (si precisa che tra categorie diverse di dipendenti è sempre possibile avere premialità diverse, ad esempio tra operai e impiegati o quadri) si è avuta una importante apertura da parte dell'Agenzia delle Entrate della direzione regionale Lombardia tramite la risposta all'interpello n. 904-791/2017 del 28 luglio 2017, con la quale ha integralmente accolto la tesi dell'istante secondo cui la struttura del proprio Piano Welfare - a carattere premiante e di durata biennale - non contrasta con le finalità agevolative dei commi 2 e 3 dell'art. 51 del Tuir. Il Piano proposto prevedeva l'assegnazione di un budget di spesa «figurativo» di partenza («credito Welfare») uguale per ciascun dipendente *ma con la possibilità di ridurlo in proporzione nell'ipotesi del raggiungimento di un risultato inferiore*. Pertanto il piano del Welfare aziendale dev'essere disponibile a tutti i dipendenti o categorie di dipendenti prefissato, ma l'assegnazione verrà concessa ai soli dipendenti che otterranno il risultato prefissato.

Studio Musolla

