



PIANO WELFARE AZIENDALE ISTRUZIONI PER L'USO

Nei primi giorni di marzo l'Azienda ha pubblicato sul portale un nuovo progetto denominato Piano Welfare.

Ricordiamo che lo stesso non è stato politicamente condiviso dalle OO.SS..

Si tratta di uno strumento attraverso il quale i colleghi che aderiranno, scegliendo di destinarvi in tutto o in parte il Premio Aziendale e/o eventuali premi sul sistema incentivante, oltre alle liberalità aziendali per i figli (strenna di natale e contributo colonie), potranno beneficiare degli sgravi fiscali previsti dalle leggi vigenti.

Ricordando che l'adesione è **volontaria**, riportiamo di seguito qualche considerazione sulla convenienza fiscale.

L'Azienda versa sul conto welfare l'importo richiesto dal collega al lordo delle ritenute irpef, quindi se il collega decide di utilizzare il Premio Aziendale, tale importo verrà versato per intero, senza trattenute né irpef né previdenziali.

Su tale importo però l'azienda a sua volta non versa i contributi previdenziali e neanche i contributi al fondo integrativo di previdenza.

Quindi il collega che sceglie il conto welfare ne avrà un vantaggio tanto maggiore quanto più alta è la sua aliquota marginale irpef.

D'altro canto il collega perde almeno il 23% di contributi previdenziali e un altro importo variabile tra il 3 ed il 6,5% di contributi al fondo integrativo di previdenza.

Per quanto riguarda in particolare il Premio Aziendale il primo discrimine è il seguente: redditi annui fino a 40.000 euro e redditi oltre i 40.000 euro.

I colleghi con redditi sino a 40.000 godono di un'agevolazione fiscale sull'Irpef del Premio, per cui la ritenuta fiscale è pari al 10%.. Quindi il vantaggio irpef in questo caso si riduce decisamente.

Di contro il collega rinuncia alla contribuzione previdenziale (Inps + FP complementare).

E' di tutta evidenza che i colleghi che si trovano in queste condizioni non hanno nessun vantaggio nel canalizzare l'importo del Vap sul conto welfare.

Redditi oltre i 40.000: il Premio Aziendale è tassato con aliquota marginale (aliquota dello scaglione più alto) quindi il risparmio apparente sarebbe del 40% circa.

In realtà, anche in questo caso, bisogna valutare gli effetti della mancata contribuzione ai fini previdenziali.

Nel caso di utilizzo di importi provenienti dal sistema incentivante e dalle liberalità, non essendo previste agevolazioni fiscali particolari, ogni collega dovrà determinare la propria convenienza a seconda dell'aliquota marginale irpef, tenendo ben presente comunque che a fronte di un immediato ed oggettivo risparmio fiscale, subirà una decurtazione della propria contribuzione previdenziale del 26% minimo.

Alla fine dell'anno comunque il conto welfare deve essere azzerato. Le cifre non utilizzate per i pagamenti consentiti potranno avere due differenti destinazioni a scelta del collega: al fondo di previdenza e in questo caso mantengono le caratteristiche della deducibilità fiscale o in alternativa verranno riaccreditate sul cedolino di dicembre con le relative trattenute irpef (aliquota marginale) ed il riaccredito dei contributi previdenziali.

In conclusione invitiamo i colleghi a fare valutazioni attente e personali, non potendosi dare un consiglio che sia valido per la totalità dei casi.

Saluti.

LA SEGRETERIA

Milano, 22 marzo 2012