

INSIGHT DAL  
MONDO DEL WEALTH  
MANAGEMENT

relevant



**Roberto Orlando**  
Wealth Manager

Via Flaminia, 133  
00196 Roma RM

Tel.  
3481179579

e-mail:  
[roberto.orlando@azimut.it](mailto:roberto.orlando@azimut.it)

\*  
**AZIMUT**  
WEALTH MANAGEMENT

Caro lettore,

questo primo numero di Relevant è dedicato al mondo delle imprese ed in particolare al welfare aziendale. Il "cuneo fiscale" è ancora oggi il principale ostacolo per quegli imprenditori che vorrebbero valorizzare e premiare le proprie risorse; le modifiche dell'art. 51 del TUIR introducono però alcune interessanti possibilità in grado - da un lato - di consentire un risparmio all'azienda e - dall'altro - un maggiore beneficio per i propri dipendenti. L'articolo, a cura del Responsabile Previdenza del Gruppo Azimut, vuole fornire una breve overview sul tema. La materia è per sua natura complessa e non può essere trattata in maniera esaustiva in queste poche pagine; qualora l'argomento sia di interesse saremo lieti di approfondirlo insieme e presentare le nostre soluzioni per rendere fin da subito operative queste opportunità.

## Anche il fisco aiuta il welfare aziendale

Da anni in Italia si discute di ridurre il cuneo fiscale e recentemente si sta finalmente muovendo qualcosa. Nell'ambito di tutte le iniziative intraprese negli ultimi 18 mesi sono da sottolineare le modifiche degli articoli 51 e 100 del TUIR, introdotte con la c.d. "Legge di Stabilità 2016"<sup>1</sup>. Cambiamenti non da poco, visto che alle Aziende sarà consentito di erogare ai propri dipendenti beni e servizi in regime di decontribuzione. I soggetti interessati saranno tutti i lavoratori dipendenti del settore privato (assunti con contratto a tempo indeterminato, determinato e con contratto di somministrazione)<sup>2</sup>.

### Legge Stabilità - Modifiche art. 51 TUIR

#### Premi di Produttività (PDP)

Regime agevolato se:

- a) Somme corrisposte in esecuzione di contratti collettivi territoriali/aziendali
- b) Produttività e performance accertate in base a parametri oggettivi e misurabili
- c) Reddito <= 50.000€
- d) Premio Max 2.000€ (derogabile a 2.500€)

#### Welfare aziendale (Flexible benefit)

Non concorrono alla formazione della base imponibile IRPEF le spese relative ad opere e servizi sostenute per specifiche finalità di: Educazione, Istruzione, Ricreazione, Assistenza sociale e sanitaria o culto

- CHECK UP SANITARI
- PREVIDENZA
- CORSI DI FORMAZIONE
- SERVIZI LUDOTECHE
- CENTRI ESTIVI FIGLI
- BADANTI

Nel dettaglio, per ciò che concerne il pagamento di **"premi di produttività"** (PDP), la legge sancisce che ai fini della defiscalizzazione (a) le somme debbano essere corrisposte in esecuzione di contratti collettivi anche aziendali<sup>3</sup>, (b) la produttività venga accertata in virtù di parametri oggettivi e misurabili ed infine che (c) premio e (d) reddito lordo massimi siano rispettivamente pari a 2.000€ e 50.000€<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>) Art. 1 della legge 208/2015; <sup>2</sup>) Sono esclusi i lavoratori del settore pubblico; <sup>3</sup>) Di cui all'art. 51, d.lgs 15 giugno 2015 n.81; <sup>4</sup>) Nell'attuale dal "Legge di Stabilità 2017" è previsto l'innalzamento del massimo reddituale a 80.000€ e del massimo premio a 3.000€

Gli eventuali premi di produttività erogati oltre i 2.000€ concorreranno a formare il reddito complessivo del lavoratore e saranno assoggettati a tassazione con aliquote ordinarie.

Sul fronte dell'incentivazione delle risorse umane si tratta di un cambiamento che segna una forte discontinuità rispetto al passato quando la decontribuzione dei premi era riservata esclusivamente a determinate tipologie di Contratti Collettivi Nazionali e soprattutto era subordinata alle coperture finanziarie sui conti pubblici da verificare anno per anno.

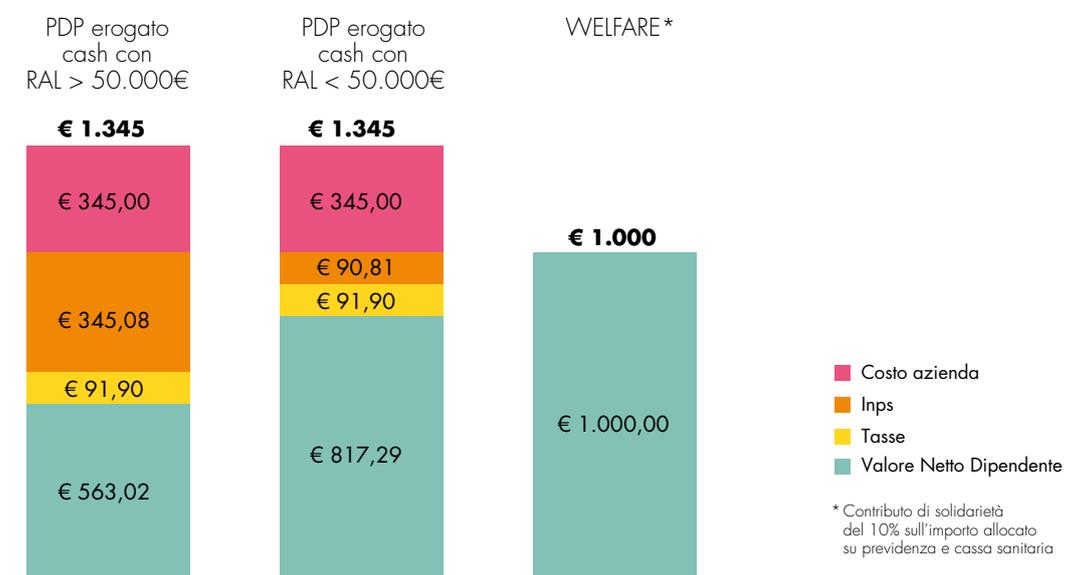
I cambiamenti non riguardano solo i premi in denaro. Le nuove misure prevedono che le spese relative ad opere e servizi sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, non concorrano alla formazione della base imponibile IRPEF. Questo significa che, grazie ai cosiddetti **"Benefit Flessibili"**, i lavoratori potranno scegliere autonomamente la composizione del proprio ventaglio di soluzioni tramite l'assegnazione di un budget di spesa. Il dipendente avrà quindi l'opportunità di utilizzare il proprio bonus per l'acquisto dei libri di testo per i propri figli, piuttosto che per l'iscrizione in palestra o per le coperture previdenziali/sanitarie per sé e per i propri familiari.

Se è interessante osservare che i "premi di produttività" erogati secondo la "Legge di Stabilità 2016" consentono di aumentare il netto incassato dal dipendente premiato (ma con reddito e premio massimo limitati), ancora più interessanti sono i vantaggi derivanti dai "flexible benefit". Questi ultimi infatti non hanno limiti di importo erogabile o reddito e non concorrono a formare il reddito del lavoratore dipendente, diventando così un importante strumento di benefit anche per i quadri direttivi e dirigenziali (con grande vantaggio fiscale per il dipendente e per le aziende).

Che le Aziende lungimiranti si stiano ponendo come valida alternativa al sistema di Welfare Pubblico è ormai sotto gli occhi di tutti ed è altrettanto evidente che i risparmi che le imprese riescono a conseguire grazie alla nuova normativa vengono prevalentemente destinati a programmi di fidelizzazione ed incentivazione del personale, tema sempre più centrale nello sviluppo strategico delle imprese italiane.

### Come cambiano le cose: un esempio

Per comprendere in termini numerici gli impatti -per il dipendente e per l'azienda- delle modifiche all'art.51 del TUIR proponiamo di seguito un confronto tra un'erogazione monetaria sotto forma di premi di risultati (PDP) e di welfare aziendale (Welfare).



Si noti come, nel caso del conferimento del premio di produttività di 1.000€ lordi erogato cash al dipendente con RAL > 50.000€, il costo complessivo per l'azienda sia di 1.345€, mentre il netto percepito dal dipendente sia 563,02€.

Nel caso del conferimento del premio di produttività di 1.000€ lordi erogato cash al dipendente con RAL < 50.000€, il costo complessivo per l'azienda sia di 1.345€, mentre il netto percepito dal dipendente sia 817,29€.

Infine, nel caso del conferimento del premio di 1.000€ lordi in flexible benefit il costo complessivo per l'azienda sia di 1.000€ (ad esclusione delle spese sanitarie e previdenziali che scontano un contributo di solidarietà pari al 10%) ed il netto disponibile per il dipendente come "budget di spesa" sia di 1.000€.

A completamento di quanto sopra, riportiamo una tabella riepilogativa del trattamento fiscale dei benefit (lato azienda e dipendente) in base all'art. 51 e 100.

## Welfare Aziendale: riepilogo del trattamento fiscale

BENEFIT	AZIENDA			DIPENDENTE		TUIR
	DEDUCIBILITÀ IRES	DEDUCIBILITÀ IRAP*	DECONTRIBUZIONE INPS	DETAZZAZIONE IRPEF	DECONTRIBUZIONE INPS	
Spese mediche	✓	✓	Agevolata 10%	⚠	⚠	Art. 51
Previdenza	✓	✓	Agevolata 10%	⚠	⚠	
Mutui	✓	✓	⚠	⚠	⚠	
Buoni spesa	✓	✓	⚠	⚠	⚠	
Assistenza	✓	✓	✓	✓	✓	
Mobilità	✓	✓	✓	✓	✓	Art. 100
Educazione; Ricreazione; Assistenza sociale/sanitaria	⚠ Nel limite del 5% del costo del lavoro, se erogati volontariamente	✓	✓	✓	✓	

Note: \*Solo per i contratti a tempo indeterminato (Legge di stabilità 2015)

Concludendo, siamo convinti che per le aziende sia importante premiare e motivare i propri dipendenti e siamo consci che ridurre il "cuneo fiscale" sia un passo importante per mediare la volontà dell'azienda con le sue necessità di cassa.

Come Azimut Wealth Management abbiamo stretto una partnership con una primaria società operante nel settore delle risorse umane, tra le prime in Europa ad aver implementato una piattaforma finalizzata all'erogazione dei "flexible benefits" per le aziende.

Tramite questo accordo il welfare aziendale diventa attivabile nel concreto con il minimo sforzo da parte dell'azienda ed il massimo risultato per la fidelizzazione e l'incentivazione del proprio capitale umano.

**Matteo D'Ettorre**

Responsabile Nazionale Previdenza Complementare  
Gruppo Azimut.

#### DISCLAIMER

Il presente documento è stato preparato da Brown Editore S.p.A. (l'editore), Sede Legale Viale Mazzini, 31/L 36100 Vicenza, in completa autonomia e riflette quindi esclusivamente le opinioni e le valutazioni dell'editore stesso. Il presente documento non può essere riprodotto o pubblicato ed è stato redatto a solo scopo informativo. Di conseguenza non è fornita alcuna garanzia circa la completezza, l'accuratezza, l'affidabilità delle informazioni in esso contenute. Le informazioni qui specificate non sono da intendersi come una sollecitazione al pubblico risparmio o un'offerta, né una raccomandazione all'acquisto o alla vendita di strumenti finanziari. I rendimenti passati non sono indicativi di quelli futuri. Prima dell'adesione leggere il KIID che il proponente l'investimento deve consegnare prima della sottoscrizione nonché il Prospetto pubblicato e disponibile presso la sede della società, i soggetti incaricati della distribuzione e sul sito internet [www.azimut.it](http://www.azimut.it).