@bollettinoADAPT, 6 febbraio 2017

Legge di stabilità 2017: verso una maggiore flessibilità dei piani di welfare

di Adua Maria Sabato

Tag: *#welfare #secondowelfare #detassazione #leggedistabilita2017 #tuir*

I commi 160, 161 e 162 dell'art.1 della Legge 11 dicembre 2016 n.32 (legge di stabilità 2017) intervengono ampliando i contenuti dell'art.51 del TUIR, la disposizione legislativa di riferimento del welfare aziendale.

Con il comma 161 dell'art.1 il Legislatore modifica l'art.51 co.2 introducendo una nuova lettera "f-quater" che così dispone ‹‹*non concorrono a formare reddito i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità o categoria di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi ad oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2) del decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010 o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie*››.

Dalla lettera della norma emerge chiaramente il rinvio al D.M. 27.10.2009 poiché le prestazioni a cui la nuova disposizione fa riferimento hanno ad oggetto gravi patologie e prestazioni individuate nell'ambito dei fondi sanitari integrativi del SSN.

Una disciplina che è a sua volta richiamata all'interno della lettera c) del co.160 secondo la quale si sancisce che non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente e non sono soggetti all'imposta sostitutiva del 10% i contributi alle forme pensionistiche complementari (D.Lgs. 252/2015) e di assistenza sanitaria integrativa (art. 51 co.2 lett. a) e h) TUIR) ricevute in totale o in parziale sostituzione del premio di risultato anche se di importo eccedente i limiti previsti dalla legge (euro 5.164,57 per le forme pensionistiche complementari; euro 3.615,20 per le assistenze sanitarie integrative; euro 2.065,83 per l'azionariato diffuso).

L'obiettivo è chiaro; contribuire ad incentivare i sistemi di previdenza e assistenza per i quali permane l'unico costo del contributo di solidarietà del 10% (vincolo che tra l'altro, alla luce delle disposizioni sul welfare del 2016 e 2017, appare eccessivamente svantaggioso).

Altro aspetto innovativo è presente all'art. 1 comma 160 lett. d) e lett. e) della Legge di stabilità 2017 in materia di *parziale detassazione dei premi di risultato/partecipazione agli utili* (disciplina già introdotta dalla precedente legge di bilancio) che prevede un aumento dei valori su cui applicare l'agevolazione fiscale.

I destinatari sono i lavoratori dipendenti aventi un reddito di importo non superiore nell'anno precedente quello in cui percepiscono il premio di risultato a euro 80.000 (prima era euro

50.000). Di conseguenza, vengono ricompresi nell'agevolazione fiscale non solo operai e impiegati, ma anche quadri e una parte dei dirigenti. Gli importi su cui applicare l'imposta sostitutiva del 10% dei premi di risultato aumentano da **2.000 a 3.000 euro** nella generalità dei casi e da **2.500 a 4.000** per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Rimane confermato quel che il legislatore ha previsto nella legge di stabilità 2016. A tal proposito, il lavoratore può scegliere se ricevere il premio di risultato in denaro oppure sostituirlo in tutto o in parte con benefit erogati sotto forma di welfare (*welfarizzazione del premio di risultato*) godendo di conseguenza, in quest'ultimo caso, dell'esenzione fiscale prevista da ogni forma di benefit.

Da ultimo, il co.162 dell'art.1 della legge di stabilità 2017 interviene formulando una interpretazione più estesa dell'art.51 co.2 del TUIR. Questa nuova interpretazione prevede l'applicazione dell'agevolazione fiscale anche qualora le opere e i servizi riconosciuti dal datore di lavoro (art. 51 co.2 lett.f), del settore privato o pubblico, siano previsti non solo all'interno di contratti o accordi aziendali ma anche all'interno di accordi nazionali, territoriali o accordi interconfederali. Cosi facendo il legislatore ha inteso proteggere i recenti rinnovi dei CCNL che hanno disposto erogazioni di welfare per i dipendenti a cui si applica il contratto.

Il quadro d'insieme è dunque in costante ampliamento e cambiamento sempre più orientato verso l'incremento di produttività, efficienza e qualità in un mercato fortemente concorrenziale.

Adua Maria Sabato
Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Università degli Studi di Bergamo
@adua_sabato