



30 Luglio 2018

Numero 31

## **I BONUS E LA PENSIONE**

---

Ho letto su Sole 24 Ore un argomento interessante per i lavoratori futuri pensionati.

Come è noto il welfare aziendale è una recente scoperta del mercato del lavoro.

Si tratta di beni e servizi che spaziano in vari campi adatti alla popolazione aziendale e, contemporaneamente, sulla base di alcune norme fiscali del testo unico delle imposte sui redditi, risultano fiscalmente più convenienti della retribuzione in denaro.

L'articolo 1, commi 182-190, della legge 208/2015 (legge di stabilità 2016) che ha reso strutturali gli incentivi fiscali per i premi di risultato definiti sulla base della contrattazione collettiva di secondo livello, ha introdotto per la prima volta, la possibilità per gli accordi collettivi di riconoscere ai lavoratori la facoltà di richiedere, in alternativa ai premi di risultato, la fruizione di un pacchetto di welfare aziendale, senza perdere i vantaggi fiscali connessi.

Successivamente la legge 232/2016 (legge di bilancio 2017) aumenta ancora i beni e servizi che rientrano nel welfare dando maggior impulso alla contrattazione collettiva nazionale e territoriale, come è avvenuto nel rinnovo del contratto nazionale collettivo dei metalmeccanici; tutto questo pone in essere molti problemi da risolvere via via con l'aiuto sindacale.

Innanzitutto sarebbe un errore scegliere il welfare solo per beneficiare della leva fiscale, l'istituto funziona solo se si pone come risposta a fabbisogni concreti del personale, che vanno oltre il risparmio tributario.

A questo punto si deve tenere conto anche delle conseguenze sulla previdenza.

Sempre su Sole 24 Ore leggo un articolo di Antonello Orlando "Il bonus può ridurre la pensione".

Infatti, il regime fiscale agevolato dei premi di risultato introdotto, con la legge 208/2015 non esonera datore di lavoro e lavoratore dal versamento della normale contribuzione INPS, il premio che verrà versato sotto forma monetaria ai dipendenti non consente al datore di lavoro alcun risparmio sul costo del lavoro mentre il lavoratore, cui viene applicata un'aliquota del 10% senza l'intervento di addizionali regionali e comunali, vedrà aumentato il suo potere di acquisto. Sulla posizione assicurativa il premio andrà ad alimentare, sia la retribuzione pensionabile utilizzata dal sistema retributivo, sia la quota calcolata col metodo contributivo, che, per effetto dell'articolo 24 comma 2 della legge 214/2011, è applicato a tutti gli assicurati dal 2012.

Se l'accordo aziendale prevedesse la possibilità di convertire il valore monetario del premio detassabile in uno dei benefit, completamente esenti, elencati dall'articolo 51 commi 2 e 3 (ultimo periodo) del Testo unico delle imposte sui redditi, a fronte del totale risparmio fiscale del dipendente e contributivo, sia del dipendente sia del datore di lavoro, ci sarebbe l'azzeramento della quota di contribuzione utile ai fini pensionistici.

**Maria Letizia Magistri**

Componente del Comitato Consultivo  
Nazionale della UGL Pensionati

*Per riprodurre questo articolo citare la fonte*