

IL COMMENTO DELL'ESPERTO: AVV. FRANCESCO TANCA I CONTRATTI COLLETTIVI E L'OPZIONE WELFARE

La c.d. Opzione Welfare è uno strumento introdotto dalla legge di stabilità 2016 che consente al lavoratore convertire il premio di risultato (ovvero la partecipazione agli utili) con una prestazione di welfare non assoggettata a tassazione e a contributi.

Lo strumento per operare cumula in qualche modo le condizioni che consentono la detassazione dei premi di risultato (ovvero la partecipazione agli utili) con l'esclusione dall'imponibile fiscale e contributivo delle opere/servizi che rientrano nella nozione di welfare aziendale (vedi [articolo in evidenza](#)).

Tra le condizioni merita un'attenzione particolare il riferimento alla contrattazione collettiva.

Sul piano della tipologia di accordi, il legislatore ha voluto attribuire subsidiariamente alle parti sociali territoriali - ma soprattutto alle aziende con le proprie rappresentanze sindacali - un potere non riconosciuto a livello nazionale: quindi occorre stipulare un contratto collettivo territoriale ovvero un contratto aziendale, sottolineando che ai fini dell'agevolazione valgono anche accordi c.d. separati con OO.SS (se territoriali) o RSA (se aziendali) ovvero con la RSU. È invece escluso che accordi sottoscritti anche con una pluralità di lavoratori (magari anche tutti i dipendenti), possano essere rilevanti ai fini della detassazione.

Sul piano del contenuto, tali accordi devono prevedere criteri oggettivamente misurabili per il riconoscimento dei premi. Quanto alle prestazioni di welfare, se non si intende assegnarle indistintamente a tutti i dipendenti, devono essere individuate categorie di lavoratori omogenee tali da evitare che le prestazioni siano sostanzialmente ad personam. Quindi, oltre ad utilizzare le categorie di legge (dirigenti, quadri o impiegati), possono essere utilizzati altri criteri di individuazione di un gruppo come ad es. l'appartenenza ad un determinato reparto o settore aziendale ovvero una particolare modalità di svolgimento della prestazione (es. il turno di notte). È possibile ricomprendere anche i collaboratori come escludere contratti a termine. Le prestazioni erogabili in sostituzione dei premi devono rientrare tassativamente nella tipologia prevista dalla legge (vedi [articolo in evidenza](#)). Inoltre l'accordo dovrà prevedere i valori di tali prestazioni che potranno anche essere diversificati all'interno della categoria di appartenenza, nonché termini e modalità per esercitare l'opzione da parte di chi ha maturato il diritto al premio.

La seconda precisazione riguarda i limiti di legge entro cui può essere esercitata l'opzione avvalendosi della totale defiscalizzazione e decontribuzione prevista per le prestazioni di welfare: anzitutto il reddito dei lavoratori non può essere superiore a 50 mila euro annui. In secondo luogo, non potrà essere superato il limite di valore di € 2.000/2.500 (es. il lavoratore che matura un premio di € 2.000, somma sulla quale pagherebbe contributi e l'imposta sostitutiva del 10%, potrà decidere di impiegare l'intera somma per pagare la retta scolastica ovvero un campus estivo). Di conseguenza ove l'opzione coinvolga somme superiori, per l'eccedenza si applicherà il regime fiscale e contributivo ordinario.

Avv. Francesco Tanca
Studio Lettieri & Tanca