

Il welfare aziendale è una iattura

Riceviamo spesso dai lavoratori richieste di consigli in merito all'opportunità di destinare al welfare aziendale le somme derivanti dai premi di produttività.

A questa domanda risponde **Alberto Perfumo** con il volume **"Il welfare aziendale è una iattura"** (dal quale abbiamo tratto il titolo del post).

L'autore è responsabile di un'azienda che si occupa di consulenza in materia di welfare aziendale; tuttavia, invece di sostenere a spada tratta i vantaggi del welfare, riferisce correttamente anche **dati e informazioni negative**. Che la sua opinione sia controcorrente si comprende sin dall'introduzione, della quale riportiamo un estratto:

"Il welfare aziendale è una iattura", mi ha detto un candidato durante un colloquio, riportando la frase di un amico impiegato presso una grande azienda. Ma come? Durante la selezione per una società che offre servizi e consulenza in ambito welfare aziendale e mentre in giro non si parla d'altro, un lavoratore dice che si tratta di "una iattura"?

In realtà, l'affermazione non mi ha sorpreso: da mesi rifletto sul boom del fenomeno welfare aziendale. Con i miei 16 anni di esperienza nel settore ho sentito la necessità di una riflessione seria sull'argomento. E mi piace pensare che questa riflessione possa essere utile ad altri.

Si è ormai affermata, da più parti, la convinzione che il welfare aziendale sia la soluzione ideale per tutti e che convenga ad aziende e dipendenti.

In realtà il welfare aziendale è ingannevole: vengono sbandierati **vantaggi fiscali e contributivi**, ma nel complesso la **scelta è economicamente in perdita**.

Nel settore privato le aziende premono affinché i lavoratori destinino al welfare i premi variabili di risultato anziché riceverli in busta paga. Apparentemente, per chi fa questa

scelta ci sono vantaggi tangibili.

Incassare i premi direttamente in busta paga significa pagare il **9,19%** di contributi previdenziali e il **10%** d'imposta (comunque ridotta rispetto all'aliquota ordinaria **Irpef** che va dal **23%** al **43%**.)

Destinarli al welfare significa evitare ogni contributo o imposta. Ecco perché questa seconda opzione è apparentemente quella più conveniente.

C'è però un aspetto che può sfuggire al lavoratore. Versando il premio di produzione nel welfare, anche il datore di lavoro è **esentato dal versare la sua quota di contributi previdenziali, pari all'incirca al 24% della retribuzione.**

Ricapitolando: destinando i premi di risultato al Welfare il lavoratore si trova una maggiorazione immediata del 19% ***(subito vanificata nel caso la somma venga utilizzata per spese mediche o per altre spese potenzialmente detraibili, che a quel punto non possono essere detratte perdendo il beneficio fiscale che ammonta esattamente al 19%).***

Così facendo però **perde contributi INPS nella misura complessiva del 33%.**

Per invogliare i lavoratori a scegliere di utilizzare comunque il welfare, **le aziende tendono ad offrire maggiorazioni** a chi sceglie questa opzione, che possono arrivare al 10-15%: comunque inferiori al risparmio ottenuto dal mancato versamento dei contributi.

E' bene ricordare che i contributi previdenziali non sono soldi persi: più contributi versati comportano una pensione più alta.

Perfumo cita uno studio secondo cui mille euro l'anno in welfare per 37 anni causano una **decurtazione della pensione** di 873 euro l'anno.

Quindi qual è la scelta migliore?

Se si riesce ad utilizzare il welfare per sostenere **spese che non beneficerebbero di detrazione fiscale** (es. acquisto di

libri scolastici) ed in presenza di incentivi aziendali, la scelta tra welfare e incasso in busta paga è pressoché equivalente **se il bonus per chi opta per il welfare arriva al 15%.**

Ragionando con un'ottica di lungo periodo, e comunque in tutti i casi in cui le somme accantonate dovrebbero essere destinate a spese potenzialmente detraibili, appare preferibile incassare il premio in **busta paga.**

Al momento della scelta va tenuto conto anche del fatto che i soldi destinati a welfare non si recuperano subito, e può non essere semplicissimo utilizzarli tutti.

*In passato avevamo sviluppato l'analisi dell'argomento **welfare** giungendo alle medesime conclusioni. Anche se riferito in parte ad uno specifico Istituto Bancario, invitiamo tutti coloro che volessero approfondire la questione a rileggere il post .*

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper-welfare-aziendale-2017.html>