

Anno 19 - n° 297 – 4 giugno 2019 - A cura delegati RSU Eni Upstream di San Donato Milanese: Angolani, Benvegna, Bersano, Calemma, Folcini, Fossati, Impalà, Lanza, Loriga, Maragliuolo, Mazzoni, Moscatelli, Omini, Orrù, Prenna, Salvadeo, Scazzariello, Tavernar.

Premio e Welfare, alcune note per capirne di più

Anche quest'anno il 50% del Premio è stato liquidato a maggio in busta paga e sottoposto a contribuzione (9,49%) e tassazione ad aliquota separata (10%). Il restante 50% sarà invece versato a giugno.

L'accordo di quest'anno ha anche finalmente sancito che dalla prossima erogazione sarà possibile, per chi non intende aderire a questa opzione, chiedere il pagamento dell'intero premio in un'unica tranche a maggio.

Entro il 13 giugno il lavoratore potrà chiedere di convertire questa parte del premio in "opere e servizi di welfare" per una percentuale compresa tra il 40% e l'intera somma. La parte destinata a welfare sarà detassata, non contribuita e godrà di un "bonus" aggiuntivo del 20% di quanto effettivamente speso, da utilizzare entro aprile dell'anno successivo per acquisti/servizi nelle medesime voci. In caso di mancato utilizzo del bonus aggiuntivo, quanto non usufruito verrà versato in Fondenergia.

Ma conviene veramente l'**opzione welfare**? Sicuramente conviene all'azienda che deduce completamente le quote destinate al welfare e risparmia anche il 23,7% della quota aziendale di contribuzione INPS a favore del lavoratore. Questo spiega l'entusiasmo con cui Eni sponsorizza la sua piattaforma Eniflex.

Quanto al lavoratore invece è utile considerare diversi fattori:

1. **contributo aggiuntivo del 20 %**: questo è un indubbio vantaggio, soprattutto per chi ha una posizione in Fondenergia. Se infatti non si riesce ad utilizzare il "bonus" entro aprile dell'anno successivo, quanto avanzato viene conferito alla posizione individuale del fondo. Per chi invece non è iscritto a Fondenergia, vi è di fatto l'obbligo di spenderle tutti, pena la perdita del vantaggio e questo va considerato.
2. **decontribuzione**: il premio è contribuito al 9,49% e optando per il welfare, tale somma andrebbe in tasca al lavoratore. Tuttavia a fronte dei contributi risparmiati dal lavoratore, l'azienda evita di versare la sua quota, che pesa per il 23,7% della retribuzione e che verrebbe persa. Il gioco quindi non sempre vale la candela perché il lavoratore ha una perdita contributiva evidente. L'opzione è quindi sconsigliata specie per chi è vicino a pensione ed ha una parte del calcolo nella modalità retributiva o mista.
3. **defiscalizzazione**: questa opzione sarebbe sicuramente vantaggiosa se si parlasse di stipendio normale. In questo caso però la tassazione del premio è ad aliquota agevolata del 10%. Quindi potrebbe non essere del tutto conveniente; va valutato con attenzione in base alle opzioni e alla aliquota marginale di ciascuno.

In primis si deve considerare che la legge permette la tassazione agevolata al 10% fino a 3000€ lorde annue; pertanto l'intera prima tranche è stata tassata al 10% a tutti coloro che nel 2018 aveva registrato un reddito imponibile inferiore a 85000€. Con la seconda tranche invece, le categorie 1Q, 2 e 3 superano i 3000€ lordi e quindi hanno convenienza a destinare a welfare tutte le somme superiori che, se saldate in busta paga, sarebbero tassate ad aliquota massima (da 38% a 43%).

La cifra che è sicuramente conveniente da destinare a welfare potrebbe quindi essere 213,1€ per la categoria 3, 752,96€ per la categoria 2 e 1006,62€ per i quadri.

In generale poi invitiamo tutti a ponderare bene la scelta prima di aderire.

Nel caso si opti per **beni e servizi** vale il buon senso; ognuno valuti se quanto proposto è veramente utile e consideri anche se rinuncia ad altre possibili defiscalizzazioni.

Infatti alcune spese, quali tasse universitarie, spese scolastiche, spese mediche o assistenziali, trasporti pubblici, godono di una **detrazione del 19 %**, se portate a sgravio nel 730. Se le pago attraverso somme defiscalizzate, non posso portarle in detrazione perché questa spetta solo se le spese restano effettivamente a carico di chi le ha sostenute. Risparmio quindi il 19,49% di contributi

e tasse non pagate ma perdo il 19% di detrazione; l'unico vantaggio rimane il 20% in più sulla somma spesa, ma rinuncio al 23,7% della contribuzione aziendale ad INPS.

Per quanto riguarda invece i buoni acquisto, rammentiamo che la legge prevede deduzione fiscale solo fino all'ammontare di 258,23€ ed a questa somma concorrono tutti i premi ottenuti nell'anno, compresi ad esempio i buoni carburante del Trofeo Sicurezza. Quindi il vantaggio della deduzione è disponibile, ma senza superare la soglia.

Se invece si utilizza il welfare per **spese deducibili** (a titolo di esempio FASIE e Fondenergia), la verifica va fatta con ancora maggiore attenzione. Preliminarmente è necessario verificare il proprio reddito per lavoro dipendente sul CU2019, seconda pagina, casella 1.

Se è inferiore a 28000€ l'aliquota massima che si paga è del 27%; se è superiore è del 38% e si eleva al 41% per redditi oltre 55000€. Questo ci permette di valutare queste due opzioni che nell'accordo di marzo sono chiare.

Fondenergia: destinare al fondo pensione la somma evita di pagare 10% di tasse + 9,49% di contributi e consente di guadagnare il 20%; in totale un beneficio del 39,5%.

Inoltre i soldi destinati al fondo pensione con questa modalità saranno esenti da tassazione una volta riscattati, sia tramite anticipo che come rendita/capitale a fine carriera.

La cifra aggiuntiva infine non rientra nel plafond di 5164, 57 euro/annui che ognuno può destinare a fondi pensionistici integrativi ottenendone benefici fiscali (deduzione).

L'unica contrarietà riguarderebbe quindi la perdita dei contributi INPS di parte aziendale, ma riteniamo che questo possa essere compensato dal fatto che i soldi vengono comunque assegnata alla pensione integrativa.

Pagamento Quote Fasie: francamente il vantaggio che se ne conseguirebbe ci pare basso o addirittura nullo. Si consideri infatti che la normale quota FASIE è dedotta dall'imponibile totale, ovvero il lavoratore già gode di un beneficio fiscale che varia dal 27% (redditi imponibili fino a 28000€ annui) al 38% (da 28000€ a 55000€ annui) fino a 41% (da 55000€ a 75000€ annui).

Se destina al pagamento un lordo sottoposto a tassazione del 10% e contribuzione del 9,49%, anche ammettendo che guadagni un 20% aggiuntivo sulla quota destinata, va in pari con aliquota 38%.

Qual è la logica?

Questa opzione potrebbe blandamente convenire solo a chi ha un reddito inferiore ai 28000€, ovvero aliquota del 27%; tutto compreso si guadagnerebbe circa 12% di sgravio ma perderebbe i contributi INPS di parte aziendale e pagherebbe l'intera somma subito. Vale la pena?