



VAP WELFARE E DETASSAZIONE COME ORIENTARSI

La Legge di Stabilità 2016 ha riproposto la cosiddetta “**detassazione**”, ossia la previsione di un’imposta sostitutiva (dell’IRPEF e delle addizionali regionali e comunali) pari al **10%**, applicabile ai premi di risultato, con i seguenti limiti:

- importo massimo del premio che può beneficiare dell’agevolazione pari ad **€ 2.000 lordi** innalzabili ad **€ 2.500*** per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell’organizzazione del lavoro;
- un requisito reddituale necessario per beneficiare dell’agevolazione fissato in **€ 50.000 lordi** come tetto di reddito da lavoro dipendente relativo all’anno **2015**.

Come Sindacato, abbiamo già inoltrato all’Azienda una proposta strutturata che permetterebbe di adempiere a quanto previsto dal decreto attuativo della Legge di Stabilità circa l’innalzamento della soglia di premio detassato ai previsti 2500€. Siamo in attesa di risposta. Ad oggi quindi, utilizzeremo per le seguenti spiegazioni, il valore limite oggi previsto ed ampiamente comunicato dall’azienda.

Il Premio Aziendale di Findomestic (VAP), che percepiremo il prossimo 27 giugno, rientra a pieno titolo tra i premi che possono beneficiare del trattamento agevolato, ovviamente solo per la parte non eccedente il limite di € 2.000.

Una significativa novità introdotta per la prima volta quest’anno consiste nel fatto che tali limiti di € 2.000 come ammontare massimo di premio e di € 50.000 come massimale di reddito, valgono sia per la DETASSAZIONE che per l’opzione WELFARE come modalità di pagamento del premio.**

Dopo il “periodo di pausa” del 2015 - anno in cui per diverse ragioni non vi è stata né la detassazione, né l’opzione welfare - quest’anno siamo chiamati tutti a fare attente e consapevoli valutazioni sulla scelta della modalità di pagamento del Premio Aziendale.

Cerchiamo, quindi, di fornire qualche elemento utile con esclusivo intento informativo. Precisiamo che intendiamo illustrare i “pro” e i “contro” per i colleghi delle due modalità (pagamento cash con detassazione - opzione welfare) e lasciamo alla massiva opera comunicativa aziendale l’illustrazione del **funzionamento della formula welfare: a tale ultimo proposito invitiamo i colleghi a rivolgere, per iscritto alla casella mail dedicata di Edenred, i dubbi e le richieste di chiarimenti (ad es.: spese che rientrano tra quelle rimborsabili; validità della specifica ricevuta fiscale, ecc.) al fine di eliminare il rischio di incomprensioni e spiacevoli sorprese.**

Innanzitutto, è bene chiarire che, indipendentemente dalla scelta tra pagamento cash e opzione welfare, tutta la parte di premio che eccede il limite di € 2.000, sarà sottoposta a tassazione ordinaria secondo le aliquote IRPEF vigenti ed applicabili in base agli scaglioni di reddito.

In base a quali valutazioni posso decidere se mi conviene optare per il pagamento in contanti anche dei primi € 2.000 oppure per l’opzione welfare? Ecco ciò che è fondamentale sapere.

In caso di **pagamento in contanti**, potrò beneficiare della detassazione (imposta sostitutiva al 10%, in luogo della normale aliquota IRPEF e delle addizionali regionali e comunali), mentre con l’opzione **welfare** non pagherò alcuna imposta e riceverò, sotto forma di rimborsi e/o servizi e/o previdenza complementare, l’intero importo***. In questo secondo caso, inoltre, sulla somma destinata al welfare avrò diritto ad un incentivo del 10%.

È bene sapere anche che, in caso di scelta per il **pagamento cash**, a mio favore ci sarà la contribuzione previdenziale INPS piena (sia per la quota a carico del lavoratore pari ad € 9,19%, sia per la quota a carico dell’azienda pari a circa il 23%), la quota TFR (pari al 6,91% a carico dell’azienda) ed il contributo al fondo pensione (4,30% a carico dell’azienda, minimo 1% a carico mio).



Ricapitolando, riportiamo una tabella riassuntiva:

	PAGAMENTO CASH	OPZIONE WELFARE
Massimale su intero VAP	€ 2.000	80% di € 2.000
Incentivo	0	+10%
Imposte	10%	0
TFR	6,91% (a carico azienda)	0
Contributo Fondo Pensione	4,30% (a carico azienda)	0
“ “ “ iscritto	minimo 1%	0
Contributi INPS	23% (a carico azienda)	0
“ “ lavoratore	9,19%	0

Come OO.SS. siamo convinti che sia di fondamentale importanza acquisire tutte le informazioni necessarie affinché ciascuno possa decidere, nella massima consapevolezza e liberamente, le scelte da compiere, ben sapendo quindi a cosa andremo a rinunciare in ambito previdenziale. Sarà nostra cura comunicarvi l'esito dell'incontro previsto per il prossimo 10 maggio.

*** **

**Su quest'aspetto è aperto un confronto con l'azienda, alla quale come Sindacati abbiamo presentato una proposta articolata per soddisfare i requisiti previsti dal decreto ministeriale; vi terremo prontamente informati circa la definizione della questione.*

***Secondo le tabelle da CCNL ABI, nel limite di reddito di € 50.000 annui rientrano tutte le Aree Professionali ed i primi due livelli dei QD: in ogni caso, è opportuno verificare i casi specifici facendo riferimento alla CU (ex CUD).*

****Secondo l'impostazione aziendale, il massimale del Premio destinabile al welfare non sarà pari a quello previsto dalla legge ma sarà l'80% del massimale stabilito dalla legge cui si aggiunge l'incentivo del 10%. Ad esempio: 80% di € 2.000 = € 1.600 + € 160 = € 1.760.*

Firenze, 2 maggio 2016

**Le Segreterie
Organi di Coordinamento
FABI - First/CISL - Fisac/CGIL - Uilca/UIL - UNISIN
di Findomestic Banca**