



Agevolazioni fiscali 2018 per il trasporto pubblico locale: detrazioni e buoni tpl per le imprese



UNICO
CAMPANIA



Napoli, 15 gennaio 2018

Il consorzio Unicocampania

Il Consorzio Unicocampania, che raggruppa le aziende di trasporto pubblico locale (AIR, ANM, BUONOTOURIST, BUSTALIACAMPANIA, COSAT, CIAV, CTP, DAV, EAV, SITASUD, TRENTALIA, TROTTABUS, ETTORE CURCIO&FIGLI, AUTOLINEE CURCIO, FRANCESCO&GIUSEPPE MANSI, AUTOLINEE EREDI ARTURO LAMANNA) ha come oggetto lo sviluppo e l'attuazione del sistema tariffario definito dalla Regione Campania quale ente regolatore della tariffa, con l'obiettivo di incrementare i ricavi da traffico di tutti i consorziati.



La mobilità sostenibile

Il Consorzio Unicocampania promuove, inoltre, l'utilizzo del trasporto pubblico locale attraverso iniziative di marketing e comunicazione in grado di evidenziare i vantaggi, in termini economici e di rispetto dell'ambiente, che derivano alla collettività dalla preferenza accordata al TPL. In quest'ottica numerose le convenzioni stipulate con le imprese e gli Enti per migliorare la mobilità casa/lavoro.



Agevolazioni fiscali per il tpi

La **Legge di Bilancio** prevede al comma 28 due **modalità per la detrazione delle spese sostenute per il trasporto pubblico**, in particolare, per gli abbonamenti attraverso la detrazione dalla dichiarazione dei redditi o il rimborso del datore di lavoro. In entrambi i casi, il provvedimento è valido anche per i familiari a carico.

1. Detrazione del 19% delle spese sostenute dal lavoratore per l'acquisto degli abbonamenti al tpi per un importo non superiore a € 250



2. Buoni Tpi: tramite disposizioni contrattuali o anche semplici accordi aziendali, il datore di lavoro può disporre il rimborso o il pagamento delle spese di abbonamento al tpi dei propri dipendenti.

Welfare aziendale: cos'è e come funziona

Con il termine **welfare aziendale** s'intende l'insieme di provvedimenti di gestione delle risorse umane mirati al miglioramento del benessere del singolo lavoratore, al di là della retribuzione classica (salario).

Si manifesta attraverso **benefits e servizi che l'azienda offre a propri dipendenti**, al fine di migliorarne la qualità della vita, accrescerne la soddisfazione e migliorare il legame con l'azienda.

Tali benefits rispondono, infatti, in modo puntuale ai bisogni specifici di ogni persona **migliorando la vita privata e lavorativa del dipendente.**



Welfare aziendale: alcuni esempi

La Picard, azienda leader francese, per esempio dichiara «Abbiamo lanciato un piano welfare innovativo, rivolto a tutte le tipologie di dipendenti – sottolinea la manager -. **Mettiamo a disposizione dei nostri collaboratori un bonus annuale da spendere in una serie di servizi quali istruzione, trasporti, sport, cultura e tempo libero, cassa sanitaria e acquisto di buoni e cofanetti.** È inoltre prevista, da quest'anno, la possibilità di destinare una parte, o l'intero importo del premio di produzione al piano welfare, beneficiando così di una totale detassazione e decontribuzione dello stesso premio.

Welfare Aziendale: Vantaggi

Per il lavoratore: L'art .51,co.2 e 3 TUIR riconosce al lavoratore dipendente , «a determinate condizioni», la non imponibilità fiscale – totale o parziale – di «specifiche misure» di welfare aziendale, con conseguente esclusione anche dall'imponibile previdenziale.

Per l'impresa: Corrispondente esclusione, totale o parziale, da contribuzione previdenziale a carico dell'azienda delle somme, valori, opere e servizi erogate ex art . 51,co.2 e 3 TUIR.

Deducibilità dal reddito d'impresa (salvo le limitazioni previste in specifici casi) delle spese sostenute per il welfare del dipendente.



Esempio

Se **il lavoratore** ha un **abbonamento** “treni regionali e mezzi urbani” oppure due abbonamenti separati (uno per il Frecciarossa e l'altro per i trasporti urbani), per un importo di **100 euro mensili**, **potrà risparmiare, se rimborsato dal datore, 1.200 euro l'anno**, quasi una 15° mensilità che si va a sommare ai buoni pasto.

Per il datore di lavoro queste somme sono totalmente deducibili dal reddito d'impresa nell'anno fiscale di riferimento.

Esempio

In conclusione, per l'azienda un rimborso di 1.200 euro costa esattamente questa somma ed è interamente deducibile, mentre il dipendente per disporre di questa cifra– che per lui non costituisce reddito imponibile ai fini fiscali e contributivi– avrebbe dovuto ottenere un aumento di stipendio che all'azienda sarebbe costato più del doppio e che, quindi, difficilmente avrebbe ottenuto.



Migliora il benessere del lavoratore, si riduce l'incidenza del cuneo fiscale e contributivo, aumenta il reddito spendibile e quindi anche i consumi .

