Nctm

Il Welfare Aziendale: strumenti di riduzione del costo del lavoro e fidelizzazione dei dipendenti. Profili lavoristici e fiscali.

Roma, 30 novembre 2016

Avv. Dario CLEMENTI

Dott. Guido MARTINELLI

Nctm

Profili lavoristici

Avv. Dario Clementi

Il welfare aziendale

Non esiste una nozione legislativa di welfare aziendale.
La **nozione**, quindi, va ricostruita sulla base delle iniziative aziendali realizzate in concreto, osservando **l'esperienza** contrattuale e la prassi **applicativa**, susseguitesi negli anni.

Possono essere ricondotti al welfare aziendale i **pacchetti di beni e servizi ceduti dalle imprese ai dipendenti, sulla base di un accordo collettivo** oppure in virtù di una **decisione unilaterale del datore di lavoro**, **al fine di accrescere il benessere personale degli stessi** e, di regola, sono beni e servizi che il Tuir non include nella nozione di retribuzione imponibile.

Tuttavia, nulla vieta alle imprese e alle parti sociali di includere nei pacchetti di welfare aziendale anche **beni e servizi diversi** da quelli che beneficiano di un regime fiscale agevolato.

Sviluppo del welfare aziendale

Il welfare aziendale è uno strumento cresciuto in maniera rapida e costante negli ultimi anni, non solo a seguito della tendenziale riduzione delle risorse stanziate per il welfare pubblico di base, ma anche a causa delle caratteristiche di fondo che hanno reso particolarmente conveniente questo strumento.

Origine

Le prime esperienze di welfare aziendale, sono rintracciabili in Italia intorno a fine **Ottocento**: si parla del cd. "paternalismo organico", molto legato alla figura carismatica dell'imprenditore e basato sulla considerazione che quanto viene erogato al dipendente non è un diritto, ma una concessione del datore di lavoro.

Sviluppo del welfare aziendale

Nella prima metà del **Novecento** lo sviluppo del welfare, pubblico e privato, viene progressivamente imposto:

- dalle rivendicazioni dei lavoratori;
- dall'obiettivo dei Governi di garantire la pace sociale in maniera non repressiva;
- dall'interesse degli imprenditori più lungimiranti, ad attrarre e trattenere manodopera qualificata, promuovendo azioni sociali, a tal fine, nella propria azienda.

Il welfare aziendale, dunque, si afferma definitivamente quale strumento per aumentare la **produttività aziendale** e contenere la conflittualità degli operai.

Sviluppo del welfare aziendale

Nella **seconda metà del Novecento** spicca il modello di welfare aziendale di Olivetti: viene **superata la visione meramente strumentale** ed economica del welfare aziendale, con la realizzazione di numerosi interventi previdenziali e assistenziali, **integrativi** di quelli pubblici di base.

Successivamente, il welfare aziendale viene progressivamente abbandonato, a seguito dell'aumento dell'intervento dello Stato in campo sociale, attraverso le riforme previdenziali.

All'interno delle grandi imprese, si sviluppa una nuova politica retributiva, limitata **al personale direttivo** e consistente nell'attribuzione di un'indennità accessoria, costituita da emolumenti in natura, addizionali alla retribuzione: i cd. "**fringe benefit**".

La crisi del 2008

La **crisi del 2008** e la conseguente riduzione dell'intervento dello Stato in campo sociale ha comportato il **ripensamento** del ruolo delle imprese nella scena del welfare - attraverso l'implementazione di piani di welfare aziendale, si realizza il miglioramento della vita economica e sociale dei dipendenti dell'impresa, con il conseguente **accrescimento** del valore del **capitale umano**, mediante:

- la **fidelizzazione**;
- l'**efficienza**;
- la **produttività**.

Il modello di welfare aziendale di Luxottica

Il welfare aziendale di Luxottica nasce con l'accordo sindacale del dicembre 2009, dopo un lungo processo di concertazione con i sindacati. Nel Febbraio 2009, con la firma del protocollo d'intesa, Luxottica propone alle organizzazioni sindacali la realizzazione di un programma di welfare aziendale destinato alla popolazione operaia e impiegatizia, per un totale di oltre 7.000 destinatari.

Nel marzo dello stesso anno iniziano gli incontri con le OO.SS. degli stabilimenti produttivi, riunioni tra azienda e rappresentanze sindacali per discutere il sistema di ***Governance***, aziendale e sindacale, che costituisce la più grande novità del sistema di welfare aziendale Luxottica.

L'accordo sindacale firmato nel dicembre 2009, istituisce il Comitato di Governance, organo bilaterale di rappresentanza aziendale e sindacale cui viene affidato il compito di studiare e proporre i progetti di welfare aziendale.

Il modello di welfare aziendale di Luxottica

Le iniziative di maggiore rilievo, proposte nel tempo per i dipendenti Luxottica, sono:

- **carrello della spesa**: buono di 110 euro distribuito a tutti gli operai ed impiegati con contratto a tempo determinato, indeterminato, di somministrazione e stage;
- **cassa di assistenza sanitaria**;
- **rimborso totale dei libri di testo**, per i figli e per i dipendenti che studiano, che copre i costi dei testi dalle scuole inferiori e fino all'Università anche agli assunti a tempo determinato;
- iniziative di ***work-life balance*** (la "banca ore"), permessi di paternità retribuiti fino a 5 giorni lavorativi, più flessibilità nella gestione della presenza e più riconoscimento del part - time;
- "***job sharing familiare***": il dipendente ha la possibilità di assentarsi per formazione o lavoro stagionale o, se impossibilitato a lavorare, consente al coniuge disoccupato o al figlio prossimo alla conclusione degli studi di prendere il suo posto in azienda.

Il welfare aziendale funziona: ci credono otto aziende su dieci

Dal "**Rapporto Welfare 2016**" elaborato da OD&M *Consulting*, Società di Gi. Group, specializzata nella gestione e valorizzazione delle risorse umane, è emerso che l'interesse sul tema del welfare coinvolge l'85% delle imprese intervistate:

- il 44% ha già implementato un piano di welfare aziendale;
- il 41% ha intenzione di attivarlo entro i prossimi due anni.

A dare impulso a questo strumento sono stati principalmente gli incentivi fiscali previsti dalla Legge di Stabilità 2016; il 74% delle imprese che hanno intenzione di implementare un piano nel breve periodo, dichiara, infatti, un aumento di interesse nei confronti del welfare aziendale a seguito del varo della Legge.

Il welfare aziendale funziona: ci credono otto aziende su dieci

Prendendo in esame le tipologie di servizi implementati dalla maggior parte delle imprese si rilevano le seguenti **aree**:

- **ristorazione** (91,5% delle aziende);
- **assistenza sanitaria** e **previdenza integrativa** (78% delle aziende);
- **gestione del tempo**, aspettativa/periodi sabbatici non retribuiti, banca ore, flessibilità entrata uscita, job sharing, part time, telelavoro (73,2% delle aziende);
- agevolazioni e rimborsi per il **viaggio casa lavoro**:

✓ buono carburante;

✓ car sharing;

✓ car pooling;

✓ navetta aziendale.

Il welfare aziendale: gli obiettivi

Il welfare aziendale consente ai lavoratori di **massimizzare** il valore netto delle risorse che vengono stanziate dalle aziende, grazie al sostanziale azzeramento del prelievo fiscale e contributivo sui beni e servizi che vengono riconosciuti ai dipendenti.

Tradizionalmente, infatti, le imprese hanno incluso nei piani di welfare aziendale, in misura preponderante, quei beni e servizi che non rientrano nella nozione di **reddito da lavoro dipendente**, secondo quanto disposto sul punto dalla legislazione fiscale.

Rientrano nella nozione di **reddito da lavoro dipendente**, ai sensi dell'art. 51, comma 1, del Tuir - e di conseguenza sono soggetti alla **tassazione a alla contribuzione previdenziale ordinaria -** tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro, ad **eccezione** dei beni e servizi previsti dai commi successivi dell'art. 51 e dall'art. 100 Tuir.

Welfare aziendale: strumenti e contenuti

Non sono considerati reddito da lavoro dipendente, ai sensi dell'art. 51, comma 2, Tuir:

- i servizi di trasporto collettivo;
- le prestazioni con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, assistenza sanitaria e di culto (art. 100 Tuir);
- i servizi per l'infanzia in età prescolare (compresi i servizi integrativi e di mensa);
- la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e le borse di studio;
- i servizi per familiari anziani e non autosufficienti;
- ulteriori beni e servizi di valore non superiore a 258,23 euro.

Ai sensi dell'art. 95 Tuir, per questi servizi è prevista anche la **deducibilità** (totale o parziale, secondo il tipo di prestazione) ai fini IRAP e IRES da parte dell'azienda, e l'esenzione da qualsiasi prelievo contributivo.

Attuazione di un piano di welfare aziendale

Per l'attuazione del piano di welfare aziendale si distinguono:

a) modello **unilaterale**;

b) modello **bilaterale**, richiede necessariamente la stipula di un contratto collettivo (territoriale o aziendale) con le organizzazioni sindacali;

c) accordo unilaterale col **singolo lavoratore** (ipotesi marginale).

A. Iniziativa unilaterale

L'iniziativa unilaterale dell'azienda intenzionata ad attivare un piano di welfare non è soggetta a particolari formalità. L'azienda:

- deciderà quali servizi destinare ai dipendenti;
- definirà le regole di accesso alle misure, stabilendo la platea dei beneficiari, le modalità concrete per fruire dei pacchetti di welfare e il valore complessivo degli stessi;

L'avvio del piano potrà essere comunicato con qualsiasi forma: anche una semplice email.

B) Accordo sindacale

Il modello bilaterale consiste nell'assunzione di misure di welfare aziendale formalizzando il piano di welfare in un **accordo** di II livello, aziendale o territoriale, stipulato con le **organizzazioni sindacali** individuate dall'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015.

Se l'accordo sindacale si limita a disciplinare **solo** il piano di **welfare aziendale**, senza prevedere alcuna possibilità di scambio con i premi produttività, non sono necessarie formalità e/o contenuti particolari dell'accordo medesimo.

Se, invece, si tratta di un **accordo più ampio,** e viene riconosciuto come trattamento alternativo al premio di produttività, il contenuto dello stesso deve essere coerente con le regole dettate dalla Legge di Stabilità 2016 per l'applicazione del regime fiscale agevolato. Nello specifico, l'accordo deve prevedere:

- **i criteri** di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione che determinano la maturazione della retribuzione di risultato;
- le **forme** di eventuale partecipazione agli utili;
- le forme di **coinvolgimento** paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro;
- la facoltà per i lavoratori che hanno maturato il premio di rinunciare all'erogazione economica, convertendo il premio in un pacchetto di beni e servizi.

C) Accordo individuale

Una terza possibile modalità di attivazione di un piano di welfare aziendale è quella rimessa all'**accordo individuale** tra l'azienda e il singolo lavoratore.

Questa ipotesi presuppone che il datore di lavoro individui uno o più singoli lavoratori e proponga, soltanto a questi, la sottoscrizione di un piano che prevede l'erogazione in sua favore di un pacchetto di benefit, di natura varabile (automobile, servizi, polizze sanitarie, ecc.).

Si tratta di una soluzione residuale, spesso applicata per i dirigenti, che non esclude l'applicazione nei confronti del resto del personale di un piano di welfare con le modalità prima descritte.

Detassazione dei premi di risultato

Il comma 182 della L. 208/2015 prevede che *"salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti ad una imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al* ***10%****, entro il limite di importo complessivo di* ***2.000 euro*** *lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il Decreto di cui al comma 188, nonchè le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa*".

Coinvolgimento paritetico dei lavoratori

(attuazione comma 189 L. 208/2015)

Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro è previsto l'aumento del limite di detassazione a **2.500 euro**.

L'art. 4 del **Decreto Ministeriale del 25 marzo 2016**, stabilisce le modalità e i criteri che deve adottare l'azienda, per poter beneficiare del suddetto maggior limite, in presenza di un **piano** che stabilisca, a titolo esemplificativo:

- la **costituzione di gruppi di lavoro** nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive - o sistemi di produzione;
- la presenza di **strutture permanenti** di consultazione e **monitoraggio** degli obiettivi da perseguire.

Non costituiscono modalità utili ai fini del coinvolgimento paritetico i gruppi di lavoro di semplice consultazione e/o formazione.

Circolare 28/E del 15 giugno 2016, Agenzia delle Entrate e Ministero del Lavoro, in materia di premi di risultato

Al fine di beneficiare dell'incremento dell'importo (2.500 euro) su cui applicare l'imposta sostitutiva, è quindi necessario che i **lavoratori intervengano**, **operino ed esprimano opinioni** che, in quello specifico contesto, siano considerate di pari livello, importanza e dignità di quelle espresse dai responsabili aziendali che vi partecipano con lo scopo di favorire un impegno "*dal basso*", che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro.

Partecipazione agli utili

(attuazione comma 182 L. 208/2015)

Per somme erogate sotto forma di **partecipazione agli utili** dell'impresa si intendono gli utili distribuiti ai sensi dell'**art. 2102 c.c.** (art. 4 del D.M. del 25 marzo 2016).

Si fa riferimento alla particolare modalità di erogazione della retribuzione, prevista dal libro V del codice civile, secondo la quale il dipendente può essere retribuito in tutto o in parte anche con partecipazione agli utili.

Nello specifico, ai sensi dell'art. 2102 c.c.: *"la partecipazione agli utili spettante al prestatore di lavoro (articolo 2554 c.c.) è determinata in base agli utili netti dell'impresa e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio (artt. 2423, 2435, 2464, 2491, 2516 del c.c.), in base agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato (articolo 2433 e seguenti c.c.)".*

Premi di risultato e contrattazione collettiva

L'applicazione dei benefici fiscali previsti dalla legge di Stabilità 2016 ai premi di risultato è sopposta a una **condizione preliminare**

- i premi di risultato e gli utili eventualmente distribuiti ai dipendenti devono essere "*erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*" (comma 187).

Tale ultima norma individua, come soggetti titolati alla stipula di accordi collettivi di livello territoriale oppure aziendale, *"le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria*".

Premi di risultato e contrattazione collettiva

La detassazione dei premi di risultato è accessibile anche per i datori di lavoro che non hanno possibilità di stipulare un accordo collettivo a livello aziendale, grazie all'intesa firmata il 14 luglio 2016 da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, con cui le parti sociali hanno definito un modello di accordo collettivo che potrà essere recepito dalle rispettive associazioni **a livello territoriale**, consentendo l'estensione della detassazione anche alle **PMI** prive di rappresentanza sindacale.

Deposito e monitoraggio dei contratti

(attuazione commi 182 e 189 L. 208/2015)

Il D.Lgs. n. 151/2015, in attuazione del *Jobs Act*, introduce un adempimento importante in materia di incentivi per l'occupazione.

Secondo l'art. 14 del provvedimento, "*il godimento di tutti i benefici contributivi o fiscali, e di ogni altra agevolazione connessa con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali, è subordinato al* ***deposito*** *dell'accordo di secondo livello presso una sede pubblica*".

L'adempimento deve essere attuato **in via telematica**, mediante l'invio tramite posta elettronica certificata dell'accordo di secondo livello alla Direzione Territoriale de Lavoro ("DTL") competente per territorio (quella ubicata dove ha sede l'azienda).

La condizione del **deposito** si applica solo agli accordi di II livello, territoriali o aziendali, che **disciplinano istituti connessi agli incentivi all'occupazione**.

Deposito e monitoraggio dei contratti

(attuazione commi 182 e 189 L. 208/2015)

Quindi, il contratto territoriale o aziendale, ove contenga agevolazioni fiscali e/o contributive, **deve** essere **depositato** telematicamente presso la DTL competente.

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto Ministeriale del 25 marzo 2016:

a) il deposito deve essere effettuato entro 30 giorni dalla sottoscrizione dei contratti aziendali o territoriali;

b) deve essere allegata una **dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del Decreto**, corrispondente al modulo **Allegato** allo stesso Decreto, disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Contratti collettivi territoriali

Con riferimento ai **contratti collettivi territoriali**, le imprese dovranno inviare una **comunicazione scritta** (anche via email) ai lavoratori, per informarli dell'istituzione di un premio di risultato, contenente:

- gli **obiettivi**;
- il **periodo di riferimento** per la loro misurazione;
- la **composizione** del premio;
- la natura degli **indicatori** adottati;
- la **stima** del valore annuo medio pro capite,
- le **modalità** di pagamento del premio.

Contratti collettivi territoriali

Il termine di 30 giorni, previsto dal D.M., è da riferirsi al **deposito dei soli contratti** (Circ. 28/E, 15 giugno 2016), mentre la dichiarazione di conformità potrà essere compilata e trasmessa dal datore del lavoro anche **successivamente** a tale termine, purché tale adempimento avvenga anteriormente al momento della attribuzione dei premi di risultato ovvero dell'erogazione delle somme a titolo di partecipazione agli utili di impresa.

L'accordo territoriale, una volta firmato, avrà durata **24 mesi** dalla sua sottoscrizione, ma potrà essere rinnovato tacitamente alla scadenza, salva espressa **disdetta** da comunicare almeno 30 giorni prima.

Contratti collettivi territoriali

Il modello di accordo territoriale prevede anche la costituzione di un **comitato**, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti firmatarie, cui sarà affidato il compito di:

- valutare il rispetto complessivo delle norme, anche collettive, che governano l'istituto;
- valutare lo stato e le modalità di attuazione delle intese in materia.

È prevista, infine, la possibilità di attivare iniziative sul territorio volte ad accrescere la cultura del **coinvolgimento paritetico** dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Le disposizioni del Decreto Ministeriale del 25 marzo 2016, si applicano alle erogazioni effettuate nel periodo di **imposta 2016** e in quelli successivi (art. 7 D.M. 23 marzo 2016)

Deposito e monitoraggio dei contratti

(attuazione commi 182 e 189, L. 208/2015)

L'art. 7 del D.M. stabilisce la disciplina transitoria applicabile ai premi di risultato maturati nel 2015 ma non ancora pagati nel 2016. In tal caso, l'applicazione del regime di favore è subordinata:

- alla coerenza dei criteri definiti dagli accordi collettivi aziendali per il loro riconoscimento con le previsioni contenute nel D.M.;
- al deposito dei contratti collettivi secondo la procedura definita dal D.M..

Circolare 28/E del 15 giugno 2016, Agenzia delle Entrate e Ministero del Lavoro, in materia di premi di risultato

In caso di contratti territoriali o aziendali che al **16 maggio** (data di pubblicazione del Decreto Ministeriale del 25 marzo 2016 sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), risultino già depositati presso la DTL competente (ai sensi dell'art. 14 del D.L. n. 151/2015), il datore di lavoro:

- non sarà tenuto a depositare nuovamente il contratto applicato;
- dovrà indicare nel modulo della procedura telematica unicamente i riferimenti dell'avvenuto deposito (data e DTL in cui sia avvenuto il deposito).
- potrà integrare l'accordo depositato in modo da renderlo conforme alle previsioni della L. n. 208/2015 e del D.M., **con effetti a partire dall'anno 2016.**
- In tale ultimo caso l'accordo integrativo dovrà essere depositato, unitamente alla dichiarazione di conformità entro il termine di 30 giorni dalla sottoscrizione.

Adempimenti per il deposito dei contratti

Datore di lavoro:

- l'applicazione del regime agevolato da parte del sostituto d'imposta costituisce la **regola**, salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro;
- il sostituto d'imposta:
  a. se ha rilasciato la **Certificazione Unica** (CU) per l'anno precedente (per 365 giorni), applica direttamente l'imposta sostitutiva;
  b. se non è lo stesso che ha rilasciato la CU per l'anno precedente, applica l'imposta sostitutiva a condizione che il beneficiario attesti per iscritto l'importo di reddito di lavoro dipendente percepito nell'anno precedente;
- il datore di lavoro, una volta verificata l'applicabilità della detassazione, può applicare l'imposta sostitutiva e **recuperare** le maggiori ritenute operate con la prima retribuzione utile, senza attendere le operazioni di conguaglio;
- il sostituto deve **indicare separatamente** nella CU la parte di reddito assoggettata ad imposta sostitutiva e l'importo di quest'ultima trattenuto sulle somme spettanti al dipendente.

Adempimenti per il deposito dei contratti

Lavoratore:

- il lavoratore è tenuto a **comunicare** al sostituto d'imposta l'insussistenza del diritto ad avvalersi del regime sostitutivo se:
  a. nell'anno precedente abbia conseguito redditi di lavoro dipendente di importo superiore a euro 50.000;
  b. se nell'anno di corresponsione degli emolumenti abbia percepito somme già assoggettate ad imposta sostitutiva ai fini della verifica del limite dei premi agevolabili;
- il dipendente può comunicare al proprio datore di lavoro l'eventuale **rinuncia** al regime agevolato.

Adempimenti per il deposito dei contratti

Segue

- in **assenza** della rinuncia scritta del prestatore di lavoro, il sostituto d'imposta, se sussistono le condizioni previste dalla norma, procede ad applicare l'imposta sostitutiva fatta salva la possibilità di applicare la tassazione ordinaria, se più favorevole, portandone a conoscenza il dipendente (c.d. **clausola di salvaguardia**);
- il lavoratore, in sede di dichiarazione dei redditi, deve far concorrere al reddito complessivo i redditi che, nonostante l'assenza dei presupposti richiesti, siano stati assoggettati ad imposta sostitutiva;
- il dipendente può utilizzare la dichiarazione dei redditi per applicare il regime che risulti per lui più favorevole.

Utilizzo dei documenti di legittimazione: i voucher

La Legge di Stabilità aggiunge il comma 3 - bis all'art. 51 del Tuir, ai sensi del quale "*Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale*".

Sul punto l'art. 6 del D.M. chiarisce che tali documenti:

- possono essere utilizzati solo dal **titolare**;
- **non** possono essere **monetizzati o ceduti** a terzi;
- devono dare **diritto ad un solo bene**, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni del titolare.

Nctm

Profili fiscali

Dott. Guido Martinelli

Introduzione

Si avverte sempre più l'esigenza di premiare il welfare aziendale e la variabile fiscale incide sensibilmente sulle scelte riguardanti la predisposizione dei piani.

In tal senso hanno agito sia la Legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), sia la Legge di stabilità 2017, approvata ieri al Senato, prevedendo importanti aperture verso sistemi defiscalizzati di welfare aziendale e di flexible benefit.

Gli obiettivi:

1) riduzione del costo del lavoro;
2) massimizzazione del valore/utilità percepita dal dipendente.

Introduzione

Le modifiche, si sostanziano in tre tipi di intervento:

1) modifica delle norme di carattere fiscale collegate al welfare aziendale (articolo 51 del Tuir);
2) introduzione della possibilità di concedere i servizi tramite documenti di legittimazione cartacei o elettronici (c.d. voucher);
3) introduzione della possibilità di trasformare i premi monetari detassati in welfare aziendale.

Disciplina

I profili di riferimento della disciplina sono, in particolare:

1. **Principi generali** – regolano la tassazione del reddito di lavoro dipendente.

Principio di onnicomprensività sancito dall'articolo 51, comma 1, del Tuir:

*"Il reddito di lavoro dipendente è costituito da **tutte le somme e i valori** in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro".*

Disciplina

2. **Regole specifiche** – disciplinano la forfettizzazione o l'esclusione specifica dal reddito di lavoro dipendente.

Individuate dall'articolo 51 del Tuir, comma 2 e seguenti:

- utilità/valori ***tassati a forfait****;*
- utilità/valori ***esclusi*** a talune condizioni.

Requisiti

I requisiti trasversali richiesti sono sostanzialmente due:

1) il welfare aziendale deve essere rivolto alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti.

Le categorie di dipendenti possono essere individuate per caratteristiche comuni e non solo per categorie omogenee (es. lavoratori del turno di notte, lavoratori di una determinata area produttiva, assunti a tempo indeterminato, etc.).

La condizione di messa a disposizione di un servizio alla generalità o a categorie di dipendenti è rispettata anche laddove alcuni di essi non usufruiscano di fatto del servizio offerto per scelta o per impossibilità.

Requisiti

2) il welfare aziendale può essere rivolto anche (o solo) ai familiari previsti dall'art. 12 del Tuir, cioè al coniuge del dipendente nonché ai suoi figli e alle altre persone indicate nell'art. 433 cod. civ., "*indipendentemente dalle condizioni di familiare fiscalmente a carico, di convivenza con il dipendente e di percezione di assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria*".

(Gli altri soggetti indicati nell'articolo 433 del cod. civ. sono: i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi; gli adottanti; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani e unilaterali)

Deducibilità IRES

La deducibilità per il datore di lavoro varia in relazione al "titolo" in base al quale le spese vengono sostenute:

1) IN FORZA DI UN VINCOLO CONTRATTUALE – articolo 95 Tuir

Le spese sono interamente deducibili.

2) VOLONTARIAMENTE – articolo 100 Tuir

Le spese sono deducibili nel limite del 5 per mille delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultanti dalla dichiarazione dei redditi.

Deducibilità IRES

Circolare Agenzia delle Entrate n. 28/E/2016 e

Circolare Assonime n. 24 del 3.11.2016

- l'erogazione dei servizi e/o delle opere in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 95 del TUIR;
- il limite di deducibilità dal reddito d'impresa del 5 per mille del costo del lavoro continuerà ad operare solo per i piani previsti unilateralmente dal datore di lavoro.

Determinazione del reddito di lavoro dipendente

Articolo 51, comma 2, lettera f)
(oneri di utilità sociale)

In base alle previsioni dell'articolo 51, comma 2, lettere f), f-bis) ed f-ter), non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente:

1) le spese relative ad opere o servizi sostenute per finalità educative, formative, ricreative, assistenziali e sanitarie (di cui all'art. 100, comma 1, del Tuir).

Es. corsi di lingua, informatica, teatro, musica, danza, etc.

Modalità di erogazione:

- messi a disposizione dal datore di lavoro;
- strutture esterne.

NO denaro e rimborsi

Determinazione del reddito di lavoro dipendente

Articolo 51, comma 2, lettera f-bis)
(benefit concernenti finalità educative e di istruzione)

2) Le somme, i servizi e le prestazioni erogati per la fruizione di servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi di mensa integrativi, frequenza di ludoteche, centri estivi e invernali, borse di studio a favore dei familiari.

Es. gite scolastiche, libri di testo, rette scolastiche, tasse universitarie, baby-sitter, etc.

Modalità di erogazione:

- messi a disposizione dal datore di lavoro;
- strutture esterne;
- erogazione rimborsi (documenti comprovanti l'effettività della spesa).

Determinazione del reddito di lavoro dipendente

Articolo 51, comma 2, lettera f-ter)

(somme e prestazioni riguardanti servizi di assistenza ai familiari)

3) Servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti.

Modalità di erogazione:

- messi a disposizione dal datore di lavoro;
- strutture esterne;
- erogazione rimborsi (documenti comprovanti l'effettività della spesa).

Determinazione del reddito di lavoro dipendente

Articolo 51, comma 3, ultimo periodo

Non concorrono alla formazione del reddito il valore dei **beni** ceduti e dei **servizi** prestati se complessivamente di importo non superiore ad euro 258,23.

Tali somme sono interamente deducibili per il datore di lavoro (a prescindere dalla volontarietà dell'erogazione).

Valore di riferimento: valore normale ai sensi dell'articolo 9 Tuir.

ATTENZIONE: qualora il valore dei beni e servizi di cui il dipendente ha fruito nel periodo di imposta ecceda il predetto limite, lo stesso concorre **interamente** a formare il reddito.

Determinazione del reddito di lavoro dipendente

Articolo 51, comma 3 –bis
(c.d. voucher)

Il comma 3- bis dell'articolo 51 del Tuir è stato introdotto dalla Legge n. 208/2015, e prevede la possibilità di erogare beni, prestazioni, opere e servizi, mediante documenti di legittimazione in formato cartaceo o elettronico.

Tale previsione agevola l'utilizzo di strutture di soggetti terzi per erogare ai dipendenti le prestazioni e i servizi scelti, a condizione che il dipendente non intervenga nel rapporto economico con la struttura che eroga la prestazione in quanto diversamente l'operazione potrebbe essere intesa come l'aggiramento del divieto di erogare somme di denaro (Circolare Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15.06.2016).

Determinazione del reddito di lavoro dipendente

Articolo 51, comma 3 –bis
(c.d. voucher)

Il D.M. del 25 maggio 2016, all'articolo 6, stabilisce le caratteristiche dei voucher:

- copertura totale del costo (non integrabili);
- non monetizzabili;
- nominativi;
- non cedibili a terzi;
- riferiti ad un solo bene/prestazione/servizio.

In relazione a tale ultimo punto, il comma 2, dell'articolo 6 del citato Decreto, stabilisce una deroga, ovvero, la possibilità di indicare cumulativamente un maggior numero di beni, a condizione che il valore complessivo degli stessi non ecceda euro 258,23.

PREMI DI PRODUZIONE E SOMME EROGATE SOTTOFORMA DI PARTECIPAZIONI AGLI UTILI

PREMI DI PRODUZIONE

Si tratta di somme di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, efficienza, qualità, innovazione.

SOMME EROGATE SOTTOFORMA DI PARTECIPAZIONE AGLI UTILI

Si fa riferimento alla modalità di erogazione ai sensi dell'articolo 2102 del cod. civ., ovvero la partecipazione agli utili spettanti al dipendente è determinata in base a:

- utili netti dell'impresa (nel caso di società soggette a pubblicazione del bilancio);
- utili netti risultanti in bilancio (nel caso di società non soggette a pubblicazione del bilancio).

Non si intende, quindi, nel senso di attribuzione di quote di partecipazione al capitale.

Requisiti

Soggettivi:

- il datore di lavoro deve essere soggetto privato;
- il dipendente deve essere titolare di reddito di lavoro dipendente (non assimilato);
- il dipendente, nell'anno precedente, ha percepito un reddito di lavoro dipendente inferiore ad euro 50.000.

Requisiti

Oggettivi:

- disciplinati da contratti di lavoro aziendali o territoriali che contengano specifiche previsioni in merito ai criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione cui è legato il premio;
- i contratti devono essere depositati entro 30 giorni dalla stipula presso Direzione Territoriale del Lavoro.

ATTENZIONE: le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili prescindono dagli incrementi di produttività.

Agevolazione

L'agevolazione si sostanzia nell'applicazione di un imposta sostitutiva ai fini Irpef, pari al 10%.

Conseguenze:

- l'importo del premio non rileva ai fini della fruizione del beneficio dei c.d. 80 euro;
- l'importo rileva ai fini ISEE;
- per l'importo corrispondente al premio non vi è capienza di detrazione degli oneri in quanto soggetto ad imposta sostitutiva.

Limiti dell'agevolazione

L'importo massimo agevolabile è pari ad:

- euro 2.000,00;
- euro 2.500,00 se i lavoratori sono coinvolti pariteticamente (con le modalità stabilite dal D.M. 25 maggio 2016).

Conversione in servizi di welfare

La Legge n. 208/2015, articolo 1, comma 184, prevede la possibilità per il dipendente di convertire il premio di produttività in servizi welfare che risultano, quindi, interamente detassati (tale fungibilità deve essere esplicitamente contemplata dai contratti aziendali/territoriali).

Il dipendente potrà scegliere se ottenere il premio interamente in denaro o in natura oppure se trasformare solo parte di questo in servizi di welfare.

In tale ultimo caso la parte non sostituita dai servizi di welfare, sarà assoggettata ad imposta sostitutiva o a tassazione ordinaria se eccedente i limiti previsti.

Prospettive 2017

Conversione in servizi di welfare

Il DdL Stabilità 2017 approvato ieri dal Senato e per il quale si attende la pubblicazione in Gazzetta, ha apportato alcune modifiche alle previsioni fin ora esaminate, in particolare:

1) ha stabilito che in caso di conversione dei premi in,

- contributi alla previdenza complementare,
- contributi di assistenza sanitaria,
- (attribuzione di azioni),

il contribuente potrà beneficiare dell'esclusione di qualsivoglia forma di tassazione anche in caso di superamento dei limiti.

Prospettive 2017

Articolo 51, comma 2, lettera f- quater)

2) ha introdotto la lettera f-quater) al comma 2 dell'articolo 51 del Tuir. Il citato articolo prevede che *"non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti, per assicurazioni aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie*".

Prospettive 2017

Limiti dell'agevolazione

3) In riferimento ai premi di produttività,

- il requisito soggettivo necessario per l'accesso alla disciplina agevolativa relativo all'ammontare del reddito da lavoro dipendente percepito dal lavoratore nell'anno precedente, viene aumentato ad euro 80.0000,00;
- l'importo massimo agevolabile è aumentato ad:
  - euro 3.000,00;
  - euro 4.000,00 se i lavoratori sono coinvolti pariteticamente (con le modalità stabilite dal D.M. 25 maggio 2016).

GRAZIE DELL'ATTENZIONE!

Via delle Quattro Fontane 161
00184 – Roma
www.nctm.it

I NOSTRI UFFICI

MILANO

Via Agnello, 12
20121 Milano
Tel.: +39 02 725511
Fax.:+39 02 72551501

ROMA

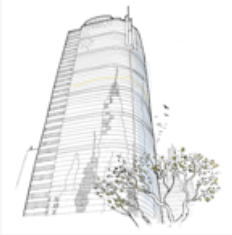
Via delle Quattro Fontane, 161
00184 Roma
Tel..: +39 06 6784977
Fax.: +39 06 6790966

LONDON

St Michael's House
1 George Yard, Lombard Street
EC3V 9DF London
tel. +44 (0) 20 73759900
fax +44 (0) 20 79296468

BRUSSELS

Avenue de la Joyeuse Entrée,1
1040 Brussels
Tel.: +32 (0)2 2854685
Fax.:+32 (0)2 2854690



SHANGHAI

28th Floor, Hong Kong Plaza
283, Huaihai Zhong Road
200021 Shanghai
Tel: +86 21 5116 2805
Fax: + 86 21 5116 2905