

Welfare aziendale:

La disciplina fiscale introdotta dalla Legge di Stabilità 2016 e le ipotesi di modifica previste nel DDL Bilancio 2017

3 novembre 2016

Dott. Stefano Santalucia

Area Politiche Fiscali

Welfare aziendale e flexible benefits: Definizioni

*Il **welfare aziendale** è generalmente inteso come l'insieme di beni e servizi erogati dall'azienda, a favore della totalità dei dipendenti o di particolari categorie, al fine di aumentare il benessere del lavoratore e della sua famiglia*

(Agenzia delle entrate, circolare n. 28/E del 15 giugno 2016)

*“I **Piani di welfare aziendale** o di **flexible benefits** consistono nella messa a disposizione da parte dell'impresa di un paniere di “utilità”, tra i quali il dipendente può scegliere (nel limite di un budget di spesa figurativo) quelle più rispondenti alle proprie esigenze.”*

Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità 2016)

Aree di intervento

-  Ampliamento della platea dei **benefit che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente**, erogabili alla **generalità o categorie di dipendenti**, che possono essere oggetto di **contrattazione** (*lettere a) e b) comma 190*)
-  Ammessa l'erogazione di tali benefit non imponibili anche mediante i ***documenti di legittimazione o voucher*** (*lettere c) comma 190*)
-  Riconoscimento della sostituibilità delle ***“retribuzioni premiali”***, assoggettabili a tassazione sostitutiva, con benefit non imponibili (*comma 184*)

Opere e servizi (art. 51, comma 2, lett. f)

In vigore fino al 31.12.2015

Art. 51, comma 2 del TUIR

f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'art. 100 del TUIR da parte dei dipendenti e dei loro familiari

Art. 100 del TUIR

*Le spese relative a opere e servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti, **volontariamente sostenute** per specifiche **finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto**, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al **5 per mille** delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi*

In vigore dal 1.1.2016

Art. 51, comma 2 del TUIR

f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'art. 12, per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100 del TUIR

Oneri di utilità sociale

Destinatari

- ✓ Dipendenti e loro familiari indicati nell'art. 12

Fonte dell'erogazione

- a) *Unilaterale da parte dell'azienda*
- b) *In adempimento di un obbligo negoziale previsto da contratto, da accordo o da regolamento aziendale*



Limiti di non imponibilità

- ✓ Nessun limite di valore delle opere e dei servizi erogati
- ✓ Nessuna soglia reddituale di accesso ai benefit

Modalità di erogazione

- ✓ *Strutture di proprietà dell'azienda o di soggetti terzi convenzionati*
- ✗ *Non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro*

Oneri di utilità sociale

- Finalità sociali di cui all'art. 100 del TUIR:

❖ *Educazione, Istruzione (corsi extraprofessionali)*

❖ *Ricreazione (es. biglietti stadio, abbonamenti per cinema, teatro, circoli sportivi e palestre, soggiorni centri benessere)*

❖ *Assistenza sociale (es. badante, infermiera domiciliare, case di riposo)*

❖ *Assistenza sanitaria (es. check-up medico esteso al nucleo familiare)*

❖ *Culto*



Opere e servizi: profili fiscali per l'impresa

IRES

(art. 95, comma 1 TUIR)

I costi dei benefit sostenuti in **adempimento di un obbligo negoziale** sono deducibili integralmente

(art. 100, comma 1 del TUIR)

Le **erogazioni unilaterali** sono deducibili nel limite del 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante in dichiarazione

IRAP

(art. 1, co. 20 Legge di stabilità 2015)

Il costo dei benefit erogati al personale **con contratto a tempo indeterminato** è integralmente deducibile

(art. 5, comma 3 DLgs n. 446/1997)

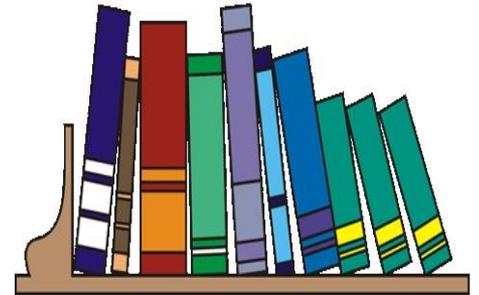
I costi dei benefit erogati a personale impiegato con altre tipologie contrattuali **non sono deducibili**

Servizi di educazione e istruzione (art. 51, co. 2, lett. f-bis)

In vigore fino al 31.12.2015	In vigore dal 1.1.2016
<p><i>f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la frequenza di asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'art. 112, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari</i></p>	<p><i>f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione di <u>servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali</u> e per borse di studio a favore dei medesimi familiari.</i></p>

Servizi di educazione e istruzione

- ❖ *Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare**
 - ✓ *Asili nido (servizi di baby sitting, “tagesmutter”)*
 - ✓ *Scuola materna, elementare, medie e superiori*
 - ✓ *Università e Master*
 - ✓ *Libri di testo scolastici*
- ❖ *Servizi integrativi e di mensa connessi (es. doposcuola)*
- ❖ *Ludoteche, centri estivi ed invernali*
- ❖ *Servizi di trasporto scolastico, gite didattiche ed altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica*
- ❖ *Borse di studio (somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio)*



Servizi di educazione e istruzione

Destinatari

- ✓ Familiari del dipendente di cui all'art. 12

Fonte dell'erogazione

- ✓ Unilaterale o contrattuale

Limiti di non imponibilità

- ✓ Nessun limite di valore delle opere e dei servizi erogati
- ✓ Nessuna soglia reddituale di accesso ai benefit



Modalità di erogazione

- ✓ *Strutture di proprietà dell'azienda o di soggetti terzi convenzionati*
- ✓ *Ammesso anche il rimborso monetario delle spese sostenute dal dipendente (obbligo di conservare la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme coerente con le finalità agevolate)*

Assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti (art. 51, co. 2, lett. f-ter)

In vigore fino al 31.12.2015	In vigore dal 1.1.2016
<i>f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'art. 100 del TUIR (assistenza sociale e sanitaria) da parte dei dipendenti e dei loro familiari.</i>	<i>f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti <u>per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12.</u></i>

Assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti

Destinatari

- ✓ familiari anziani (*che abbiano compiuto i 75 anni ai sensi dell'art. 13*)
- ✓ familiari non autosufficienti (*non autonomi nello svolgimento degli atti della vita quotidiana ovvero necessitano di sorveglianza continua*)

Fonte dell'erogazione (unilaterale o contrattuale)

Tipologia di prestazioni (o servizi)

- ✓ assistenza infermieristica domiciliare, case anziani

Limiti di non imponibilità

- ✓ Nessun limite di valore o di soglia reddituale

Modalità di erogazione

- ✓ Ammesso il rimborso monetario delle spese del dipendente



Documenti di legittimazione

Voucher “monouso”

Art. 6, comma 1 DM 25 marzo 2016

- ❖ Devono essere nominativi, in formato cartaceo o elettronico
- ❖ Non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare
- ❖ Non possono essere monetizzati o ceduti a terzi
- ❖ Danno diritto a **ricevere un solo bene o una sola prestazione di cui all’art. 51, comma 2 del TUIR** *(sono ammesse le somministrazioni continuative e ripetute nel tempo)*
- ❖ **Non sono ammesse integrazioni da parte del dipendente** *(non rilevano i corrispettivi pagati dal dipendente al fornitore dei benefit, in forza di un rapporto contrattuale stipulato autonomamente)*
- ❖ **Non hanno limiti di importo annuo, salvo quelli previsti dall’art. 51, comma 2 del TUIR per il singolo benefit**



Documenti di legittimazione

Voucher “multiuso”



- ❖ Devono essere nominativi, in formato cartaceo o elettronico
- ❖ Non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare
- ❖ Non possono essere monetizzati o ceduti a terzi
- ❖ Danno diritto ad **una pluralità di beni purché di valore complessivo non superiore a 258,23 euro (se superata la soglia l'intero importo è tassato)**
- ❖ I beni o i servizi fruibili possono essere individuati attraverso il rinvio ad una elencazione contenuta su una piattaforma elettronica
- ❖ **Sono utilizzabili nel valore complessivo non superiore a 258,23 euro annui**
(comprensivo degli ulteriori fringe benefit erogati ai dipendenti)

Documenti di legittimazione

Buoni pasto

- ✓ Danno diritto a ricevere un servizio sostitutivo di mensa di importo pari al valore facciale del buono
- ✓ **Sono integrabili da parte del dipendente**
- ✓ Non sono imponibili fino all'importo giornaliero di 5,29 euro, elevato a 7 euro se in formato elettronico
- ✓ Nessun limite per le card elettroniche quali servizi di mensa sostitutiva
- ✓ Non sono cedibili, commercializzabili, o convertibili in denaro



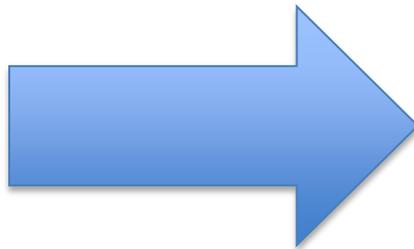
Differenze rispetto ai voucher del DM 25 marzo 2016

- ❖ Possono essere emessi solo da società aventi i requisiti di cui al comma 1 i dall'art. 285, DPR 5 ottobre 2010, n. 20, come modificato dall'art. 144 dal nuovo codice degli appalti pubblici emanato con il DLgs. n. 50 del 2016
- ❖ Rinvio ad un decreto sulle modalità di utilizzo (es. cumulo)

Conversione di premi o di utili in welfare

(art. 1, comma 184 della Legge di stabilità 2016)

“Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, **anche** nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, **per scelta del lavoratore, in sostituzione**, in tutto o in parte, **delle somme di cui al comma 182.**”



Conversione di premi o di utili in welfare

Condizioni per la conversione

- I premi di risultato convertibili devono essere riconducibili ad ***“incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili rispetto ad un periodo congruo”***
- Gli utili distribuiti ai dipendenti sono sempre agevolabili
- **Contrattazione collettiva di secondo livello** (*art. 1, comma 187 Legge di Stabilità 2016*)

Limiti per la conversione

- Premi o utili detassati nel limite annuo di **2.000/2.500 euro**
- Redditi di lavoro dipendente **non superiore a 50.000 euro** nell'anno precedente quello di percezione del premio o utile
- Limiti previsti per i benefit di cui all'art. 51, comma 2 ed ultimo periodo del comma 3 del TUIR

Valore normale dei benefit in natura

(art. 51, comma 3 ed art. 9 del TUIR)

“Il prezzo o il corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza ed al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi.”

➤ **Beni o servizi prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti**

Il prezzo mediamente praticato dall'azienda nelle cessioni ai grossisti

➤ **Beni o servizi erogati da terzi**

Il prezzo scontato praticato dal fornitore sulla base di convenzioni stipulate con il datore di lavoro (Agenzia Entrate, ris. n. 26/2010, circ. n. 28/2016)

I compensi pagati a società specializzate per il servizio di implementazione, organizzazione ed amministrazione del piano di flexible benefits, nonché per la gestione della piattaforma web sono esclusi dal valore imponibile dei benefit erogati ai dipendenti (Risposta Agenzia incontro in Confindustria 28.6.2016)

Oneri di utilità sociali “contrattualizzati”

Agenzia delle entrate, circolare n. 28/E del 2016

L'obbligazione del datore di lavoro deve avere ad oggetto, **sin dal suo nascere**, la erogazione di beni e servizi e **può essere adempiuta solo con tale modalità**. In tal caso, i beni e servizi possono essere attribuiti ai lavoratori **anche a titolo premiale**.

Ciò sempreché l'erogazione in natura non si traduca in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione.

Esempi Agenzia

- 1.se il piano di incentivazione prevede l'attribuzione di benefit **in aggiunta al normale piano di incentivazione variabile monetaria**, benefit che non possono essere monetizzati → **non imponibili***
- 2.se il piano attribuisce al dipendente la possibilità di ottenere un bonus – **erogato in precedenza solo cash** - anche mediante l'attribuzione di beni o servizi – e quindi di optare per il cash o i beni/servizi → **interamente imponibili se il bonus non ha le caratteristiche del premio di risultato agevolabile***

Disegno di Legge di bilancio per il 2017 (A.C. n. 4127)

Art. 23 (Premio di produttività e welfare aziendale)

-  Incremento degli importi annui delle retribuzioni premiali assoggettabili a tassazione sostitutiva del 10% e delle soglie reddituali di accesso
-  Convertibilità delle retribuzioni premiali, a scelta del dipendente, in “*fringe benefit*” di cui al comma 4 dell’art. 51 del TUIR
-  Incentivi alla conversione, a scelta del dipendente, dei Premi ed utili in: previdenza complementare, assistenza sanitaria ed azionariato diffuso
-  Non imponibili i contributi versati per le polizze “Long Term Care” e “Dread disease” a favore della generalità o categorie di dipendenti
-  Oneri di utilità sociale erogabili con CCNL, accordo interconfederale e contratto collettivo territoriale

Incremento dei limiti e delle soglie reddituali della “detax”

- Il limite annuo di retribuzione premiale soggetta a tassazione sostitutiva di premio annuo agevolabile è incrementata **da 2.000 a 3.000 euro** (per le imprese che prevedono forme di **coinvolgimento paritetico dei lavoratori** all’organizzazione del lavoro tale limite passa **da 2.500 a 4.000 euro**)
- La soglia reddituale nell’anno precedente è incrementata da **50.000 a 80.000 euro**
- ✘ **Non sono detassabili gli MBO o le somme premiali erogate individualmente o sulla base di contratti collettivi nazionali**

“Fringe benefit” (art. 51, comma 4 del TUIR)

➤ **Autoveicoli concessi in uso promiscuo**

Valore normale è dato il 30% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila km calcolato sulla base del costo chilometrico desumibile dalle tabelle ACI



➤ **Prestiti agevolati**

VN pari al 50% della differenza tra gli interessi calcolati al tasso ufficiale di riferimento, individuato dalla BCE alla fine di ogni anno e l'importo degli interessi calcolati al tasso effettivo



➤ **Fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato**

VN dato dalla differenza tra la rendita catastale del fabbricato, aumentata delle spese inerenti l'immobile e le somme corrisposte dal dipendente



➤ **Concessione gratuita di viaggio ai dipendenti del settore ferroviario**

VN dato dall'introito medio per passeggero/chilometro, per una percorrenza media convenzionale di 2.600 km

Assistenza sanitaria integrativa (art. 51, co.2, lett. a)

- I contributi per assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad Enti o Casse aventi esclusivamente fine assistenziale non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente fino ad un importo massimo di **3.615,20 euro** (art. 51, comma 2 lett. a) del TUIR)
- Tali Enti o Casse sanitarie devono essere iscritte all'Anagrafe tenuto presso il Ministero della Salute
- Tali contributi versati in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o regolamento aziendale
- La quota a carico del datore di lavoro è soggetta al contributo di solidarietà del 10%, mentre è integralmente imponibile la quota a carico del dipendente



➤ Novità dal 1° gennaio 2017

*I contributi di **assistenza sanitaria** versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle retribuzioni premiali, **non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente anche se eccedenti il limite di 3.615,20 euro.***

Previdenza complementare (art.51, co.2, lett. h e art.10, comma 1 lettera e-bis) del TUIR)

- I contributi versati dal datore di lavoro o dal lavoratore alle **forme pensionistiche complementari** non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente fino ad un importo massimo di **5.164,57 euro**
- Tali contributi possono essere versati sia su base volontaria, sia sulla base di un obbligo contrattuale
- La quota a carico del datore di lavoro è soggetta al contributo di solidarietà del 10%, mentre è integralmente Imponibile la quota a carico del dipendente



➤ Novità dal 1° gennaio 2017

*I contributi alle **forme pensionistiche complementari**, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle retribuzioni premiali, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, anche se eccedenti il limite di 5.164,65 euro.*

Partecipazioni azionarie (art.51, comma 2, lett. g)

- Il valore delle azioni offerte alla **generalità dei dipendenti** per un importo complessivamente non superiore a **euro 2.065 euro** non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente
- Tali azioni non devono essere riacquistate dalla società emittente, dal datore di lavoro o altra società del gruppo o cedute a terzi prima del triennio dalla percezione (*Agenzia entrate, risoluzione n. 5/E del 2008*)



➤ Novità dal 1° gennaio 2017

*“Il valore delle azioni di cui all’art. 51, comma 2, lett. g) del TUIR, ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle retribuzioni premiali, **non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, anche se eccedente il limite di 2.065 euro ed indipendentemente dal rispetto delle condizioni stabilite nella lettera g)**”*

- Il riferimento alle condizioni della lettera g) deve intendersi riferito solo al termine “generalità”, oppure anche al “vincolo triennale di possesso” ed al “divieto di riacquisto delle azioni” da parte dell’impresa emittente?

Polizze assicurative “Long Term Care” e “Dread disease”

➤ Fino al 31 dicembre 2017

I contributi versati dal datore di lavoro per assicurare ai dipendenti una **copertura assicurativa L.T.C.**

contro il rischio di non autosufficienza o di malattie gravi

non concorrono a formare il reddito imponibile se di importo **non superiore a 258,23 euro**, ai sensi dell’art. 51, co. 3 del TUIR
(Agenzia delle Entrate, Risoluzione n. 391/E del 2007)



➤ Novità dal 1° gennaio 2017

Non concorrono alla formazione del reddito (**senza limiti di importo**):

“f-quater) i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, o aventi per oggetto il rischio gravi patologie.”

Welfare erogato sulla base del CCNL

- Si introduce una norma interpretativa volta a confermare che le opere ed i servizi di cui all'art. art. 51, comma 2, lettera f), non concorrono alla formazione del reddito imponibile anche qualora siano previsti in conformità a disposizioni di **contratto collettivo nazionale di lavoro**, di **accordo interconfederale** o di **contratto collettivo territoriale**

Osservazioni

- Il Ministero delle Finanze, nella circolare n. 326/1997, aveva ammesso la possibilità di erogare benefit non imponibili anche in adempimento ad accordi o regolamenti aziendali o contratti collettivi (nazionali).
- La modifica non riguarda la convertibilità dei premi di risultato e degli utili in benefit, che deve avvenire in conformità alle disposizioni previste dal **contratto aziendale o territoriale**.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE