IL NUOVO WELFARE AZIENDALE

Strumenti ed opportunità

Il Welfare aziendale

Che cos'è ?

Il welfare aziendale è l'insieme coordinato di ***beni*** *e* ***servizi*** *riconosciuti dall'azienda ai propri lavoratori dipendenti, con l'obiettivo di migliorarne così la vita lavorativa e privata.*

IL WELFARE AZIENDALE
I riferimenti normativi

Il testo normativo di riferimento in materia di welfare aziendale è il TUIR (Legge 22 dicembre 1986, n. 917), e in maniera specifica:

- Articolo 51 TUIR
- Articolo 100 TUIR (art 51 c. 2 lett. f)

L'articolo 51 è stato modificato dalla Legge di Stabilità per il 2016 (Legge 28-12-2015, n. 208), dalla Legge di Bilancio 2017 (Legge 11-12-2016, n. 262), dalla Legge di Bilancio 2018 (Legge 27-12-2017, n. 205) e dalla Legge n. 160/2019

Definizione Reddito da lavoro dipendente Art. 51 c. 1 TUIR

PRINCIPIO DI ONNICOMPRENSIVITÀ

"Il reddito di lavoro dipendente è costituito da 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**".

Base contributiva e fiscale sono state pressoché equiparate dall'art. 6 D.Lgs. 314/1997, che per l'individuazione e la quantificazione della base imponibile contributiva (previdenziale e assistenziale) rinvia all'art 51 del TUIR.

Il Welfare aziendale: i possibili interventi

Art. TUIR	Aree	Servizi	Limite Spesa
51, c.2, lett. a e D.lsg 252/05	Casse Sanitarie e Fondi Previdenziali	Casse Sanitarie Fondi pensione integrativi	€ 3.615,20 x anno € 5.164,57 x anno
51, c.2, lett. c 51, c.2, lett. d 51, c.2, lett. d-bis	Servizi mensa e di trasporto	Mensa aziendale, interaziendale e convenzioni mensa con locali esterni Servizio trasporto collettivo Ticket restaurant (cartacei – elettronici) Indennità sostitutive	nessun limite nessun limite € 4,00/gg cartacei – € 8,00/gg elettronici € 5,29/gg
51, c.2, lett. f 100, c. 1	Sociale, Ricreativo, Culturale, Educativo	Educazione e Istruzione (corsi) Ricreazione (abbonamenti, teatro, palestre, viaggi, etc.) Assistenza sociale, sanitaria o culto	nessun limite
51, c.2, lett. f-bis	Scuola e Istruzione	Scuole di ogni ordine e grado, centri estivi e invernali, ludoteche Borse di studio e rimborso testi scolastici e tasse universitarie	nessun limite
51, c.2, lett. f-ter	Assistenza anziani o non autosufficienti	Servizi di assistenza tramite badanti o strutture residenziali esterne per familiari anziani o non autosufficienti	nessun limite
51, c.2, lett. f-quater	Copertura del rischio di non autosufficienza o di gravi patologie	Pagamento di contributi o di premi per prestazioni anche in forma assicurativa	nessun limite

IL WELFARE AZIENDALE

PRINCIPI FONDAMENTALI

IL WELFARE AZIENDALE
Principi fondamentali

Le somme, i beni e i servizi previsti in un piano di welfare devono essere rivolti alla ***generalità dei dipendenti, o categorie omogenee di dipendenti***.

- Per categoria non si fa riferimento solo a quelle previste dal Codice civile (dirigenti, quadri, impiegati, operai, ecc..) ma ad una **categoria definita**: chi ha più di due figli, chi fa il turno di notte, ecc.

Concetto necessario per evitare la presunzione di *erogazioni ad personam.*

IL WELFARE AZIENDALE
Principi fondamentali

I familiari dei dipendenti (art. 12 TUIR)

- *Coniuge*
- *Figli naturali, riconosciuti, adottivi o affiliati e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali;*
- *Genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi;*
- *Generi e nuore, suocero e suocera;*
- *Fratelli e sorelle germani (stessi genitori) o unilaterali*

N.B. Anche se non fiscalmente a carico

IL WELFARE AZIENDALE

ABBONAMENTI PER IL TRASPORTO PUBBLICO

ART 51 C. 2 LETT. D - BIS

IL WELFARE AZIENDALE
Trasporto pubblico - *art. 51 c.2 lett. d-bis*

«Non concorrono a formare il reddito le ***somme erogate o rimborsate*** *alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le* ***spese da quest'ultimo direttamente sostenute****, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per* ***l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale*** *del dipendente e dei familiari indicati nell'art. 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo art. 12» (****novità dall'1-1-2018****)*

IL WELFARE AZIENDALE

Legge di stabilità 2016
Art. 1 comma 190

Le novità dell'art. 51
TUIR

IL WELFARE AZIENDALE

ARTICOLO 51 COMMA 2 LETT. F

E ARTICOLO 100

IL WELFARE AZIENDALE
Art. 51 c.2 lett. f

"Non concorre a formare il reddito da lavoro dipendente 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'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100*".

IL WELFARE AZIENDALE

Quali sono le finalità di cui all'art. 100 del TUIR?

- Educazione
- Istruzione
- Ricreazione
- Assistenza sociale e sanitaria
- Culto

IL WELFARE AZIENDALE

Art. 51, comma 2, lett. f – LA NOVITA'

"per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100".

- Anche questi interventi **possono rientrare ora nella contrattazione di II livello**, e sono definitivamente sganciati dal vincolo della volontarietà.

- **N.B.** Solo se inseriti in un contratto/accordo di II livello la loro **deducibilità è totale** (non più limitata al 5 per 1000 del costo del personale) – perché siamo nell'ambito del welfare contrattato.

IL WELFARE AZIENDALE
Art. 51, comma 2, lett. f

- Sia nella lettera f che nell'art. 100 si parla solo di ***opere e di servizi***
- Non si parla invece di **somme**

Questo significa che, anche dopo le novità introdotte dalla Legge di Stabilità 2016, il datore deve pagare direttamente questi servizi, o mettere a disposizione opere in questo senso (no meccanismo del rimborso).

IL WELFARE AZIENDALE
Art. 100 c. 1

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

IL WELFARE AZIENDALE

PRIMA

Art. 51 c.2 lett. f e art. 100

- Solo promossi volontariamente dal datore di lavoro (non in ottemperanza di un vincolo contrattuale)
- Limite di deducibilità del 5 per 1000

OGGI

Art. 51 c.2 lett. f

- Possono essere inseriti in contratti di secondo livello
- Finanziabili con il Premio di produzione
- **Nessun limite** di deducibilità se così promossi

Art. 100

- **Solo** se promossi in modo unilaterale dal datore di lavoro (al di fuori di un vincolo contrattuale) rimane il limite di deducibilità del 5 per 1000.

IL WELFARE AZIENDALE

SCUOLA E ISTRUZIONE
ART 51 C. 2 LETT. F - BIS

IL WELFARE AZIENDALE

Scuola e istruzione - art. 51 c.2 lett. f-bis

"Non concorrono a formare il reddito le ***somme, i servizi e le prestazioni*** *erogati dal datore di lavoro alla* ***generalità dei dipendenti*** *o* ***a categorie di dipendenti*** *per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei 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 invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari".*

IL WELFARE AZIENDALE

Scuola e istruzione - art. 51 c.2 lett. f-bis

Vengono esplicitati ambiti di intervento non chiari prima di questo intervento:

- Asili e Ludoteche
- Istruzione ed educazione in età prescolare
- Servizi integrativi di mensa e dopo-scuola
- Centri estivi e invernali

Viene confermata la possibilità di **erogare somme di denaro** per:

- rimborso di tasse scolastiche e universitarie;
- rimborso dei testi scolastici e universitari;
- borse di studio.

IL WELFARE AZIENDALE

SERVIZI DI CURA E PER LA NON AUTOSUFFICIENZA

ART 51 C. 2 LETT. F - TER

IL WELFARE AZIENDALE

Servizi di cura - art. 51 c.2 lett. f-ter

«Non concorrono a formare il reddito le ***somme*** *e le* ***prestazioni*** *erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei* ***servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12****».*

La copertura del welfare aziendale viene estesa ad un'area che ne ha grande bisogno e alla quale lo Stato sociale non riesce a dare completa risposta

IL WELFARE AZIENDALE

CONTRIBUTI E PREMI PER COPERTURA DEL RISCHIO DI NON AUTOSUFFICIENZA

ART 51 C. 2 LETT. F - QUATER

IL WELFARE AZIENDALE
Copertura del rischio di non autosufficienza - *art. 51 c.2 lett. f-quater*

«Non concorrono a formare il reddito i ***contributi*** *e i* ***premi*** *versati dal datore di lavoro a favore della* ***generalità 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 di gravi patologie» (Novità dall'1-1-2017)***

IL WELFARE AZIENDALE

ART. 51 C. 3 - BIS

IL VOUCHER

IL WELFARE AZIENDALE

Il voucher

"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".*

VOUCHER

IL WELFARE AZIENDALE

Il voucher

I chiarimenti del Decreto del 25-03-2016

Caratteristiche che devono avere i voucher:

- documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico;
- non possono essere utilizzati da persona diversa 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;
- non sono possibili integrazioni in contanti rispetto al loro valore nominale a carico del dipendente titolare.

IL WELFARE AZIENDALE

Il voucher

I chiarimenti del Decreto del 25-03-2016

In deroga ai requisiti sopra indicati, i beni e i servizi di cui all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo del TUIR (esclusione dal reddito per i beni e i servizi ceduti gratuitamente dall'azienda se di importo complessivo annuo non superiore a 258,23 euro) possono essere "cumulativamente indicati" in un unico documento di legittimazione, purchè di valore non superiore al predetto limite.

Il suddetto limite è stato elevato ad euro 516,46 fino al 31-12-2020

Welfare aziendale
Legge di Stabilità 2016
modificata dalla
Legge di Bilancio 2017

La detassazione dei premi di produttività

Welfare aziendale
Legge di stabilità 2016 comma 182

Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una **imposta sostitutiva** dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al **10 per cento**, **entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, (anziché 2.000) i premi di risultato** di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

Welfare aziendale – Legge di stabilità 2016 comma 184

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 (premio di produttività).

Novità importante: Si può finanziare un Piano welfare utilizzando in tutto, o in parte, il premio di produttività.

Welfare aziendale – Legge di stabilità 2016 comma 186

Le disposizioni di cui ai commi da 182 a 185 trovano applicazione per il settore privato e con riferimento **ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, ad euro 80.000,00 (anziché 50.000,00).**

Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno.

Welfare aziendale – Legge di stabilità 2016 comma 187

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, **le somme e i valori** di cui ai commi 182 e 184 **devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali** di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

D.lgs 81/2015, art. 51

Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Welfare aziendale – Legge di stabilità 2016 comma 188

Con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti i **criteri di misurazione** degli **incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza** ed **innovazione** di cui al comma 182 nonché le **modalità attuative** delle previsioni contenute nei commi da 182 a 191, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro, di cui al comma 189.

Il Decreto prevede altresì le **modalità del monitoraggio** dei contratti aziendali o territoriali di cui al comma 187.

Welfare aziendale – Legge di stabilità 2016 comma 189

Il **limite** di cui al comma 182 è aumentato fino ad un importo non superiore a **4.000 euro** (anziché 2.500) per le aziende che **coinvolgono pariteticamente lavoratori** nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel Decreto di cui al comma 188, ma solo per i contratti stipulati fino al 24 aprile 2017. Per i contratti stipulati successivamente il D.L. 50/2017 ha previsto una riduzione di 20 punti percentuali dell'aliquota contributiva IVS a carico del datore di lavoro su una quota di premio agevolabile non superiore ad 800,00 euro; inoltre su tale importo non sono dovuti i contributi a carico del lavoratore.

Riepilogo delle novità introdotte dalla Legge di Stabilità 2016

- Ampliato il ventaglio di interventi promuovibili attraverso un piano di welfare (nuovo art. 51)
- Eliminato il vincolo di volontarietà da parte del datore di lavoro per il welfare di cui all'art. 51, secondo comma, lett. f
- Vantaggio economico nel promuovere il welfare aziendale tramite accordi di II livello
- Possibilità di convertire in tutto, o in parte, il premio di produttività in servizi di welfare aziendale completamente detassati
- Possibilità di utilizzare voucher per l'erogazione dei servizi di welfare.

Riepilogo delle novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2017

- Ampliamento degli strumenti di welfare con l'aggiunta della copertura del rischio di non autosufficienza o di gravi patologie (nuova lettera f-quater del comma 2 dell'art. 51)
- Possibilità di convertire i premi di risultato detassati con i fringe benefits di cui all'art. 51, quarto comma, ovvero con i contributi alla previdenza complementare e con i contributi sanitari, anche oltre i rispettivi limiti di deducibilità.
- Innalzamento dei premi di risultato detassabili da 2.000,00 a 3.000,00 euro.
- Innalzamento del limite di reddito per poter godere della detassazione dei p.d.r. da 50.000,00 a 80.000,00 euro

LA TASSAZIONE DEI FRINGE BENEFITS Art. 51, comma 3, TUIR

Ai fini della determinazione in denaro dei compensi in natura, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9.

Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista.

Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a euro 258,23; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

I FRINGE BENEFITS
DETERMINAZIONE DEL VALORE NORMALE
Art. 9, comma 3, TUIR

Prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e 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.

Per la determinazione del valore normale si fa riferimento, in quanto possibile, ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o i servizi e, in mancanza, alle mercuriali e ai listini delle camere di commercio e alle tariffe professionali, tenendo conto degli sconti d'uso. Per i beni soggetti a disciplina dei prezzi si fa riferimento ai provvedimenti in vigore.

FRINGE BENEFITS

Quantificazione in denaro del compenso in natura

CRITERIO GENERALE DI TASSAZIONE:

valore normale ai sensi dell'art. 9, comma 3 del TUIR

VALORI CONVENZIONALI

- AUTO IN USO PROMISCUO
- PRESTITI AI DIPENDENTI
- FABBRICATI CONCESSI IN USO O IN COMODATO AI DIPENDENTI

VALORE CONVENZIONALE PER GLI AUTOVEICOLI AZIENDALI CONCESSI IN USO PROMISCUO AI DIPENDENTI

(regime applicabile per i veicoli concessi in uso promiscuo con contratti stipulati entro il 30-06-2020)

-30% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 km calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle ACI, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente

-l'importo che concorre a formare il reddito deve essere ragguagliato al periodo dell'anno durante il quale viene concessa l'auto in uso promiscuo, conteggiando il numero dei giorni per i quali il veicolo è assegnato;

-l'importo rappresenta il valore normale presunto dal legislatore per la possibilità concessa dal datore di lavoro di utilizzare detti beni in modo promiscuo.

VALORE CONVENZIONALE PER GLI AUTOVEICOLI AZIENDALI CONCESSI IN USO PROMISCUO AI DIPENDENTI

(valori applicabili per i veicoli di nuova immatricolazione concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 01-07-2020)

Emissioni di CO_2	Percentuale applicabile da luglio 2020	Percentuale applicabile dal 2021
Fino a 60 g/km	25%	25%
Superiore a 60 g/km e fino a 160 g/km	30%	30%
Superiore a 160 g/km e fino a 190 g/km	40%	50%
Superiore a 190 g/km	50%	60%

VALORE CONVENZIONALE DEI PRESTITI CONCESSI AI DIPENDENTI

$$\frac{\text{INTERESSI CALCOLATI AL TASSO UFFICIALE DI SCONTO VIGENTE AL TERMINE DI CIASCUN ANNO} - \text{INTERESSI CALCOLATI AL TASSO DI INTERESSE APPLICATO DALLA AZIENDA}}{2}$$

QUESTO CRITERIO NON SI APPLICA:

- Per i prestiti stipulati anteriormente al 1/1/1997
- Per i prestiti di durata inferiore a 12 mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, ai dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione guadagni o a dipendenti vittime dell'usura o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro di danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive

VALORE CONVENZIONALE DEL FABBRICATO CONCESSO IN LOCAZIONE, IN USO O IN COMODATO AL DIPENDENTE

1. CRITERIO GENERALE:

Rendita catastale più spese inerenti al fabbricato, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore meno quanto corrisposto dal dipendente per il godimento del fabbricato

2. FABBRICATO CHE NON DEVE ESSERE ISCRITTO IN CATASTO:

Valore dell'equo canone (ovvero del canone di locazione in libero mercato) meno quanto corrisposto per il godimento del fabbricato

3. FABBRICATI CONCESSI IN CONNESSIONE DELL' OBBLIGO DI DIMORARVI:

30% della differenza di cui al punto 1

SPESE PER PRESTAZIONI DI LAVORO ART. 95, COMMA 2, TUIR

- Non sono deducibili i canoni di locazione anche finanziaria e le spese relative al funzionamento di strutture recettive, salvo quelle relative a servizi di mensa destinati alla generalità dei dipendenti o a servizi di alloggio destinati a dipendenti in trasferta temporanea
- I canoni di locazione anche finanziaria e le spese di manutenzione dei fabbricati concessi in uso ai dipendenti sono deducibili per un importo non superiore a quello che costituisce reddito per i dipendenti stessi a norma dell'articolo 51, comma 4, lettera c).
- Qualora i fabbricati di cui al secondo periodo siano concessi in uso a dipendenti che abbiano trasferito la loro residenza anagrafica per esigenze di lavoro nel comune in cui prestano l'attività, per il periodo d'imposta in cui si verifica il trasferimento e nei due periodi successivi, i predetti canoni e spese sono integralmente deducibili.