

La legge di stabilità e welfare aziendale

Salerno – 10 giugno 2016

Il welfare aziendale: definizione

Si definisce Welfare Aziendale l'insieme delle iniziative volte ad **incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia** mediante la messa a disposizione di risorse private aziendali. L'Azienda si fa carico dei bisogni del lavoratore concedendo dei benefit sotto forma di beni e servizi.

“L'azienda diventa sempre più la “casa” del lavoratore, dalla quale riceve, oltre alla retribuzione, servizi necessari alla vita personale e familiare”.

Cos'è il welfare aziendale?

Si tratta della messa a disposizione di beni e servizi a carattere :

- Previdenziale/assicurativo
- Sociale/ricreativo/sanitario
- Educativo/formativo

Requisiti trasversali per godere della fiscalità di vantaggio: devono essere rivolti alla generalità o a categorie di dipendenti;

possono essere rivolti anche (solo) ai familiari previsti dall'art. 12 del Tuir.

Obiettivi del welfare aziendale

- favorire la conciliazione dei tempi famiglia/lavoro
- aumentare il potere d'acquisto dei dipendenti
- stimolare la mobilità sostenibile
- promuovere la prevenzione della salute
- incrementare la flessibilità della prestazione
- fornire sostegno al reddito familiare

Integrazione o alternativa al welfare pubblico

Perché adottare un piano di welfare aziendale?

- Adottare una politica di total reward, cioè affiancare strumenti di tipo monetario (salario e retribuzione variabile) a strumenti non monetari (benefit e facilities), garantiscono ai lavoratori - grazie alle agevolazioni fiscali previste –un valore superiore ad un aumento retributivo tradizionale.
- Tali azioni determinano il miglioramento del clima aziendale generando il raggiungimento di maggiore qualità del lavoro e quindi una maggiore produttività.
- In Italia solo il 3% delle aziende promuove tali politiche (37% nel mondo, 33% in Europa).

Legge 208/2015 - articolo unico – commi 182/191

- **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 2.000 euro lordi, 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.
- **Comma 183.** Ai fini della determinazione dei premi di produttività, e' computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.
- **Comma 184.** Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, ne' 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.
- **Comma 185.** Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette.
- **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, a euro 50.000. Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non e' 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.
- **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.

Legge 208/2015 - articolo unico – commi 182/191

- **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.
- **Comma 189.** Il limite di cui al comma 182 e' aumentato fino ad un importo non superiore a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188.
- **Comma 190.** All'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sono apportate le seguenti modifiche: a) al comma 2: 1) la lettera f) e' sostituita dalla seguente: «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'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100»; 2) la lettera f-bis) e' sostituita dalla seguente: «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, 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 e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari»; 3) dopo la lettera f-bis) e' inserita la seguente: «f-ter) 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»; b) dopo il comma 3 e' inserito il seguente: «3-bis. 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»
- **Comma 191.** All'articolo 25, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, le parole: «al 10 per cento» sono sostituite dalle seguenti: «a 38,3 milioni di euro per l'anno 2016, a 36,2 milioni di euro per l'anno 2017 e a 35,6 milioni di euro per l'anno 2018». Le risorse del Fondo di cui all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni, sono ridotte di 344,7 milioni di euro per l'anno 2016, 325,8 milioni di euro per l'anno 2017, 320,4 milioni di euro per l'anno 2018, 344 milioni di euro per l'anno 2019, 329 milioni di euro per l'anno 2020, 310 milioni di euro per l'anno 2021 e 293 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022.

Possibili servizi di welfare aziendale defiscalizzati: le agevolazioni previste dal TUIR a seguito delle novità L.S.

Azioni previste art. 51 c. 2 L. f) che rimanda all'art. 100 c.1 del TUIR

SERVIZI UTILITA' SOCIALE deducibili fino al 5 per mille del costo del lavoro dipendente dell'impresa con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, sanitaria e culto:

- SANITA' INTEGRATIVA (utilizzo strutture convenzionate)
- SPORT (iscrizione a circoli sportivi-palestre)
- VIAGGI (acquisto biglietti viaggio con fini culturali)
- FORMAZIONE (iscrizione a corsi extraprofessionali)
- ISTRUZIONE (iscrizione a corsi di lingua)
- TEMPO LIBERO (abbonamenti a spettacoli teatrali)

E' possibile avvalersi di strutture esterne

Non è possibile rimborsare il costo sostenuto dal dipendente.

Azioni previste dall'art. 51 c. 2 l. f- bis) del TUIR

Servizi a finalità educative e scolastiche rivolti a familiari:

- SCUOLE MATERNE
- FREQUENZA LUDOTECHE
- CENTRI ESTIVI E INVERNALI
- BORSE DI STUDIO

E' possibile rimborsare le spese sostenute

Azioni previste dall'art. 51 c. 2 l. f-ter) del TUIR

Servizi di assistenza per gli anziani e non autosufficienti

Si riferisce ai familiari ex art. 12

E' possibile rimborsare le spese sostenute

**Nessun limite di defiscalizzazione in capo al lavoratore
Concessione volontaria o derivante da accordo collettivo**

Possibilità di utilizzare voucher per l'erogazione dei servizi di welfare (art. 51 c. 3 bis art. 51 TUIR)

Formato cartaceo o elettronico riportante un valore nominale

Due diverse fattispecie:

A) titolo rappresentativo di beni (es. fede di deposito)

B) Documenti di legittimazione (identifica l'avente diritto alla prestazione)

- Certezza sulla legittimità di utilizzo di buoni cartacei ed elettronici per favorire l'erogazione di servizi
- Impulso alla diffusione di reti di fornitori di servizi convenzionati, connessi da sistemi di voucher e di soggetti erogatori in supporto alla adozione in azienda dei canali di fornitura ai dipendenti

Possibilità di trasformare il premio di produttività in servizi welfare completamente detassati

- Erogazione dei servizi nell'ambito di contrattazione aziendale o territoriale
- **Tassazione agevolata al 10%** entro il **tetto di 2mila euro lordi**, che sale a **2.500 euro** per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Il bonus si applica – salvo rinuncia espressa dei lavoratori – sui premi riconosciuti nel 2016
- Le nuove disposizioni valgono solo **per il settore privato** e a poterne beneficiare sono i lavoratori dipendenti che l'anno precedente a quello di percezione del premio hanno **guadagnato fino a 50mila euro** (al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva del 10%)
- Scelta su base volontaria del dipendente di destinare in tutto o in parte il premio in welfare.
- Azzeramento oneri previdenziali in capo ad azienda e lavoratori per sostanziale coincidenza della base imponibile fiscale e contributiva (D.lgs 314/97 art. 6)

Novità per il welfare aziendale nella Legge di Stabilità 2016

Condizioni – ostacoli fino a oggi

- ✓ *Impedimenti alla trasformazione del premio di produttività in servizi di welfare aziendale*
- ✓ *Carenze nelle agevolazioni di alcuni servizi per la cura dei figli piccoli e anziani nell'art.51 del TIUR*
- ✓ *Servizi dell'art.100 ammissibili solo se sussiste la volontarietà del datore di lavoro (liberalità)*
- ✓ *Incertezza sulla possibilità di utilizzare voucher per servizi*



Con il nuovo provvedimento

1. *Possibilità di trasformare il premio di produttività in servizi welfare completamente detassati*
2. *Estensione della defiscalizzazione a nuovi servizi di cura dei minori e dei non autosufficienti*
3. *Agevolazioni di cui all'art.51 anche ai servizi di cui alle finalità dell'art.100 oltre il vincolo della volontarietà*
4. *Possibilità di utilizzare i voucher per l'erogazione dei servizi di welfare*

Esempio di welfare aziendale: il caso Luxottica

- Carrello della spesa, distribuito a tutti gli operai ed impiegati con contratto a tempo determinato, indeterminato, di somministrazione e stage degli stabilimenti produttivi, per un valore di 110euro e distribuito tramite accordi con cooperative locali;
- La cassa di assistenza sanitaria che include, oltre alle visite odontoiatriche, un “pacchetto maternità” richiesto dall’azienda, considerato che il 65% della popolazione aziendale è composto da donne.
- Il rimborso totale dei libri di testo, per i figli e per i dipendenti che studiano, copre i costi dei testi dalle scuole inferiori e fino all’università anche agli assunti a tempo determinato.
- Stanziamento di borse di studio per gli studenti meritevoli.
- Contributo di 500.000 euro per la costruzione dell’asilo nido, donato al Comune a seguito di un accordo che prevede che il 30% dei posti a disposizione siano riservati ai figli dei dipendenti Luxottica.
- Job sharing familiare con la possibilità per il coniuge o il figlio del dipendente di sostituirlo per un periodo limitato. Il dipendente ha così la possibilità di assentarsi per formazione o lavoro stagionale, o se impossibilitato a lavorare, consentendo allo stesso tempo al coniuge disoccupato o al figlio prossimo alla conclusione degli studi di prendere il suo posto in azienda.

**DOCUMENTO REDATTO A CURA DI
MAURO DE SANTIS
SU INIZIATIVA
DELL'ASSOCIAZIONE NAZIONALE COMMERCIALISTI SALERNO**