

Welfare Aziendale

Con le modifiche apportate dalla Legge di
Stabilità 2016

STUDIO MACRELLI

Via Marecchiese 314/D
47923 – Rimini (RN)
info@studiomacrelli.com

CDL Romina Macrelli
Dott. Paolo Bartolini

Welfare Aziendale

- ▶ Con il termine «welfare» e «welfare aziendale» viene attualmente fatto riferimento a tutte le forme di retribuzioni in natura (erogazioni di beni e servizi), disciplinate **principalmente dal comma 2 dell'art. 51 (ma non solo)** del TUIR, aventi determinate finalità (educazione, istruzione con relativi servizi di mensa, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, ludoteche, centri estivi e invernali, servizi di assistenza anche a familiari anziani e non autosufficienti);
- ▶ L'intenzione dichiarata del legislatore è quella di incentivare forme di erogazione di servizi e prestazioni da parte delle imprese ai propri dipendenti, nella speranza di garantire un maggiore benessere generale alla collettività, senza un aumento di costi per servizi pubblici;

Art. 51 TUIR

| Art. 51 c. 2 | Non concorrono a formare reddito | limiti |
|--------------|---|---------------|
| a) | Contributi assistenza sanitaria versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale | 3.615,20 |
| c) | Somministrazione vitto o importo sostitutivo | €5,29/7,00 gg |
| d) | Servizi di trasporto collettivo anche affidati a terzi | Nessun limite |
| f) | Beni o servizi offerti ai dipendenti e ai familiari per <u>educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o di culto</u> | Nessun limite |
| f-bis) | <u>Somme</u> , servizi e prestazioni erogati ai dipendenti per la fruizione da parte dei familiari di 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 | Nessun limite |
| f-ter) | <u>Somme</u> e prestazioni erogate ai dipendenti per assistenza a familiari anziani o non autosufficienti | Nessun limite |
| f-quater) | Contributi e premi versati per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana | Nessun limite |

Art. 51 TUIR

| Art. 51 c. 2 | Non concorrono a formare reddito | limiti |
|---------------------|--|---------------|
| g) | Valore delle azioni offerte ai dipendenti | € 2.065,83 |
| h) | Erogazioni a fronte di spese sanitarie, mediche e assistenza nei casi di grave e permanente invalidità o menomazione | Nessun limite |
| Art. 51 c. 3 | Il valore dei beni ceduti e servizi prestati | € 258,23 |
| Art. 51 c. 3-bis | L'erogazione di beni e servizi di cui ai commi 2 e 3, può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale. | |

In realtà tali forme di retribuzione erano già presenti da tempo nel nostro ordinamento ma hanno subito una forte espansione principalmente a seguito delle modifiche, apportate con decorrenza dal 01/01/2016, dalla Legge di Stabilità 2016.

La Legge di Stabilità 2016

- ▶ Il primo intervento ha riguardato la lettera f) :

f) Sino al 31/12/2015

f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'art. 100 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'art. 12

f) Dal 01/01/2016

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

La Legge di Stabilità 2016

- ▶ Il comma 1 dell'art. 100 appena citato prevede che *«Le spese relative ad opere o 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 dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi»*;
- ▶ La formulazione della lettera f) dell'art. 51 previgente prevedeva quindi un limite generale della deducibilità del costo pari al 5 x mille del costo del lavoro;
- ▶ La nuova formulazione ha lasciato inalterato tale limite nel solo caso di opere o servizi forniti «volontariamente» ai propri dipendenti mentre non soggiacciono a tali limite le erogazioni corrispondenti a disposizioni di contratto, accordo o regolamento aziendale.

Precisazioni Sulla Volontarietà e obbligatorietà

- ▶ Perché sia possibile ritenere vincolante un regolamento aziendale (atto unilaterale e che di obbligatorio avrebbe ben poco) e per poter quindi usufruire della deducibilità oltre al 5 x mille del costo del lavoro, è necessario che il regolamento stesso preveda un impegno da parte del datore di lavoro di erogazione degli strumenti di welfare per un periodo predeterminato;
- ▶ La previsione dell'erogazione a scelta e a totale discrezionalità del datore di lavoro non consente quindi l'accesso al beneficio citato, stante l' assoluta assenza di vincoli e totale discrezionalità nell'erogazione;
- ▶ Il regolamento in questione dovrebbe pertanto prevedere un obbligo temporale (1,2, 3 anni ecc..) nel quale il datore di lavoro si obbliga ad erogare le prestazioni senza possibilità di revoca unilaterale;

Precisazioni Sulla Volontarietà e obbligatorietà

- ▶ Il discrimine che il legislatore ha adottato tra i beni e i servizi che usufruiscono della deducibilità ai fini del reddito d'impresa nel limite del 5 x mille del costo del lavoro e non (rispettivamente art. 100 c. 1 e art. 95 del TUIR) è il concetto di volontarietà e di obbligatorietà;
- ▶ Se il datore di lavoro decide di erogare volontariamente (senza esservi tenuto) prestazioni di welfare, il valore potrà essere dedotto esclusivamente entro i limiti già citati del c. 1 dell'art. 100 (5 x mille);
- ▶ Se invece il datore di lavoro si obbliga a corrispondere dette somme o beni e servizi, anche solo mediante un regolamento aziendale (ed è questa la novità più rilevante), i limiti di cui al c. 1 art. 100 non si applicano;

La Legge di Stabilità 2016

- ▶ Il secondo intervento ha riguardato la lettera f-bis) :

f-bis) Sino al 31/12/2015

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 degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari

f-bis) Dal 01/01/2016

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

La Legge di Stabilità 2016

- ▶ Le novità introdotte alla lettera f-bis), all'apparenza irrilevanti, hanno fornito una risposta in netto contrasto con quanto sostenuto in passato dall'Agenzia delle Entrate che aveva imposto una interpretazione estremamente restrittiva nei casi citati;
- ▶ L'Agenzia aveva infatti escluso la possibilità di applicazione di tale norma all'educazione prescolare, ai connessi servizi integrativi di mensa, alle ludoteche e ai centri estivi.

La Legge di Stabilità 2016

- ▶ Gli ultimi due interventi hanno previsto l'inserimento della lettera f-ter) in materia di erogazioni di servizi di assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti,
- ▶ e il comma 3-bis per la previsione di erogazione dei beni e servizi di cui ai commi 2 e 3 di «voucher» riportanti un valore nominale;
- ▶ Va segnalata per ultimo anche la lettera f-quater), inserita dalla legge n. 232 del 2016, in materia di Contributi e premi versati per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana

Vantaggi Welfare

- ▶ L'interesse che si è generato negli ultimi tempi sulla materia del welfare è dovuto principalmente dal rapporto costo/beneficio dell'istituto;
- ▶ A fronte di un costo di € 1.000 di strumento di welfare il «netto» o utile percepito dal lavoratore è infatti, salvo eccezioni particolari connesse ai limiti già citati o a eventuali commissioni di società di welfare, di € 1.000;
- ▶ Es. se anziché erogare un premio in busta paga di € 1.000,00, che al netto della contribuzione e tassazione in capo al lavoratore verrebbe percepito con un netto di circa € 700, erogando € 1.000 di viaggio o di rimborso per spese sanitarie o scolastiche o ricreative (palestra, sport ecc..) il lavoratore percepirà nell'effettivo un valore netto di € 1.000;
- ▶ La differenza può risultare quindi notevole considerando che il costo di un premio netto di € 700 circa può aggirarsi sui € 1.300 circa con un divario tra il costo sostenuto e l'utilità percepita dal lavoratore superiore al 45%;
- ▶ Se gestito in maniera corretta il welfare può risultare infatti in uno strumento che consente l'erogazione di beni e prestazioni totalmente esenti da imposizione o contribuzione.

Limiti Welfare

- ▶ Le difficoltà principali riscontrate nella diffusione dello strumento welfare sono di carattere pratico, organizzativo e conoscitivo;
- ▶ Pratico perché risulta molto più semplice erogare a un lavoratore € 700 netti piuttosto che far capire allo stesso le possibilità di vantaggio offerte dai servizi di welfare. Va anche ricordato che alcuni soggetti potrebbero non essere interessati a qualsiasi forma di erogazione di beni e servizi;
- ▶ Organizzativo perché le aziende stesse trovano difficoltà nel prevedere servizi o prestazioni che possano risultare «utili» o «apprezzabili» da parte dei propri dipendenti senza dover ricorrere a centinaia di convezioni diverse con soggetti diversi per la garanzia della prestazione e del servizio;
- ▶ Conoscitivo perché il limite principale è appunto l'acquisizione della consapevolezza dei servizi rientranti nel welfare.

Limiti Welfare

- ▶ Va inoltre ricordato che le somme, beni o servizi devono essere necessariamente rivolti alla generalità dei lavoratori o a categorie omogenee degli stessi;
- ▶ Le somme, intese come pagamento diretto della prestazione da parte del datore di lavoro o rimborso al lavoratore, possono essere riferite esclusivamente alle prestazioni dei familiari del lavoratore e non al lavoratore (lettera f-bis per esempio parla somme per servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare sempre riferita ai familiari);
- ▶ Al lavoratore potrà essere invece erogato direttamente esclusivamente l'utilizzazione del bene o del servizio ma mai somme (salvo il caso di conversione del premio di risultato in welfare);

Possibili Applicazioni Welfare

- ▶ Cosa può quindi rientrare nel piano welfare aziendale e può essere utile ai dipendenti oltre che portare un notevole risparmio all'azienda?
- ▶ Prima di tutto è necessario evitare fraintendimenti e gestioni errate del welfare;
- ▶ uno degli strumenti più utilizzati e proposti dalle società di welfare sono i buoni benzina e i buoni spesa di varia natura (che non sarebbero propriamente strumenti di welfare);
- ▶ *Va subito chiarito che pur essendo strumenti utilizzabili e che garantiscono un facile ritorno economico al lavoratore (si pensi a un buono spesa Conad o Unieuro ecc..) sono tutti strumenti rientranti nell'art. 51 c. 3 (non per finalità educative, ricreative ecc..) e pertanto soggetti al limite di € 258,23;*
- ▶ Va assolutamente ricordato inoltre che rientrando tali beni o servizi nel «paniere» dei € 258,23, gli stessi andranno obbligatoriamente sommati alle forme di benefit già previste per i lavoratori interessati (benefit auto, prestito agevolato, ecc.) e che lo sfioramento di un solo centesimo nell'anno fiscale comporterà la totale decadenza del beneficio di esenzione per tutte le somme erogate a tale titolo.

Esempio Pratico Edenred

Spesa



Shopping



Sport



Casa



Viaggi



Possibili Applicazioni Welfare

Cosa rientra quindi nel welfare aziendale inteso come veri strumenti di integrazione sussidiaria tramite beni o servizi con valenza socio-assistenziale (educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto)?

| | |
|--|---|
| | |
| 1. Educazione e istruzione | <ul style="list-style-type: none">• Rette scolastiche• Corsi extraprofessionali• Servizi di orientamento allo studio• Asilo nido• Servizio di baby sitting• Spese di iscrizione a scuola materna, elementare, media e superiore• Università e Master• Libri di testo scolastici e universitari |
| 2. Servizi integrativi di mensa e trasporto connessi all'educazione e istruzione | <ul style="list-style-type: none">• Servizio di trasporto collettivo per raggiungimento posto di lavoro• Doposcuola o pre-scuola• Buono pasto mensa scolastica• Scuolabus, gite didattiche• Frequentazione corso integrativo (lingue ecc..) |

Possibili Applicazioni Welfare

3. Ricreazione

- Abbonamenti o ingressi a cinema, teatri ecc..
- Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, spa ecc..
- Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani ecc.
- Viaggi, pacchetti case vacanza
- Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze
- Attività culturali (mostre e musei)
- Biblioteche
- Eventi sportivi, concerti, spettacoli ecc..
- Frequentazione ludoteche, campus estivi/invernali

4. Assistenza sociale

- Assistenza domiciliare
- Badanti
- Case di riposo
- Case di cura

Possibili Applicazioni Welfare

| | |
|-------------------------------|--|
| 5. Sanità | <ul style="list-style-type: none">• Check up/medicina di genere• Cura alimentazione• Terapie e riabilitazione• Profilassi |
| 6. Casse assistenza sanitaria | <ul style="list-style-type: none">• Limite annuo 3.615,00 |
| 7. Previdenza integrativa | <ul style="list-style-type: none">• Limite annuo 5.165,00 |
| 8. Ticket Lunch | <ul style="list-style-type: none">• Limite giornaliero 5,29/7,00 |

Modalità di Erogazione

- ▶ Particolare attenzione dovrà essere prestata poi al momento dell'erogazione della somma o del servizio per evitare riprese contributive o fiscali:

| Riferimento normativo | beneficiario | Modalità |
|------------------------------------|--|---|
| Art. 51 c. 2 lettera f) | Dipendenti e familiari anche se non fiscalmente a carico | <ul style="list-style-type: none">• Strutture di proprietà dell'azienda• fornitori terzi convenzionati• <u>Pagamento diretto al fornitore (non lavoratore)</u> |
| Art. 51 c. 2 lett. f-bis) e f-ter) | Familiari anche se non fiscalmente a carico | <ul style="list-style-type: none">• Strutture di proprietà dell'azienda• fornitori terzi convenzionati• Pagamento diretto al fornitore• <u>Rimborso al lavoratore</u> |

Modalità di Erogazione

- ▶ In tutti i casi è possibile utilizzare piattaforme welfare e/o documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale (voucher).
- ▶ Per alcuni servizi di welfare come i servizi a carattere «ricreativo», non è possibile che il dipendente partecipi economicamente al rapporto fra datore ed esercente (se la prestazione costa € 100 il datore di lavoro non può erogare € 80 con aggiunta di € 20 del lavoratore ma deve essere garantita l'intera prestazione);

Welfare e Premio di Risultato

- ▶ Una ulteriore novità apportata sempre dalla Legge di Stabilità 2016 è la possibilità di convertire il premio di risultato in welfare;
- ▶ Il comma 184 dell'art. 1 ha previsto infatti che *«le somme e i valori di cui al c. 2 e all'ultimo periodo del c. 3 dell'art. 51 del TUIR, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito da lavoro dipendenti.. .. 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 c. 182»*;
- ▶ Il comma 182 citato è il riferimento normativo per la detassazione dei premi di risultato.

Evoluzione Normativa Premi Risultato

- ▶ Nel corso degli ultimi anni abbiamo assistito ad una forte spinta da parte del legislatore dell'utilizzo del welfare a discapito del premio di risultato/produzione, che una volta risultava essere l'unico strumento soggetto a tassazione agevolata e decontribuzione;
- ▶ Il premio di risultato/produzione godeva infatti entro certi limiti di una tassazione sostitutiva del 10% e di una riduzione di 25 punti percentuali sui contributi previdenziali e sociali a carico dell'azienda nonché all'abbattimento dei medesimi contributi a carico del lavoratore;
- ▶ Tali premi dovevano però essere necessariamente oggetto di una trattativa con le rappresentanze sindacali.

Evoluzione Normativa

- ▶ Negli ultimi due anni il legislatore ha ristretto ulteriormente le possibilità di accesso alla detassazione e alla decontribuzione dei premi di risultato, comunicando, in maniera abbastanza palese, che per il futuro le somme destinate in passato alla decontribuzione sarebbero state trasferite sul welfare;
- ▶ A fronte dell'abbandono graduale dei premi di risultato, il legislatore ha apportato diverse modifiche (già citate nelle slides precedenti) in materia di «welfare» o retribuzione in natura, che ne hanno incrementato notevolmente l'appetibilità;
- ▶ Tra le novità è stata appunto inserita la possibilità di consentire al lavoratore l'opzione di trasformazione del premio di risultato in welfare;

Criticità al Premio Risultato/ Welfare

Per poter aver accesso al beneficio citato è necessario rispettare tutti i requisiti previsti per i premi di risultato ovvero:

- ▶ Somme erogate in esecuzione di contratti aziendali o territoriali;
- ▶ Premi di ammontare variabile legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili;
- ▶ Rispetto anche nel caso di trasformazione in welfare del limite di reddito dell'anno precedente all'erogazione pari a € 80.000,00 e tetto massimo del premio detassabile o strumento di welfare a € 3.000,00 (4.000,00 in caso di coinvolgimento paritetico);
- ▶ Il premio o il welfare in questo caso possono essere erogati esclusivamente al raggiungimento dei risultati richiesti e previsti dalla contrattazione o se comunque erogati non godranno di alcuna esenzione o tassazione agevolata.

Welfare Premiale

- ▶ Avendo il legislatore previsto la tramutazione del premio in welfare nel solo caso di contratti aziendali o territoriali sottoscritti con le associazioni sindacali, è possibile prevedere un regolamento aziendale premiale e quindi erogabile solo al raggiungimento di determinati obbiettivi predeterminati?
- ▶ Sia a rigore di norma sia secondo quanto riportato nella circolare n. 28/E dell'Agenzia delle Entrate (anche se in maniera poco esaustiva), «i benefit sono erogati senza possibilità di conversione monetaria..» «..i beni e servizi attribuiti ai lavoratori, anche a titolo premiale, non concorrono alla formazione del reddito dipendente se rientrano nelle fattispecie dei commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR. Ciò sempreché l'erogazione in natura non si traduca in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente..»;
- ▶ In sostanza sarebbe possibile strutturare un piano welfare con erogazioni previste solo nel caso di raggiungimento di determinati obbiettivi e con differenziazione secondo categorie o gruppi di dipendenti. Occorre però fare particolare attenzione alla possibilità che tale impostazione, soprattutto se sostituiva di «premi» già erogati in precedenza e ora tramutati in welfare premiale, non venga ricondotta ad una forma di elusione;
- ▶ Va ricordato infatti che il premio di risultato tramutabile il welfare ha dei paletti estremamente più rigidi del semplice piano welfare sia dal punto di vista dei limiti di fattispecie (80.000 reddituale e 3.000 premiale contro pochi limiti del welfare) sia dal punto di vista dello strumento utilizzato per prevedere le somme erogate (contratto aziendale con sindacato o regolamento unilaterale aziendale).

Welfare Familiari

- ▶ Per quali familiari si ha diritto all'esenzione degli strumenti di welfare?
- ▶ La stessa circolare n. 28/E del 15/06/2016 dell'Agenzia delle Entrate, ha ribadito che i familiari per i quali spetta la detrazioni sono (così come indicato nel comma 2 del TUIR) quelli di cui all'art. 12 ma che possono anche non risultare fiscalmente a carico;
- ▶ *«Le modifiche apportate sono principalmente volte ad ampliare e meglio definire i servizi di educazione ed istruzione fruibili dai familiari del dipendente, anche fiscalmente non a carico, limitati nella precedente formulazione alle “..somme,.. servizi,.. prestazioni per la frequenza di asili nido e di colonie climatichenonché ... borse di studio»*