

IL WELFARE AZIENDALE

dopo le Leggi di Stabilità 2016-2017-2018



Direzione Legacoop Lazio
14 marzo 2018

Che cosa si intende per welfare aziendale?

Il welfare aziendale si configura come un insieme di prestazioni, opere, servizi, beni erogati dal datore di lavoro al lavoratore dipendente in natura o sotto forma di somme a rimborso che, avendo finalità di rilevanza sociale e natura risarcitoria, non costituiscono un corrispettivo e sono esclusi dal reddito di lavoro sia per il lavoratore che per il datore di lavoro.

Se nella disciplina previgente prevaleva l'iniziativa volontaria e unilaterale del datore di lavoro, adesso l'obbligo e il diritto di natura negoziale riscontrano maggior favore al fine di corrispondere meglio ai bisogni dei lavoratori.

Il beneficio fiscale riconosciuto ai premi di risultato e l'ampliamento delle prestazioni/servizi/beni di welfare deducibili sono finalizzati ad accrescere il potere d'acquisto dei lavoratori, a migliorare il clima aziendale e a favorire la crescita e lo sviluppo.

Le leggi di stabilità 2016-2017-2018

hanno agito su tre livelli per il potenziamento del welfare aziendale:

- Tassazione agevolata per i premi di risultato/produttività.
- Ampliamento delle prestazioni, opere, servizi di rilevanza sociale (beni di welfare) deducibili di cui all'art. 51, commi 2 e 3, TUIR.
- Deducibilità dei premi di risultato quando sostituiti con beni/prestazioni di welfare di cui all'art. 51, commi 2 e 3, TUIR.

1° TASSAZIONE AGEVOLATA DEI PREMI DI RISULTATO

I **premi di risultato** sono soggetti a un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 10% purché

- entro il limite complessivo di **3.000** euro lordi per lavoratore,
- la loro corresponsione sia legata all'incremento, nell'arco di un periodo congruo, di almeno uno dei seguenti obiettivi: produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

E' rinviata alla contrattazione aziendale (secondo livello) o territoriale la definizione dei criteri incrementali e i tempi ai quali devono essere ancorati i premi di risultato.

E' fatta salva l'espressa rinuncia scritta del lavoratore all'agevolazione.

L'agevolazione fiscale comprende anche le somme erogate sotto forma di **partecipazione agli utili dell'impresa**.

Sono ammessi al beneficio fiscale anche i ristorni erogati ai soci lavoratori di cooperative nella misura in cui siano conformi alle previsioni introdotte dalla legge di stabilità 2016 e dal successivo decreto ministeriale.

Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è ridotta del 20% su una **quota non superiore a 800** euro e sulla medesima quota non è dovuta contribuzione a carico del lavoratore.

Le disposizioni valgono:

- per i lavoratori dipendenti con un reddito non superiore a **80.000** euro, nell'anno precedente quello di percezione del premio;
- per il settore privato, compresi gli enti che non svolgono attività commerciale.

IL PRESUPPOSTO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Ai fini delle agevolazioni fiscali, le somme devono essere erogate in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali.

Sono esclusi i premi erogati in attuazione di accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro o di accordi individuali tra datore di lavoro e lavoratore.

Obbligo di deposito: i contratti collettivi aziendali o territoriali, che prevedono l'erogazione di premi di risultato e di somme sotto forma di partecipazione agli utili di impresa, sono depositati presso la Direzione territoriale del lavoro competente entro 30 gg dalla loro sottoscrizione (modalità telematica).

La cooperativa che ha erogato **ristorni** è tenuta a depositare, in luogo del contratto, il verbale con il quale l'assemblea dei soci ne ha deliberato la distribuzione e a compilare il modello di dichiarazione nella sezione relativa alla partecipazione agli utili.

2° DEDUCIBILITA' DI BENI E SERVIZI (BENEFITS)

I commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR, modificati e integrati a seguito delle leggi di stabilità 2016-17-18, dispongono diversi ambiti di intervento ai fini della costruzione di un piano di welfare aziendale ovvero di un paniere di utilità (i cosiddetti *flexible benefits*) tra le quali il dipendente può scegliere quelle più rispondenti alle proprie esigenze.

Le prestazioni, opere, servizi o somme comprese nel welfare aziendale non concorrono a formare reddito e beneficiano deducibilità integrale (defiscalizzazione e decontribuzione) sia per il dipendente che per il datore di lavoro.

La deducibilità è subordinata alla condizione che i benefits siano offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee di dipendenti.

AMBITI DI INTERVENTO

comma 2, art. 51 del TUIR

lett. f) - opere e servizi di utilità sociale per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto (di cui all'art. 100 del Tuir) offerti ai dipendenti e ai loro familiari volontariamente dal datore di lavoro o in conformità di contratto o accordo o regolamento aziendale;

La casistica delle opere e servizi rientranti è ampia:

iscrizione a circoli sportivi e ricreativi; biglietti di viaggio con fine culturale o ricreativo; iscrizione a corsi di lingua all'estero o in Italia; abbonamenti a teatro, cinema, palestre, riviste...; biglietti per eventi sportivi; utilizzo di case vacanze aziendali; iscrizione a corsi extra-professionali; cicli di terapie; prestazioni sanitarie e assistenziali domiciliari....

lett. f bis) - somme, servizi e prestazioni erogati dal datore di lavoro per la fruizione, da parte dei familiari dei dipendenti, 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;

lett. f ter) - somme e prestazioni erogate dal datore di lavoro al dipendente per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti;

lett. f quater) - contributi e premi versati dal datore di lavoro a favore dei dipendenti aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o il rischio di gravi patologie.

I familiari non devono necessariamente essere a carico del dipendente; il richiamo è diretto all'art. 12 del Tuir e indiretto all'art. 433 del c.c. (circolare Min. Finanze 238/2000, Oneri di utilità sociale) che consentono di considerare, anche se non rientranti nel nucleo familiare, il coniuge e i figli, nonché ogni altro familiare ivi elencato (fratelli, sorelle, genitori, suoceri ...).

lett. d) - prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti, anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici;

lett. d bis) - somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità di contratto, accordo o regolamento aziendale per l'acquisto di abbonamenti di trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari.

I familiari sono quelli *indicati nell'art. 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo* (limite reddituale del familiare pari a 2.840,51 euro).

TITOLI DI LEGITTIMAZIONE (VOUCHER)

L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire direttamente o tramite terzi avvalendosi di documenti di legittimazione (voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale (comma 3bis, art. 51 TUIR).

I voucher non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto a un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare.

E' fatta eccezione per i beni ceduti e servizi prestati ai dipendenti (*comma 3, art. 51 TUIR*) che possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione (carrello della spesa), purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di 258,23 euro.

Il dipendente non deve intervenire nel rapporto economico tra il datore di lavoro e la struttura convenzionata ed erogante la prestazione.

3° BENI, SERVIZI E SOMME EROGATI IN SOSTITUZIONE DI PREMI DI RISULTATO

I premi agevolati possono essere sostituiti, in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, da uno o più beni, servizi o somme di welfare aziendale e, in tal caso, non concorrono, nei limiti indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente e beneficiano della deducibilità integrale sia per il dipendente che per il datore di lavoro.

Il passaggio dal premio monetario al “premio sociale” deve essere obbligatoriamente espresso in un accordo aziendale o territoriale.

E' la contrattazione aziendale di secondo livello o territoriale ad accordare al dipendente la facoltà di scegliere.

La disciplina di dettaglio resta demandata alla autonomia delle parti o al contratto stesso.

La parte di premio non sostituita dal benefit sarà assoggettata all'imposta sostitutiva o alla tassazione ordinaria, a scelta del lavoratore.

La norma di sostituzione del premio di risultato si applica anche a:

- contributi aggiuntivi alle forme pensionistiche complementari versati per scelta del lavoratore anche se eccedenti i limiti indicati dalla disciplina di merito;
- contributi aggiuntivi di assistenza sanitaria integrativa di cui all'art. 51, comma 2, lett. a) del TUIR versati per scelta del lavoratore anche se eccedenti il limite di 3.615,20 euro fissato dal medesimo articolo ;
- valore delle azioni di cui all'art. 51 TUIR, comma 2, lett. g), offerte alla generalità dei dipendenti e ricevute per scelta del lavoratore anche se eccedente il limite indicato nel medesimo articolo.

GLI OPERATORI DEL WELFARE AZIENDALE

Il mercato propone un ampio numero di soggetti specializzati nella progettazione e gestione di programmi di welfare per le aziende.

Si tratta di società di servizi che, a partire da una propria piattaforma on-line creano, gestiscono ed erogano piani di welfare a misura di azienda.

Esse agiscono come intermediari tra la domanda (i datori di lavoro in favore dei propri dipendenti) e l'offerta di servizi, beni e prestazioni defiscalizzati (erogati mediante reti di operatori convenzionati).

Nel mercato del welfare i soggetti della domanda e dell'offerta possono anche essere "intercambiabili". Ad esempio, le cooperative e le mutue possono agire sia come datori di lavoro in favore dei propri lavoratori che come fornitori di servizi e prestazioni convenzionati all'interno di piattaforme di welfare aziendale.