

# WELFARE AZIENDALE COOPERATIVO

## Vantaggi e opportunità di sviluppo nel Lazio

Roma, 29 novembre 2018  
Loredana Vergassola

# FINALITA' DELL'ACCORDO TERRITORIALE COOPERATIVO DEL LAZIO

2

L'Accordo è applicativo della normativa di agevolazione fiscale dei premi di risultato e della loro possibile conversione in beni di welfare che si propone di:

- sostenere la crescita e lo sviluppo dell'impresa aderente,
- connettere la crescita dell'impresa alla crescita del potere di acquisto dei lavoratori,
- migliorare il clima aziendale.

Nella disciplina previgente prevaleva l'erogazione di beni di welfare per 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.

# NORMATIVA DI RIFERIMENTO

3

- Legge stabilità 2016 (n. 208, 28 dicembre 2015, art. 1, commi 182-190) integrata da
  - Decreto interministeriale 25 marzo 2016
  - Nota della Direzione del Ministero del Lavoro 22 luglio 2016,
- Legge bilancio 2017 (n. 232, 11 dicembre 2016, art. 1, commi 160-162),
- Art. 55 del Decreto legge n. 50, 24 aprile 2017,
- Legge bilancio 2018 (n. 205, 27 dicembre 2017, art.1, comma 28, lett.b)

L'Agenzia delle Entrate è intervenuta a sua volta con le Circolari

- n. 28/E del 15 giugno 2016
  - n. 5/E del 29 marzo 2018
- redatte d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

# TASSAZIONE AGEVOLATA DEI PREMI DI RISULTATO

4

- **10%** imposta sostitutiva di IRPEF e addizionali regionali/comunali,
  - **3.000 euro** lordi limite complessivo per lavoratore (settore privato),
  - **80.000 euro** lordi reddito max per lavoratore nell'anno precedente.
- 
- ❑ L'agevolazione fiscale è legata all'incremento, nell'arco di un periodo congruo, di almeno uno dei **seguenti obiettivi**: produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.
  - ❑ Gli indicatori incrementali, tra cui i **ristorni**, e i tempi di conseguimento degli obiettivi devono essere previsti dalla **contrattazione collettiva di secondo livello**.
  - ❑ L'agevolazione riguarda anche la partecipazione agli utili.

# PRESUPPOSTO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

5

Ai fini dell'agevolazioni fiscali i premi devono essere erogati in esecuzione di contratti aziendali o accordi territoriali.

Sono esclusi accordi o contratti collettivi nazionali o accordi individuali tra datore di lavoro e lavoratore.

# OPZIONE WELFARE

6

- I premi possono essere convertiti, in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, in uno o più beni, servizi o somme di welfare aziendale deducibili.
- La deducibilità vale sia per il dipendente che per il datore di lavoro ed è subordinata all'estensione dei beni di welfare alla generalità dei dipendenti o a loro categorie omogenee.
- La possibilità di sostituire il premio monetario in beni di welfare deve essere **obbligatoriamente espressa nella contrattazione di secondo livello.**

# POLITICHE AZIENDALI DI WELFARE

POLITICHE  
DI GESTIONE DEL  
PERSONALE

Premio di risultato  
c. 182 L. 208/2015

Servizi Welfare aziendale:  
- assistenza sanitaria  
integrativa;  
- prestazioni di utilità sociale

Trasformazione in beni e  
servizi di welfare di cui  
c. 184 e 190 L. 208/2015  
c. 160-161 L. 232/2016  
c. 28 L. 205/2017

Erogazione in busta paga:  
imposta sostitutiva del 10%  
entro il limite di €. 3.000 per  
redditi di lavoro dipendente,  
nell'anno precedente, non  
superiore a €. 80.000

# QUALI BENI WELFARE AZIENDALE (1)

8

L'insieme delle prestazioni, opere, servizi, beni o somme di welfare erogati dal datore al lavoratore dipendente che, avendo finalità di rilevanza sociale e natura risarcitoria, sono esclusi dal reddito da lavoro, derivano da:

**ART. 51 COMMA 2 – TUIR** di cui:

- **lett. f)** opere e servizi di utilità sociale per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto per dipendenti e familiari;
- **lett. f bis)** somme, prestazioni e 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 per i familiari dei dipendenti;
- **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;



# QUALI BENI DI WELFARE AZIENDALE (2)

9

I **familiari** possono non essere a carico del dipendente e non rientranti nel nucleo familiare: coniuge, figli, fratelli, sorelle, genitori, suoceri ... (art. 12 Tuir e art. 433 c.c. ).

- **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;
- **lett. d)** prestazioni di servizi di trasporto collettivo;
- **lett. d bis)** somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro per l'acquisto di abbonamenti di trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari (con limite reddituale di 2.840,51 euro).

**ART. 51 COMMA 3 – TUIR:** I beni e servizi cumulativamente indicati in un unico voucher purché il valore non ecceda il limite di 258,23 euro.

# ESEMPI DI POSSIBILI BENI NEI PIANI DI WELFARE AZIENDALE

10

- servizi dedicati alla persona e alla famiglia (abbonamenti a circoli e club, negozi e impianti sportivi, skipass, utilizzo di assistenza sociale e sanitaria, cicli di terapie mediche, abbonamenti al trasporto pubblico, terme ...);
- attività ricreative e culturali (concessione di biglietti, viaggi vacanza, abbonamenti riviste, cinema e teatro, corsi di formazione extraprofessionale, pacchetti di lezioni di nuoto, corsi sportivi ...);
- beni e servizi di consumo (buoni carburante, buoni spesa al supermercato ...)
- assistenza a familiari del lavoratore, anziani o non autosufficiente (badanti, servizi socio-sanitari, interventi assistenziali domiciliari ....);
- spese per la frequenza di asili nido, baby-sitting, spese scolastiche e relative all'istruzione primaria, secondaria, universitaria fino ai master a favore dei familiari del dipendente;
- borse di studio, vacanze studio, gite scolastiche, ludoteche, campi estivi e invernali a favore dei familiari del dipendente.

# ULTERIORE POSSIBILITA' DI SOSTITUZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

11

Il premio di risultato, in tutto o in parte e per scelta del lavoratore, può anche essere convertito, **con deducibilità**, in:

- contributi aggiuntivi alle forme pensionistiche complementari,
- contributi aggiuntivi di assistenza sanitaria integrativa di cui all'art. 51, comma 2, lett. a) del TUIR,
- valore delle azioni di cui all'art. 51 del TUIR, comma 2, lett. g), offerte alla generalità dei dipendenti.

La sostituzione del premio con somme e valori di cui **ART. 51 COMMA 4 – TUIR** inerenti concessione di veicoli aziendali, prestati o fabbricati in locazione, uso o comodato, è possibile ma **non gode della deducibilità**. L'erogazione rientra nei limiti forfettari indicati dal comma.

# VALORE DELL'ACCORDO QUADRO TERRITORIALE DEL LAZIO (1)

12

L'Accordo territoriale è lo strumento previsto dalla normativa che consente di applicare, nei limiti fissati, **l'agevolazione fiscale ai premi di risultato** dei lavoratori di imprese cooperative (associate ad AGCI o Confcooperative o Legacoop Lazio) nelle quali non è costituita la RSU o RSA.

E' fatta salva la rinuncia scritta al regime agevolato da parte del lavoratore in favore della tassazione ordinaria.

# VALORE DELL'ACCORDO QUADRO TERRITORIALE DEL LAZIO (2)

13

Inoltre, l'Accordo consente alle imprese cooperative che vi aderiscono di :

- attribuire al lavoratore la decisione se ricevere il premio di risultato in denaro con l'aliquota agevolata oppure convertirlo, tutto o in parte, in prestazioni di welfare deducibili;
- estendere la conversione del premio o parte di esso in contributi a forme pensionistiche complementari o di assistenza sanitaria integrativa;
- superare il limite deducibile del 5 x mille del costo del lavoro previsto per i beni di welfare volontariamente e unilateralmente riconosciuti dal datore.

# ADESIONE DEL DATORE DI LAVORO ALL'ACCORDO

14

- Le imprese cooperative che intendono applicare l'Accordo dovranno
  - registrarsi sul sito [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it),
  - compilare e trasmettere telematicamente il Modulo di deposito (allegato alla nota del Ministero del Lavoro del 22 luglio 2016, n. 4274) contenente la dichiarazione di conformità.
- Le modalità telematiche per tale trasmissione sono definite presso la sezione Servizi del sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it).

# COMUNICAZIONE AI LAVORATORI

15

- ❑ Le imprese cooperative associate che si avvarranno dell'Accordo ne daranno comunicazione scritta, anche con modalità informatiche, ai lavoratori.
- ❑ Concluso il periodo di riferimento previsto e nei tempi tecnicamente necessari per la verifica dei risultati, l'impresa darà ai lavoratori comunicazione scritta sulle risultanze del premio.

I fac simile di comunicazione sono allegati all'Accordo.

# II COMITATO BILATERALE

- L'Accordo prevede la costituzione di un Comitato bilaterale tra le parti firmatarie.
- Il Comitato non ha il ruolo di certificatore/accertatore della regolarità dell'operato delle imprese cooperative in merito all'applicazione della tassazione agevolata, ma di monitoraggio delle attività svolte.
- A tal fine le cooperative invieranno copia del modulo di deposito all'Associazione cooperativa di appartenenza che trasmetterà i dati al Comitato.



# COSTRUZIONE DELL'OFFERTA DI WELFARE

17

Le fasi di costruzione di un piano di welfare adeguato ai bisogni dei propri dipendenti potrebbero essere le seguenti:

- **mappatura** dei lavoratori per categorie, età, genere, nucleo familiare...;
- **comunicazione e informativa** ai lavoratori sull'indagine che si vuole attuare e le sue finalità;
- **questionario** da diffondere tra i lavoratori per comprenderne i bisogni e conseguentemente selezionare i servizi più richiesti o più adeguati;
- **presentazione dei risultati** e coinvolgimento di tutti gli attori;
- messa a disposizione di **strumenti operativi** quali voucher o un portale per la scelta dei servizi in relazione alle somme di ogni lavoratore;
- **misurazione** periodica del gradimento al fine di apportare gli eventuali correttivi.

# GLI OPERATORI DELL'OFFERTA DI WELFARE

Nel mercato sono presenti società specializzate che, a partire da una propria piattaforma on-line, progettano, 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 deducibili (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 in favore dei propri lavoratori che come fornitori di servizi e prestazioni convenzionati all'interno di piattaforme di welfare aziendale.