

welfare per **la tua impresa**

Un welfare aziendale per imprese e territori



Guida pratica

**IMPRESE
& TERRITORIO**
comitato unitario delle associazioni d'impresa

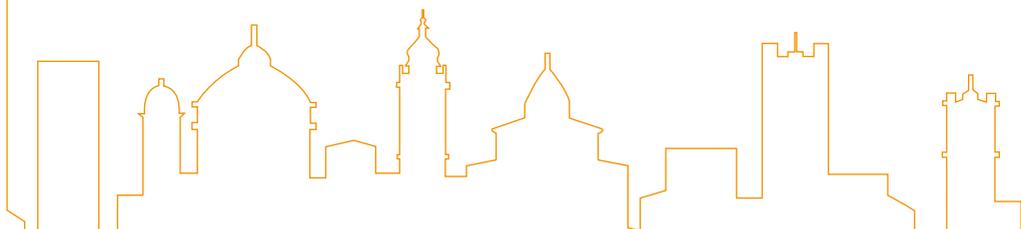

Conciliazione Vita-Lavoro

Sistema Socio Sanitario
 Regione
Lombardia
ATS Bergamo



INDICE

- \4 IL PROGETTO**
Un welfare aziendale per imprese e territori
- \6 DEFINIZIONE**
Che cos'è il welfare aziendale?
È necessaria la finalità sociale?
- \8 INQUADRAMENTO NORMATIVO**
Come è regolato il welfare aziendale nel TUIR?
- \10 I VANTAGGI DEL WELFARE**
Quali sono i vantaggi economici per l'impresa?
Quali sono i vantaggi economici per il lavoratore?
- \12 LE TIPOLOGIE DI WELFARE**
Cos'è la welfarizzazione del premio di risultato?
Quali sono le regole del premio di risultato?
Che cosa è il welfare c.d. on top?
- \14 IL PIANO DI WELFARE AZIENDALE**
Che cosa è un piano di welfare?
Cosa vogliono dire le espressioni "welfare volontario" e "welfare obbligatorio"?
Cosa vogliono dire le espressioni "welfare rimborsuale" e "welfare non rimborsuale"?
Che cosa è il voucher welfare?
Quali somme, beni, prestazioni, opere e servizi rientrano in un piano di welfare?
- \20 CHIARIMENTI SUL FUNZIONAMENTO DEI PIANI DI WELFARE: REGOLAMENTO, CATEGORIE, NATURA COLLETTIVA, FAMILIARI**
Che cosa intende il Legislatore per "regolamento aziendale"?
Che cosa è una "categoria di dipendenti"?
Posso pagare la normale retribuzione in servizi di welfare?
Chi sono i familiari che possono essere beneficiari dei servizi di welfare?
- \22 LA COSTRUZIONE DI UN PIANO DI WELFARE**
Come si costruisce un piano di welfare?
- \24 GESTIONE DI UN PIANO DI WELFARE: LA PIATTAFORMA**
Che cosa è una piattaforma? E il credito welfare?
Come gestisco i residui del credito welfare?
Quali sono i costi dell'infrastruttura per il welfare?
- \27 CONTATTI**



Un welfare aziendale per imprese e territori

Il progetto "Welfare per la tua impresa", che si inserisce nel Piano di Conciliazione Vita-Lavoro dell'ATS di Bergamo, è promosso da Imprese & Territorio, il comitato unitario delle Associazione d'impresa delle PMI nato nel 2007 e che raggruppa Confartigianato Imprese Bergamo, Ascom, Confimi Apindustria, Cia, Coldiretti, Concooperative, Confesercenti, CNA, FAI, LIA.

Scopo di Imprese & Territorio è la rappresentanza di tutte le PMI bergamasche dei settori che fanno riferimento alle associazioni aderenti, per favorirne lo sviluppo economico e sociale, in un rapporto costante e strategico con le istituzioni pubbliche, con le autonomie funzionali e con le organizzazioni economiche, politiche, sindacali e sociali territoriali.

L'obiettivo di questa iniziativa è di promuovere una diffusione consapevole del welfare aziendale.

Il welfare aziendale è infatti uno strumento che può giocare un ruolo importante sotto diversi punti di vista: valorizzazione delle risorse umane - con i vantaggi conseguenti in tema di clima aziendale, fidelizzazione, produttività - conciliazione famiglia/lavoro, responsabilità sociale d'impresa.

Non a caso, del resto, negli ultimi anni anche il legislatore ha previsto incentivi importanti finalizzati alla sua implementazione.

Un'attivazione e diffusione di pratiche consapevoli ed efficaci di welfare aziendale pone, però, la necessità di superare alcune criticità, alcune delle quali specifiche del mondo delle PMI.

Innanzitutto, va aumentata la conoscenza di questa opportunità (delle sue opportunità), dei suoi meccanismi di funzionamento. In un contesto normativo italiano che, in tema di lavoro, è caratterizzato da alta complessità e cambiamenti continui non è infatti agevole per le aziende, specie se PMI, essere sempre al corrente e saper cogliere tutte le opportunità.

In secondo luogo abbiamo bisogno di strumenti e modelli operativi in grado di sostenere il passaggio all'operatività e di orientare a pratiche virtuose, cioè capaci di implementare piani di welfare che corrispondano ai bisogni effettivamente presenti nei lavoratori e di valorizzare una complementarità tra welfare aziendale e politiche di welfare in generale, con particolare attenzione al welfare locale.

A partire da questa consapevolezza sono state definite all'interno del progetto alcune azioni:

- Azioni di studio e approfondimento per predisporre strumenti a sostegno dell'implementazione del welfare aziendale nelle PMI.
- Azioni di promozione e comunicazione sul territorio in grado di richiamare l'attenzione delle PMI sulle opportunità aperte dal welfare aziendale e di aumentarne il grado di conoscenza e consapevolezza dello strumento.
- Realizzazione di n. 30 check-up aziendali gratuiti finalizzati alla predisposizione di piani di welfare aziendale.



DEFINIZIONE

Che cos'è il welfare aziendale?

Con l'espressione "welfare aziendale" si identificano somme, beni, prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese, aventi finalità di rilevanza sociale ed esclusi, in tutto o in parte, dal reddito di lavoro dipendente.

Si tratta, quindi, dell'insieme delle iniziative di natura volontaria o obbligatoria che il datore di lavoro promuove per incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia.

È necessaria la finalità sociale?

Quindi, analizzando nel dettaglio la definizione:

- "somme, beni, prestazioni, opere, servizi": non sono sinonimi, identificano fattispecie diverse. È rilevante osservare che rientrano nella definizione sia trasferimenti monetari, frequentemente a rimborso ("somme", poi dettagliate in "sotto forma di rimborso spese"), sia trasferimenti di oggetti ("beni", "in natura"), che, soprattutto, trasferimenti di servizi ("prestazioni, opere, servizi");
- "corrisposti al dipendente": l'ambito di applicazione è quello della subordinazione, del rapporto di lavoro dipendente, sebbene la Direzione regionale della Lombardia dell'Agenzia delle Entrate abbia accettato via interpello la legittimità dei piani di welfare rivolti ai redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, in particolare nel caso degli amministratori (quando retribuiti mediante collaborazione coordinata e continuativa);
- "esclusi in tutto o in parte dal reddito di lavoro dipendente": l'esclusione totale o parziale dal reddito di lavoro dipendente determina l'interesse economico del welfare aziendale, tanto per il dipendente quanto per l'impresa. Ciò comporta, lato impresa, non solo la non-maturazione di ogni istituto contrattuale (TFR, 13esima, vecchie festività monetizzate etc...), ma anche la totale decontribuzione del valore dei beni e servizi corrisposti, così come delle somme riconosciute. Il dipendente invece gode della totale detassazione di questi stessi valore, oltre che della esenzione della contribuzione a suo carico;

ma, soprattutto: "aventi finalità di rilevanza sociale"! Questo inciso è centrale nella definizione, poiché individua la ragione per la quale il Legislatore riconosce al welfare aziendale questo generosissimo trattamento fiscale e contributivo. Questa è anche la prima cartina di tornasole per verificare la legittimità di un piano di welfare: l'intento sociale non può essere pretestuoso, la funzione economica del welfare non può prevalere sulle finalità sociali. Lo Stato intende avvantaggiare fiscalmente il datore di lavoro che si prende cura dei bisogni sociali dei propri dipendenti, non quello che per ottenere maggiore produttività riconosce beni e servizi di natura essenzialmente incentivate (i c.d. fringe benefits). Non a caso nel nostro ordinamento non si trova in nessuna sede l'espressione "welfare aziendale", bensì quella "oneri di utilità sociale", che è la rubrica dell'importante articolo 100 del **Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR - D.P.R. 22 dicembre 1986 n. 917)**: si tratta di una terminologia che evidenzia senza equivoci la profonda natura sociale di questo istituto.

La novità culturale, prima ancora che tecnica, delle novità degli ultimi anni (a partire dalla Legge di Stabilità 2016), alla quale si deve la decuplicazione dei piani di welfare presenti nel nostro Paese, è il ribaltamento delle finalità del welfare aziendale. **Il welfare aziendale deve certamente ancora avere finalità sociali, ma oggi può essere legittimamente usato anche come leva economica, ossia diventare oggetto di contrattazione e strumento in mano alla gestione del personale.**



INQUADRAMENTO NORMATIVO

Come è regolato il welfare aziendale nel TUIR?

Normativamente è proprio il TUIR la fonte legislativa nella quale si trova la regolazione di quello che oramai è a tutti noto come "welfare aziendale" benché questa espressione non si trovi in alcun dispositivo legislativo. Ancor più nello specifico, gli articoli a cui guardare sono il 51 (che concerne il reddito da lavoro dipendente) e il citato 100 (che regola il trattamento degli "oneri di utilità sociale").

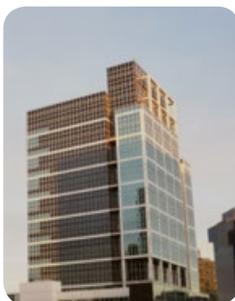
TUIR

Articoli di interesse in materia di welfare contrattuale e aziendale

Di interesse del **dipendente**:

Articolo 10 (oneri deducibili)
Articolo 113 (altre detrazioni)

Articolo 51 (Determinazione del reddito di lavoro dipendente)



Di interesse dell'**impresa**:

Articolo 95 (Spese per prestazioni di lavoro)

Articolo 100 (Oneri di utilità sociale)

Il comma 1 del citato articolo 51 enuclea il c.d. **principio di onnicomprensività del reddito da lavoro**: tutto ciò che il datore di lavoro riconosce al proprio dipendente è reddito da lavoro (e quindi genera corrispettiva tassazione e contribuzione).

Sintetizzando estremamente l'impostazione dell'articolo 51, si può anche dire che **il welfare aziendale l'insieme delle eccezioni al principio di onnicomprensività del reddito. Eccezioni minuziosamente elencate nei commi 2, 3 e 4 dello stesso articolo 51.**

IL WELFARE AZIENDALE Dalla riforma del 2016 ad oggi



Norme legislative e documenti di prassi rilevanti:

- Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, recante "Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi" (TUIR)
- Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di bilancio 2016)
- Decreto Interministeriale (Lavoro e Politiche Sociali di concerto con Economia e Finanze) del 25 marzo 2016
- Agenzia delle Entrate, Circolare 28/E del 15 giugno 2016
- Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di bilancio 2017)
- Decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50 (Disposizioni urgenti in materia finanziaria), convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96
- Legge 27 dicembre 2017 n. 205 (legge di bilancio 2018)
- Agenzia delle Entrate, Circolare 5/E del 29 marzo 2018

I VANTAGGI DEL WELFARE

Quali sono i vantaggi economici per l'impresa?

La non ricomprensione dei beni e servizi di welfare nel reddito da lavoro comporta vantaggi rilevanti tanto per l'impresa, quanto per il lavoratore.

I vantaggi per l'impresa consistono nella deducibilità del valore del piano di welfare (in misura totale o entro il 5 per mille delle spese per il personale dipendente a seconda della tipologia di welfare), nella non maturazione degli istituti contrattuali e, soprattutto, nella completa esenzione contributiva del valore dei beni e servizi riconosciuti al lavoratore.

IPOTESI: premio/piani di 10 euro (lordo lavoratore); costo impresa 13 euro

13 vs 10 o 8 (+30% o +40%)

MONETA



13 euro COSTO -
3 euro CONTRIBUTI -
TFR e IRAP =

10€ lordo premio monetario

WELFARE



(3 euro *saving* da subito)
10 euro COSTO -
0 euro CONTRIBUTI e ALTRI ISTITUTI =

10€ netto premio monetario



Quali sono i vantaggi economici per il lavoratore?

Il vantaggio è estremamente rilevante anche per il lavoratore dipendente beneficiario delle misure di welfare, che le riceve per il loro intero valore, senza che questo sia decurtato da tassazione e senza alcun contributo a suo carico. Il "netto percepito" quindi è estremamente più elevato di quello scaturente da qualsiasi forma di riconoscimento monetario (anche allorquando detassata), a parità di costo lordo.

IPOTESI: premio/piani di 10 euro (lordo lavoratore); costo impresa 13 euro

10 vs 10 o 8 (+20% o +40%) incrementati con convenzioni e statistica extra

MONETA



13 euro LORDO -
1 euro CONTRIBUTI -
1 euro TASSAZIONE =
8€ premio monetario
(senza desassazione +
2 euro TASSAZIONE =
6€ premio monetario)

WELFARE



10 euro LORDO -
0 euro CONTRIBUTI e TASSE =
10€ premio monetario
(attenzione al 10% in caso di
previdenza complementare)

Accanto a questi vantaggi vanno elencati anche i tanti benefici di natura non direttamente economica, ma estremamente rilevanti:

- miglioramento del clima interno
- retention dei dipendenti
- maggiore attrattività di talenti
- employer branding
- responsabilità sociale d'impresa verso il territorio
- maggiore produttività conseguita.

LE TIPOLOGIE DI WELFARE

In premessa alla Guida è opportuno anche chiarire da subito una ulteriore distinzione: un piano di welfare può essere alimentato dalle risorse provenienti dalla c.d. welfarizzazione del premio di risultato o da qualsiasi altro fondo non derivante da un premio detassato, c.d. "piano on top".

Le somme, i beni, le prestazioni, le opere e i servizi che possono essere riconosciuti ai lavoratori nelle due tipologie di welfare sono le stesse, elencate nei commi 2, 3 e 4 dell'articolo 51 del TUIR; sono invece diverse le regole e le procedure alle quali attenersi per la costruzione del piano di welfare.

WELFARE AZIENDALE



DEFINIZIONE

DI PRODUTTIVITÀ

welfarizzazione del premio detassato
SOLO di quella tipologia di premio!

ON TOP

tutto ciò che **NON** è welfarizzazione del premio

Questa Guida, di conseguenza, non si occupa di ciò che nella maggior parte dei contratti collettivi e in numerosi accordi integrativi è definito "welfare": casse di previdenza e assistenza sanitaria nazionale, fondi interprofessionali e, in particolare, le soluzioni di conciliazione tra vita professionale e vita privata: flessibilità oraria, banca delle ore, part time" Si tratta senza dubbio di soluzioni che incidono sul benessere della persona (quindi attinenti al "welfare" genericamente inteso), ma non rientrano nella definizione fiscale-giuslavoristica perché in quei casi non si realizza uno scambio di rilevanza reddituale, bensì si conclude una soluzione organizzativa senza impatto in termini di tassazione o di contribuzione.

Cos'è la welfarizzazione del premio di risultato?

La welfarizzazione del premio di risultato è la sostituzione, in tutto o in parte, dell'erogazione monetaria del premio di risultato detassato secondo i dettami della Legge di Stabilità 2016 e del successivo decreto interministeriale del 25 marzo dello

stesso anno con prestazioni di welfare. Le somme e i valori indicati al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR in sostituzione del premio non costituiscono reddito né sono tassati con imposta sostitutiva al 10%; le somme e i valori di cui al comma 4 dello stesso articolo 51 (auto in uso promiscuo, prestiti, trasporto ferroviario, ecc.) in sostituzione del premio costituiscono invece reddito e sono assoggettati a normale imposta (no tassazione agevolata al 10%).

Queste prestazioni sono erogate in esecuzione di obbligatoria contrattazione di secondo livello (aziendale o territoriale). L'accordo che regola il premio detassato deve prevedere esplicitamente la possibilità della sostituzione del premio in denaro con welfare aziendale. Le modalità di esercizio di questa scelta o la possibilità di revoca restano demandate all'autonomia delle parti, che invece non possono forzare la scelta del dipendente: **solo a quest'ultimo infatti spetta la decisione sulla welfarizzazione.**

Quali sono le regole del premio di risultato?

Il premio di risultato è rappresentato da somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili (sulla base di criteri definiti nel decreto interministeriale del 25 marzo 2016).

Sul premio di risultato, la tassazione è agevolata con aliquota sostitutiva omnicomprensiva del 10% (salvo espressa rinuncia da parte del lavoratore). Il premio non dà diritto alla decontribuzione per l'azienda; non può essere erogato per premiare un "ordinario" aumento di produttività del lavoratore; non può nemmeno essere erogato per remunerare maggiorazioni (es. lavoro notturno) o straordinari.

Il reddito del lavoratore è soggetto al limite di 80.000 euro nell'anno precedente alla fruizione del premio; l'importo detassabile non può superare i 3.000 euro. Se l'azienda coinvolge pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, fino a 800 euro l'azienda gode anche della decontribuzione della quota di contributi a suo carico.

Sono inoltre escluse dal reddito e dalla tassazione agevolata le seguenti prestazioni, se usufruite in sostituzione del premio: contributi alle forme pensionistiche complementari, anche se superano il limite di 5.164,65 euro; contributi di assistenza sanitaria versati a enti o casse aventi esclusivamente fini assistenziali, anche oltre il limite di 3.615,20 euro; azioni distribuite ai dipendenti, anche oltre il limite di esenzioni pari a 2.065,83 euro.

Che cosa è il welfare "on top"?

Il welfare on top è quella forma di welfare che si realizza con un investimento proprio dell'azienda ed è alternativa o integrativa alla welfarizzazione del premio di risultato. Si esprime in forma volontaria (unilaterale) o obbligatoria, esito cioè di accordi, contratti o regolamenti aziendali.

IL PIANO DI WELFARE AZIENDALE

Che cosa è un piano di welfare?

Il piano di welfare aziendale è l'insieme di somme, beni, prestazioni, opere e servizi che un'azienda sceglie di offrire per i propri dipendenti all'interno di una politica di valorizzazione e cura dei loro bisogni sociali.

Il paniere di opportunità proposte è molto ampio, elencato nel secondo comma dell'articolo 51 del TUIR.

Cosa vogliono dire le espressioni "welfare volontario" e "welfare obbligatorio"?

Ai fini della deducibilità delle spese sostenute dall'impresa, il piano di welfare può essere di due tipi:

- volontario:** promosso in maniera occasionale, per libera scelta del datore di lavoro, quindi non esigibile da parte dei dipendenti;
- obbligatorio:** esigibile da parte dei dipendenti perché obbligato da un accordo o contratto sindacale, di qualsiasi livello (welfare anche detto "contrattuale" o "contrattato"), o perché obbligato da un regolamento aziendale che, nonostante la sua natura unilaterale, assume in tutto e per tutto vincolatività giuridica.

Cosa vogliono dire le espressioni "welfare rimborsuale" e "welfare non rimborsuale"?

Ai fini della gestione operativo/amministrativa del piano, questo può essere identificato secondo una ulteriore distinzione:

- welfare rimborsuale:** è possibile per il datore di lavoro procedere con il rimborso in busta paga delle spese sostenute dal dipendente (così può accadere per i servizi previsti alla lettere d-bis), f-bis) e f-ter) dell'art. 51 comma 2 del TUIR, relative al trasporto pubblico, all'educazione ed istruzione dei familiari, all'assistenza agli anziani e ai non autosufficienti). E' agevole comprendere quando si possa procedere in questo modo: deve essere citata la parola "somme";

welfare non rimborsuale: i beni, le prestazioni, le opere e i servizi (quindi, non le "somme") devono essere direttamente riconosciuti/erogati (quindi pagati) dal datore di lavoro, senza che il dipendente sia coinvolto nello scambio economico. Le piattaforme che gestiscono i piani di welfare amministrano questa tipologia di welfare mediante la produzione di voucher soggetti alle specifiche di cui all'articolo 51, comma 3-bis del TUIR, come interpretato dal decreto interministeriale del 25 marzo 2016.

Che cosa è il voucher welfare?

Il voucher welfare è un documento di legittimazione (c.d. buono) che consente al percettore di spenderne il relativo valore nominale. Il voucher può essere in formato cartaceo o elettronico e deve possedere le seguenti caratteristiche: deve essere nominativo, non può essere monetizzato e/o ceduto, dà diritto a un solo bene, prestazione, opera o servizio per il suo intero valore (c.d. single purpose voucher) e non può essere integrato dal percettore.

Quali somme, beni, prestazioni, opere e servizi rientrano in un piano di welfare?

Sono i commi 2, 3 e 4 dell'articolo 51 del TUIR a elencare nel dettaglio le somme, i beni, le prestazioni, le opere e i servizi che possono essere ricomprese in un piano di welfare, godendo dei vantaggi della non ricomprensione del reddito da lavoro.

A seguire l'elenco dettagliato.

Prestazione	Condizioni	Limiti	Beneficiari
Assistenza sanitaria Art. 51, comma 2, lett. a) Contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale	Versati in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale (non per atto unilaterale volontario)	Esclusione fino a € 3.615,20/anno Ai fini del calcolo del limite computano anche i contributi di assistenza sanitaria versati ai Fondi integrativi del SSN, art. 10, c.1, lett. e-ter) Il limite può essere superato godendo comunque della non ricomprensione nel reddito da lavoro se sono destinati a questo beneficio i fondi del premio di produttività detassato	Generalità o categorie di dipendenti. Possono essere beneficiari anche i familiari (se inclusi nel piano del dipendente)
Somministrazioni di vitto Art. 51, comma 2, lett. c) del TUIR			
Mense aziendali	Mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi	Esclusione senza limiti	Generalità o categorie di dipendenti
Indennità sostitutiva di mensa	Corrisposta agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione;	Esclusione senza limiti	Generalità o categorie di dipendenti
Servizio sostitutivo di mensa (buono pasto)	Corrisposta in caso di assenza del servizio mensa (non possibile la cumulabilità dei due servizi)	Esclusione fino a € 5,29/g o € 7/g, se elettronico	Generalità o categorie di dipendenti

Prestazione	Condizioni	Limiti	Beneficiari
Servizi di trasporto collettivo Art. 51, comma 2, lett. d) del TUIR Esempio: "navetta" tra stazione del mezzo pubblico e sede di lavoro	Fornito dal datore di lavoro, anche attraverso affidamento a terzi	Esclusione senza limiti	Generalità o categorie di dipendenti
Servizi di trasposto pubblico, anche interregionale Art. 51, comma 2, lett. d-bis) del TUIR	Gli abbonamenti possono essere direttamente acquistati dal datore di lavoro, così come rimborsati al dipendente	Esclusione senza limiti	Generalità o categorie di dipendenti. Possono essere beneficiari anche i familiari.
Oneri di utilità sociale Art. 51, comma 2, lett. f) del TUIR, da leggersi in combinato con art. 100 del TUIR Opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto Esempi: corsi di lingua straniera, informatica, videoteca, sportello servizi, palestre, circoli sportivi (tennis, piscina), corsi di contenuto extra-professionale, viaggi con finalità ricreative, biglietti/abbonamenti per cinema, teatro, biglietti/abbonamenti per mostre, musei, viaggi con finalità culturali o religiose, medicina preventiva e diagnostica, cure odontoiatriche, pediatriche o specialistiche etc...	I benefici possono essere riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente (allora deducibili dal reddito di impresa in misura del 5 per mille delle spese per il personale dipendente) o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale (allora interamente deducibili) L'accordo e il contratto possono essere di entrambi i livelli, anche interconfederali Non sono ammesse somme a titolo di rimborsi di spese (welfare "diretto o non rimborsuale")	Esclusione senza limiti	Generalità o categorie di dipendenti. Possono essere beneficiari anche i familiari.

Prestazione	Condizioni	Limiti	Beneficiari
<p>Servizi di educazione e istruzione Art. 51, comma 2, lett. f-bis) del TUIR</p> <p>Esempi: servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare (asili nido e scuole materne e spese connesse); ludoteche, centri estivi e invernali, borse di studio a favore dei familiari, tasse universitarie, libri di testo, babysitter (in quanto "servizio integrativo di educazione")</p>	<p>Usufruiti soltanto dai familiari</p> <p>Sono ammesse somme a titolo di rimborsi di spese (welfare "rimborsuale")</p> <p>I benefici possono essere riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente (allora deducibili dal reddito di impresa in misura del 5 per mille delle spese per il personale dipendente) o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale (allora interamente deducibili)</p>	Esclusione senza limiti	Per quanto offerti alla generalità o categorie di dipendenti, i beneficiari possono essere soltanto i familiari.
<p>Servizi di assistenza Art. 51, comma 2, lett. f-ter) del TUIR</p> <p>Somme e prestazioni erogate dal datore di lavoro per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti</p>	<p>Usufruiti soltanto dai familiari</p> <p>Sono ammesse somme a titolo di rimborsi di spese (welfare c.d. rimborsuale)</p> <p>I benefici possono essere riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente (allora deducibili dal reddito di impresa in misura del 5 per mille delle spese per il personale dipendente) o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale (allora interamente deducibili)</p> <p>Soggetti anziani = over 75 (anche se autosufficienti)</p>	Esclusione senza limiti	Per quanto offerti alla generalità o categorie di dipendenti, i beneficiari possono essere soltanto i familiari.
<p>LTC e great disease Art. 51, comma 2, lett. f-quater) del TUIR</p> <p>Contributi e premi versati dal datore di lavoro per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o il rischio di gravi patologie</p>	<p>Non sono ammesse somme a titolo di rimborso</p> <p>I benefici possono essere riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente (allora deducibili dal reddito di impresa in misura del 5 per mille delle spese per il personale dipendente) o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale (allora interamente deducibili)</p>	Esclusione senza limiti	Generalità o categorie di dipendenti No i familiari

Prestazione	Condizioni	Limiti	Beneficiari
<p>Previdenza complementare Art. 51, comma 2, lett. h)</p> <p>Contributi versati dal datore di lavoro e dal lavoratore alle forme di previdenza complementare</p>	<p>Riconoscibile sia su base volontaria che sulla base di un obbligo contrattuale</p> <p>Non è possibile il rimborso</p>	Esclusione fino a 5.164,57 euro/annui	Dipendenti
		Il limite può essere superato godendo comunque della non ricomprensione nel reddito da lavoro se sono destinati a questo beneficio i fondi del premio di produttività detassato	
<p>Spese sanitarie Art. 51, comma 2, lett. h)</p>	Erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie di cui allo stesso articolo 10, comma 1, lettera b)	Esclusione senza limiti	Dipendenti
<p>Fringe benefit Art. 51, comma 3, del TUIR</p>	I beni e servizi non devono necessariamente avere finalità sociale	Esclusione fino a complessivi 258,23 euro annui. Se tale soglia viene superata, l'intero valore viene tassato	Dipendenti, anche singoli
<p>Beni ceduti e servizi prestati (non denaro!)</p> <p>Esempi: cesta natalizia, buono spesa, buono carburante</p>			
<p>Uso autoveicoli, prestiti, concessione fabbricati, servizi trasporto ferroviario continuativo Art. 51, comma 4, del TUIR</p>	I beni e servizi non devono necessariamente avere finalità sociale	Valgono i sistemi di calcolo del vantaggio fiscale e contributivo di cui al comma 4 dell'articolo 51 del TUIR	Dipendenti, anche singoli

CHIARIMENTI SUL FUNZIONAMENTO DEI PIANI DI WELFARE: REGOLAMENTO, CATEGORIE, NATURA COLLETTIVA, FAMILIARI

La lettura dei dispositivi normativi elencati lascia aperte alcune domande alle quali, negli anni, gli operatori e, soprattutto, l'Agenzia delle Entrate ha fornito preziose risposte.

Che cosa intende il Legislatore per "regolamento aziendale"?

Il regolamento aziendale è un atto unilaterale del datore di lavoro non derivante da una negoziazione sindacale.

L'Agenzia delle Entrate, nella circolare n.28/2016, poi ripresa nella seguente 5/E del 2018, ha sottolineato che per la piena deducibilità dal reddito d'impresa dei costi per i servizi welfare concessi ai dipendenti il regolamento debba configurare "l'adempimento di un obbligo negoziale". L'espressione risulta poco comprensibile e, in definitiva, errata. Il regolamento aziendale non configura, in effetti, alcun obbligo negoziale, senza che questo vizi la sua natura "obbligatoria", caratteristica richiesta dalla norma per accedere alla piena deducibilità dei costi sostenuti per il welfare.

La preoccupazione della Agenzia è certamente (e correttamente) quella di un uso disordinato del regolamento aziendale, ovvero la moltiplicazione di atti fittizi, motivati da un intento elusivo. Per questo la Direzione regionale lombarda dell'Agenzia delle Entrate, con la risposta all'interpello 954-1417/2016, ha affermato che ai fini della piena deducibilità un regolamento aziendale è valido se non consente, per un determinato periodo di tempo, al datore di lavoro, di modificare gli impegni assunti nei confronti dei dipendenti in materia di welfare, impegnandolo in tal modo alla stessa stregua di un accordo negoziale.

Che cosa è una "categoria di dipendenti"?

In riferimento alla normativa sul welfare una "categoria di dipendenti" non è da intendersi solo per la sua accezione civilistica (dirigenti, operai, impiegati ecc.), bensì come un gruppo omogeneo di dipendenti con caratteristiche comuni oggettivamente riconoscibili (es. tutti i dipendenti con una certa qualifica, tutti gli operai del turno di notte, tutti i dipendenti che hanno convertito il PDR in welfare ecc.). La dimensione della "categoria", in linea teorica, nasce per impedire l'erogazione di benefits ad personam; di conseguenza la categoria deve sempre ricomprendere più lavoratori, meglio ancora se accomunati anche da particolari esigenze di welfare generate dai luoghi o dalle modalità di esecuzione del proprio lavoro (es. la categoria dei dipendenti che operano in uno stabilimento in valle montana, scomodo logisticamente).

Posso pagare la normale retribuzione in servizi di welfare?

Un requisito necessario del welfare aziendale, oltre alla finalità sociale (che non è prevista per la normale retribuzione) è l'infungibilità tra retribuzione monetaria e beni/servizi di welfare. Pertanto non è possibile trasformare la retribuzione dovuta al dipendente per lo svolgimento del proprio lavoro in somme, beni, prestazioni, opere o servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale e quindi esclusi dal reddito di lavoro dipendente.

Chi sono i familiari che possono essere beneficiari dei servizi di welfare?

Il TUIR per individuare i familiari che possono beneficiare dei servizi di welfare rimanda all'articolo 12 dello stesso TUIR, che a sua volta rimanda all'articolo 433 del codice civile. Dal combinato disposto di questi atti emerge il seguente elenco di familiari:

- coniuge non legalmente ed effettivamente separato (vi rientra anche il partner nelle unioni civili L.76/2016);
- figli, compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi e gli affidati o affiliati;
- genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi;
- adottanti;
- generi e nuore;
- suocero e la suocera;
- fratelli e le sorelle germani o unilaterali.

La Circolare dell'Agenzia delle Entrate 238/E del 2000 ha chiarito che, ai fini del welfare, i familiari qui citati possono anche non essere conviventi e non essere fiscalmente a carico.

LA COSTRUZIONE DI UN PIANO DI WELFARE

La costruzione corretta di un piano di welfare, necessaria perché questo abbia successo e di conseguenza comporti maggiore soddisfazione per il lavoratore e maggiori vantaggi per l'impresa, non può prescindere da una conoscenza accurata della forza lavoro e dei suoi bisogni.

Solo dopo l'individuazione delle domande di natura sociale può essere costruito il paniere di servizi da offrire, che va spiegato nei dettagli e reso il più fruibile possibile.

A seguire sono elencate i passaggi tradizionali a cui attenersi per la costruzione di un piano.

Come si costruisce un piano di welfare?

1. INQUADRAMENTO

- Analisi delle caratteristiche socio-demografiche, delle tipologie dei rapporti di lavoro della popolazione lavorativa e delle caratteristiche desumibili (struttura dell'organico aziendale)
- Individuazione degli obiettivi e risultati attesi dall'azienda con l'adozione di un piano di welfare
- Scelta della tipologia: volontario o contrattato
- Fissazione dei "paletti" (tempi, budget, scelte imprenditoriali etc)
- Analisi della capienza economica
- Eventuale scelta dei consulenti
- Eventuale interlocuzione col sindacato

2. ANALISI

- Costruzione della rilevazione (questionario o focus group) in base alle caratteristiche socio-demografiche della popolazione lavorativa
- Rilevazione per individuare i bisogni del lavoratore e/o le preferenze rispetto alle possibili prestazioni (misure di welfare) erogabili
- Analisi dei bisogni e preferenze espressi (report dell'analisi)
- Analisi di piani di welfare comparabili, al fine di individuare utili soluzioni e risposte ai bisogni

3. PROGETTAZIONE

- Definizione delle caratteristiche del Piano di welfare (volontario o obbligatorio, durata, gestione dei residui) e eventuale scelta del provider
- Decisione circa le prestazioni/misure da includere, le modalità di erogazione (erogazione diretta, rimborso, voucher), le tipologie di beneficiari
- Gestione amministrativa e divisione compiti interni

4. IMPLEMENTAZIONE

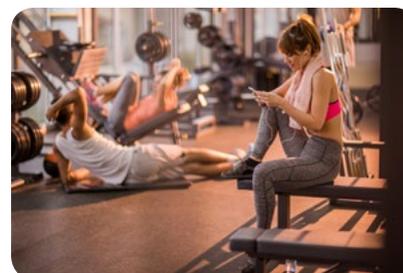
- Spiegazione del Piano
- Promozione interna
- Realizzazione del Piano (inaugurazione piattaforma gestionale)
- Gestione dei problemi

5. MISURAZIONE

- Rilevazione circa l'utilizzo delle prestazioni/misure erogate
- Monitoraggio circa la coerenza del Piano con gli obiettivi prefissati e il suo successo tra ai lavoratori
- Correzione in itinere del Piano (nuovi servizi)
- Redazione di un report conclusivo

6. RISULTATI

- Analisi dei risultati
- Eventuale comunicazione
- Ripresa delle attività di inquadramento e progettazione alla luce degli esiti



GESTIONE DI UN PIANO DI WELFARE: LA PIATTAFORMA

Le aziende più piccole solitamente preferiscono offrire ai propri dipendenti una tipologia di welfare incentrata su servizi e prestazioni rimborsuali, decisamente più facili da gestire, che non comportano alcun investimento nelle reti di convenzionamento o in infrastrutture informatiche.

Quando la complessità del piano inizia a salire (o cresce il numero dei dipendenti da gestire), solitamente si preferisce amministrare l'offerta di **welfare con piattaforma**.

Chi sono (e da dove vengono) i provider di welfare? Un mondo eterogeneo.



Che cosa è una piattaforma? E il credito welfare?

Una piattaforma informatica dedicata al welfare è un supporto online per dipendenti e aziende per la gestione del paniere di servizi, tanto a livello di scelta individuale, quanto a livello di monitoraggio complessivo.

L'azienda riconosce ai propri dipendenti un "credito" da destinarsi a servizi di welfare, che mette a disposizione (sia con modalità rimborsuale che mediante riconoscimento diretto) proprio grazie alla piattaforma, che si struttura in modo molto simile a un sito di e-commerce. Ogni volta che il dipendente sceglie un bene/servizio, il proprio credito viene diminuito dell'importo corrispondente.

Come gestisco i residui del credito welfare?

La gestione dei residui di un piano welfare è differente a seconda che gli stessi siano frutto della conversione di un premio detassato o meno.

Nel primo caso, non potendo l'impresa tornare in possesso di cifre dovute al lavorare per il suo contributo al conseguimento del risultato aziendale, in caso di residui alla scadenza del piano di welfare (solitamente di durata annuale, coincidente con l'anno fiscale), il lavoratore può ottenere nuovamente la monetizzazione del premio convertito in welfare, con applicazione di aliquota sostitutiva al 10%.

Nel secondo caso (welfare c.d. on top) la monetizzazione è esplicitamente vietata, come spiegato in diverse sedi dall'Agenzia delle Entrate. Di conseguenza il datore di lavoro ha davanti a sé diverse possibilità: destinare il residuo (se però questo è stato comunicato in partenza nel contratto/regolamento di welfare) a posizioni individuali di previdenza e assistenza sanitaria; destinarlo, sempre se previsto, a forme collettive di welfare (es. i CRAL); considerare il residuo estinto.

Per quanto la soluzione non sia vietata dall'Agenzia, è meno consigliabile, in termini di prudenza fiscale, destinare i residui al credito welfare dell'anno successivo.

Quali sono i costi dell'infrastruttura per il welfare?

Il costo del piano varia a seconda dello strumento utilizzato per la sua realizzazione. Nel caso in cui l'azienda scelga una piattaforma informatica le voci di costo sono costituite da: set-up della piattaforma (una tantum), abbonamento annuale, fee (percentuali) sul transato/gestito, oltre ad eventuali costi per servizi aggiuntivi (a titolo esemplificativo: consulenza fiscale e giuslavorista, convenzionamento fornitori, formazione, retrocessione, report periodici, etc.).

Più il piano è complesso e più è elevato il numero dei dipendenti, maggiori, conseguentemente, saranno i costi.



CONTATTI



Segreteria c/o Confimi Apindustria Bergamo – Via San Benedetto, 3
T. 035.210151
segreteria@confimibergamo.it

ASSOCIAZIONI



PARTNER SCIENTIFICO



