

Casalpusterlengo, 11 novembre 2016

Ai Gentili Sigg.

CLIENTI

Loro Sedi

Oggetto: **welfare aziendale**

Negli ultimi anni si sta parlando in modo sempre più frequente di welfare aziendale: con tali concetti ci si riferisce alle azioni e politiche messe in campo dai datori di lavoro per facilitare i propri collaboratori nella conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi della famiglia e della vita privata, corrispondendo loro una serie di beni, servizi, prestazioni attinenti, in particolare, tra le altre, le sfere dell'educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria.

La legislazione e la contrattazione collettiva offrono vari strumenti di incentivazione all'adozione di queste pratiche, con l'intento di superare la concezione esclusivamente monetaria della retribuzione, sostenendo al tempo stesso il reddito dei dipendenti e cercando di migliorarne la vita privata e lavorativa.

Numerose ricerche e studi in tema di benessere organizzativo dei dipendenti mostrano come la creazione di un ambiente favorevole sia un elemento di soddisfazione e motivazione da cui deriva anche un miglior rendimento sul lavoro, a vantaggio anche dell'impresa. In particolare, si ritiene che l'implementazione di piani di welfare aziendale contribuiscano a migliorare il clima aziendale riducendone la conflittualità, il turnover e stimolando la produttività, nonché ad aumentare l'attrattiva dell'azienda. Ad esempio, i risultati di una recente ricerca pubblicati sul Corriere della Sera del 19 settembre 2016 rilevano che, guardando all'utilità percepita, i Piani di welfare attivati dalle aziende servono "molto" o "abbastanza" per migliorare il clima aziendale (62,8% delle aziende) e per aumentare l'attrattiva delle risorse umane (51,7%).

L'incentivo all'assegnazione ai dipendenti di pacchetti di welfare aziendale è sostenuto anche dalla leva fiscale, essendo esenti da imposizione fiscale e contributiva (art. 51 DPR 918/1986): ciò è un beneficio per i lavoratori, ma anche per il datore di lavoro, poiché tali compensi in natura non saranno gravati dai contributi previdenziali a carico dell'azienda. Si veda il seguente esempio:

	<b>Denaro</b>	<b>Paniere di beni/servizi di welfare</b>
Premio erogato	euro 1.500,00	euro 1.500,00
Contributi Inps a carico del dipendente (9,19%)	euro 137,85	nessuno

-----

Irpef (aliquota marginale 38%)	euro 517,62	nessuna
Netto incassato dal dipendente	euro 844,53	euro 1.500,00
Costo azienda (contributi Inps a carico azienda circa 30%)	euro 1.950,00	euro 1.500,00

Come si nota, in caso di erogazione della somma tramite un paniere di benefit, l'importo netto incassato dal dipendente e il costo che incide sul datore di lavoro coincide con il valore lordo concordato, poiché non sconta contributi previdenziali e Irpef.

La legge di stabilità per il 2016 (L. 208/2015), modificando il comma 2 del predetto articolo 51, ha ampliato notevolmente la gamma di somme e prestazioni agevolabili per renderle più attuali e rispondere più efficacemente alle esigenze dei propri collaboratori.

In particolare, ora si prevede che rientrino tra le prestazioni agevolabili:

- i cosiddetti oneri di utilità sociale a favore del dipendente e/o dei suoi familiari, ovvero opere e servizi che rispondono a finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto;
- i benefit per finalità educative e di istruzione, ovvero le somme, i servizi e le prestazioni per la fruizione, da parte dei familiari 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;
- le somme e le prestazioni riguardanti i servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti; l'Agenzia delle entrate ha chiarito che nella nozione di familiari anziani rientrano coloro che hanno compiuto 75 anni di età e che la non autosufficienza deve risultare da certificazione medica ed esplicitarsi nell'impossibilità di compiere i normali atti della vita quotidiana o nella necessità di sorveglianza continuativa.

Occorre ricordare che la norma di legge accorda l'esenzione qualora l'erogazione sia riconosciuta alla generalità o a categorie di dipendenti.

Ovviamente permangono tutti i fringe benefit già menzionati nella versione previgente dell'articolo 51, quali, ad esempio, le prestazioni di servizi di trasporto collettivo anche attraverso mezzi pubblici, le autovetture ad uso promiscuo aziendale e privato, la sottoscrizione di polizze per fondi di assistenza sanitaria integrativa, ....

L'ulteriore novità introdotta a partire dall'anno 2016 è costituita dal superamento della preclusione all'esenzione fiscale e contributiva per le somme o valori corrisposti dal datore di lavoro in attuazione di un obbligo contrattuale. Ora è invece espressamente previsto che tali benefit non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente sia quando riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente sia quando attribuiti in conformità di contratto o di accordo o di regolamento aziendale.

Nella tabella seguente è riportata una sintesi dei possibili strumenti di welfare da offrire ai propri dipendenti.

<b>Beni/servizi</b>	<b>Lavoratori</b>	<b>Aziende</b>
Beni ceduti e servizi prestati ai dipendenti <i>(art. 51 Tuir, commi 1 e 3)</i>	Se non si è in presenza di una diversa disciplina prevista dall'art.51 del Tuir, da valorizzare in base al principio del "valore normale". Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente se di importo complessivo, nel periodo di imposta, non superiore a € 258,53	Integralmente deducibili
Contributi per assistenza sanitaria versati ad enti o casse eventi esclusivo fine assistenziale <i>(art. 51 Tuir, comma 2 lettera a)</i>	Non concorrono al reddito di lavoro dipendente se: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Versati in conformità a disposizioni di contratto o accordo o regolamento aziendale</li> <li>- Enti o casse che operano negli ambiti di intervento stabiliti dal Ministro della salute</li> <li>- Importo massimo di € 3.615,20</li> </ul>	Integralmente deducibile E' dovuto il contributo di solidarietà del 10% per la quota a carico datore di lavoro
Somministrazione di mense, prestazioni e indennità sostitutive <i>(art. 51 Tuir, comma 2 lettera c)</i>	Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le mense aziendali (gestione sia diretta che in appalto) o le mense "diffuse"</li> <li>- I buoni pasto fino all'importo giornaliero di € 5,29 se cartaceo e € 7,00 se in formato elettronico</li> </ul>	Integralmente deducibili
Servizi di trasporto collettivo <i>(art. 51 Tuir, comma 2 lettera d)</i>	Esenti a condizione che siano erogate alla generalità o a categorie di dipendenti e che il rapporto contrattuale si instauri direttamente fra datore di lavoro ed impresa di trasporto (no rimborsi di spese sostenute autonomamente dal lavoratore)	Integralmente deducibili

<p>Utilizzazione opere e servizi per finalità di utilità sociale, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- iscrizione gratuita a circoli sportivi e ricreativi;</li> <li>- acquisto di biglietti di viaggio con esclusivo fine culturale o ricreativo;</li> <li>- iscrizione a corsi di lingua all'estero o in Italia;</li> <li>- abbonamento a spettacoli teatrali;</li> <li>- abbonamento a riviste;</li> <li>- biglietto per evento sportivo;</li> <li>- utilizzo case vacanze aziendali;</li> <li>- iscrizione a corsi extra-professionali;</li> <li>- costituzione di spacci aziendali;</li> <li>- utilizzo di strutture sanitarie.</li> </ul> <p><i>(art. 51 Tuir, comma 2 lettera f)</i></p>	<p>Esenti in presenza delle seguenti condizioni:</p> <p>a) Dal 2016 erogazione sia volontaria che contrattuale</p> <p>b) Beneficiari: generalità o categorie di dipendenti</p> <p>c) Finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto</p> <p>d) Dipendenti destinatari estranei al rapporto contrattuale (no rimborso spese)</p>	<p>Deducibili nei limiti del 5 per mille delle spese di lavoro dipendente risultanti dalla dichiarazione</p>
<p>Somme, servizi e prestazioni erogati per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'art. 12<sup>1</sup> del Tuir, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari</p> <p><i>(art. 51, comma 2 lettera f-bis)</i></p>	<p>Esenti a condizione che siano erogati alla generalità o a categorie di dipendenti.</p> <p>Ammissa l'erogazione monetaria</p>	<p>Integralmente deducibili</p>
<p>Somme e prestazioni erogate per la fruizione di servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'art. 12 del Tuir</p> <p><i>(art. 51, comma 2 lettera f-ter)</i></p>	<p>Esenti a condizione che siano erogati alla generalità o a categorie di dipendenti.</p> <p>Ammissa l'erogazione monetaria</p>	<p>Integralmente deducibili</p>

<sup>1</sup> La circolare del Ministero delle finanze n. 238/E del 22 dicembre 2000 ha precisato che l'agevolazione fiscale opera anche con riferimento all'utilizzo delle opere e dei servizi di utilità sociale da parte dei soggetti indicati nell'art. 12 del Tuir, cioè del coniuge del dipendente nonché dei suoi figli e delle altre persone indicate nell'art.433 del codice civile, "independentemente dalle condizioni di familiare fiscalmente a carico, di convivenza con il dipendente e di percezione di assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria".

Attribuzione di beni prodotti dal datore di lavoro <i>(art. 51 Tuir, comma 3 lettera f)</i>	Imponibilità pari alla differenza tra l'onere a carico del dipendente e il prezzo mediamente praticato dalla azienda nelle cessioni ai grossisti	Integralmente deducibili
Prestiti ai dipendenti <i>(art. 51 Tuir, comma 4 lettera b)</i>	Imponibile pari al 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tur della Bce vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato sugli stessi. La norma non si applica ai prestiti di durata inferiore a 12 mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, ai dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione guadagni o a dipendenti vittime dell'usura o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro di danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive.	L'eventuale onere finanziario sostenuto dal datore di lavoro è deducibile secondo le regole sancite dall'art. 96 Tuir
Contributi a forme pensionistiche complementari <i>(art. 10 Tuir comma 1 lettera e bis)</i>	I contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro, sia volontari sia dovuti in base a contratti o accordi collettivi, sono deducibili dal reddito per un importo non superiore ad € 5.164,57	Integralmente deducibile E' dovuto il contributo di solidarietà del 10%
L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 del Tuir, può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale. <i>(art. 51 Tuir comma 3-bis)</i>		

Al fine di facilitare l'erogazione dei benefit anche ai datori di lavoro che non hanno le possibilità di fornire il servizio direttamente, il nuovo comma 3-bis dell'articolo 51 prevede la possibilità di erogarli attraverso documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale (voucher), così che il dipendente possa fruirne presso strutture esterne che erogano materialmente il servizio.

I voucher non sono utilizzabili da persona diversa dal titolare né monetizzabili o cedibili a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazione a carico del titolare.

Relativamente ai servizi educativi e di assistenza a familiari, la norma consente che vengano forniti anche attraverso la corresponsione di somme di denaro. Qualora ciò accada, l'Agenzia delle entrate ha specificato

che è obbligo del datore di lavoro acquisire dai dipendenti e conservare la documentazione a supporto dell'avvenuto utilizzo di dette somme per le finalità per cui sono state corrisposte.

Da ricordare infine che il dipendente può scegliere di usufruire dei beni e/o servizi indicati nei commi 2 e 3 del predetto articolo 51 in sostituzione dei premi di produttività previsti da accordi collettivi di secondo livello (territoriali e/o aziendali) depositati presso la Direzione territoriale del lavoro<sup>2</sup>, purché questi ultimi prevedano espressamente la facoltà di scelta.

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento ed approfondimento.

---

<sup>2</sup> Si tratta dei premi di risultato corrisposti in relazione ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione secondo quanto previsto dalla Legge di stabilità 2016 (art. 1, commi 182-190, L. 208/2015) e dal decreto ministeriale attuativo (Dm Lavoro-Mef 25 marzo 2016), assoggettati ad imposta sostitutiva del 10% in luogo dell'Irpef ed addizionali. La bozza di Legge di stabilità 2017 all'esame del Parlamento conferma tale disciplina anche per il 2017.