UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

Welfare aziendale: inquadramento del fenomeno ed evoluzione della normativa

a cura della Dott.ssa Antonella Intuire
Tax Director – PwC TLS Avvocati e Commercialisti

9 Aprile 2019 – Milano

GIOVANI UNIONISTI METROPOLITANI
• sic itur ad astra •

Welfare Aziendale 2.0

Lavorare bene: un piacere per il dipendente e un vantaggio per l'impresa

- *Condivisione*
- *Produttività*
- *Utilità*
- *Benessere*
- *Sostenibilità*

Welfare e dialogo sociale

Evoluzione storica:

Anni '70 – '80 →

Logica di tipo:
- emergenziale / contingente
- reattiva /rivendicativa

Anni '90 – '00 →

Carattere:
- intenzionale
- strategico
- dialogo esplicitamente rivolto al sociale

Oggi →

Esigenza di affrontare:
- diversificazione dei bisogni
- acuirsi delle disuguaglianze
- processi di impoverimento

↓

CONSEGUENZE

- **Decentramento** delle politiche sociali
- **Valorizzazione** di risorse economiche di progettazione e intervento

Welfare e dialogo sociale

UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

Benefici:

PER L'IMPRESA

- **Incremento** dei risultati economici
- **Fidelizzazione** dei lavoratori
- **Riduzione** dei costi dell'inefficienza
- **Ottimizzazione** dell'impatto fiscale e contributivo del compenso non monetario
- **Reputazione**
- **Maggiore «appeal»** nel recruitment
- …

PER I LAVORATORI

- **Aumento** della retribuzione reale
- Maggiore **senso di appartenenza**
- **Riduzione** dei costi dell'inefficienza
- **Ottimizzazione** del compenso non monetario
- **Aumento** della sensazione di benessere
- **Sostituzione** delle inefficienze della macchina pubblica
- …

Tipologie di Welfare

Tre modalità per introdurre il welfare in azienda:

- ***Welfare di produttività***
- ***Welfare contrattualizzato***
- ***Welfare volontario***

Welfare di produttività

La legge di stabilità per il 2016 (e successive modifiche):

Premi di risultato di ammontare «**variabile**», la cui corresponsione sia legata ad **Incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione**, misurabili e verificabili sulla base di criteri (da determinare)

Imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali del **10%** (in luogo dell'ordinaria tassazione)

Per **un ammontare lordo annuo massimo** (al netto dei contributi) di Euro 3.000

Premio di produttività

Le condizioni per applicare la norma agevolativa:

- Il Premio di produttività deve essere di ammontare **variabile**;
- La sua corresponsione deve essere connessa a **incrementi** dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione scelti misurati in un period congruo, rispetto al periodo precedente;
- Il premio deve essere istituito ed erogato in esecuzione di **accordi aziendali o territoriali**;
- Tali contratti devono essere **depositati** presso la Direzione territoriale del lavoro competente;
- I dipendenti beneficiari devono aver percepito nell'anno precedente all'erogazione del premio, un reddito di lavoro dipendente **non superiore a Euro 80.000;**
- Solo dipendenti del **settore privato**.

Premio di produttività

E ancora agevolazioni:

Per le aziende che prevedono il **coinvolgimento paritetico dei lavoratori** nell'organizzazione del lavoro (secondo le modalità definite dal DM 25/03/2016 e dal DL n. 50/2017)

Sempre nell'importo massimo di 3.000 Euro annui, è prevista una **riduzione di 20 punti percentuali dell'aliquota contributiva** a carico del datore e **nessuna contribuzione** per il dipendente su una quota non superiore a **800 Euro**

Se i **contratti aziendali o territoriali** che istituiscono il premio di produttività ne prevedono espressamente la **facoltà**...

Il dipendente può decidere di **convertire** il premio, in tutto o in parte, in **benefit in natura, senza alcun assoggettamento a imposte o contributi** (nei limiti e secondo le modalità previste dai commi 2 e 3 dell'art. 51 TUIR)

Premio di produttività

Coinvolgimento paritetico dei lavoratori:

- Si realizza attraverso schemi organizzativi che coinvolgono in modo diretto e attivo i lavoratori nei processi di innovazione e di miglioramento della prestazioni aziendali e nel miglioramento della vita e del lavoro;
- Coinvolgimento formalizzato in un Piano di Innovazione elaborato dal datore di lavoro, secondo le indicazioni del contratto collettivo;
- Occorre prevedere strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie;
- Si richiede anche la predisposizione di rapport periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Comitati di semplice consultazione, addestramento o formazione: **NO!**

Premio di produttività

A proposito di maggiori agevolazioni:

Premio di risultato convertito in…

… Contributi aggiuntivi al fondo pensione complementare:

- È possibile superare il limite annuo di Euro 5.165 (sempre in esenzione d'imposta);
- La futura prestazione pensionistica correlata a tali contributi non sarà soggetta ad imposta

… Contributi aggiuntivi alla cassa di assistenza sanitaria:

- È possibile superare il limite annuo di Euro 3.615

… Azioni:

- È possibile superare il limite annuo di Euro 2.065 (sempre in esenzione d'imposta);
- Non devono essere rispettate le altre condizioni della norma (art. 51, comma 2, lett. g) TUIR);
- L'eventuale plusvalenza è determinata dalla differenza tra prezzo di vendita e valore del premio convertito

Premio di produttività

UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

Sintesi:

	PER IL DIPENDENTE	PER L'AZIENDA
Premio di produttività con imposta sostitutiva del 10%	• Riduzione d'imposta; • Aumento del netto	• Costi invariati
Premio di produttività e coinvolgimento dei lavoratori	• Riduzione d'imposta; • Risparmio contributi su max 800 Euro; • Aumento del netto	• Risparmio 20% dei contributi su max 800 Euro (per dipendente); • Riduzione costi
Premio di produttività convertito in welfare	• Nessuna imposta; • Nessun contributo; • Vantaggio in natura	• Nessun contributo; • Riduzione costi

Premio di produttività

UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

Confronto temporale normativa di riferimento:

Prima (dal 2008 al 2015)

Misura in via **sperimentale** per il singolo anno

Indicazione di **obiettivi** in senso assoluto

Nozione **ampia** di retribuzione di produttività (oltre premi, anche indennità turno, straordinari, monetizzazione permessi contrattuali etc.)

Contrattazione collettiva solo per detassazione e decontribuzione quando previsti i fondi (L. n. 247/07)

- **No Welfare** (nel significato di oggi)
- **No facoltà di conversione**

Dopo (dal 2016)

Misura **organica** e **strutturale**, definitivamente operativa anche per il futuro

Necessità di **incrementi** nei risultati rispetto al periodo precedente

Nozione **ristretta** di retribuzione di produttività (solo per **premi di risultato variabili**)

Potenziato legame: Welfare Aziendale e Contrattazione Collettiva

- Possibilità di stipulare accordi per concedere al dipendente la facoltà di trasformare somme detassate in Welfare Aziendale (con ulteriore risparmio fiscale);
- Ampliamento ruolo contrattazione collettiva nel definire piani di Welfare Aziendale

Welfare aziendale

Il quadro normativo attuale:

Legge di stabilità per il 2016

- *Detassazione del premio di produttività (come misura a regime);*
- *Sostituzione del premio con benefits;*
- *Ampliamento benefits (art. 51 TUIR)*

Legge di stabilità per il 2017

- *Conferma delle misure precedenti con limiti innalzati;*
- *Ampliamento di determinati limiti di esenzione per i benefits;*
- *Ampliamento benefits (art. 51 TUIR)*

Welfare aziendale

UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

Le norme di riferimento nel nostro Testo Unico sui redditi (TUIR):

Art. 51 TUIR	*Reddito di lavoro dipendente*
Art. 100 TUIR	*Oneri di utilità sociale*

Welfare aziendale: le norme basilari

Art. 51 comma 2, lett. f) TUIR

Non concorrono a formare il reddito:…

Post Stabilità 2016

«Vecchio»

*f) L'utilizzazione delle opere e dei servizi **di cui** al comma 1 dell'art. 100 del TUIR da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 12…*

*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*

Welfare aziendale: le norme basilari

Art. 51 comma 2, lett. f) TUIR

Le novità principali:

«Vecchio»

Venivano richiamate ***tutte le condizioni*** *dell'art. 100, tra cui, quella più delicata e vincolante della* ***«volontarietà»***

Post Stabilità 2016

- *Opere e servizi riconosciuti anche in base a* ***contratti, accordi e regolamenti*** *aziendali;*
- *L'art. 100 viene adesso richiamato solo con espresso riferimento alle* ***finalità*** *in esso contenute*

Welfare aziendale: le norme basilari

Art. 100 comma 1 TUIR

*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*

Non è stato modificato

Welfare aziendale: le norme basilari

Art. 51, comma 2, lett. f) TUIR (1/3)

Requisiti confermati:

Benefits	▪ **SI':** «l'utilizzazione» di opere e servizi ▪ **NO:** rimborsi spese o somme di denaro
Generalità	▪ Opere e servizi devono essere resi in modo collettivo, cioè essere indirizzati alla **Generalità di dipendenti o a categorie** di essi; ▪ Come chiarito dal Min. delle Finanze (Circ. n. 326/E del 1997), per «*generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti*» si intende un insieme di dipendenti avente un minimo comune denominatore; ▪ Inoltre, il requisito è soddisfatto quando viene offerta la *generica fruibilità a tutti i dipendenti (o a categorie)*, anche se alcuni di essi, di fatto, non utilizzano i benefits

Welfare aziendale: le norme basilari

Art. 51, comma 2, lett. f) TUIR (2/3)

Requisiti confermati:

Finalità

- L'erogazione delle opere o servizi agevolabili deve essere fatta perseguendo le **specifiche finalità** di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, previste dall'art. 100 del TUIR

Familiari

- L'esclusione dal reddito di lavoro dipendente si applica anche quando le opere e i servizi siano utilizzati dai dai familiari del dipendente: coniuge nonché i figli e le altre persone indicate nell'articolo 433 del codice civile conviventi con il dipendente; e ciò a prescindere dalla circostanza che i familiari del contribuente siano fiscalmente a carico

Welfare aziendale: le norme basilari

Art. 51, comma 2, lett. f) TUIR (3/3)

Novità:

Volontarietà o accordi

- I Flexible Benefits possono essere riconosciuti dal datore di lavoro **volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale**
- La Legge di Stabilità 2017 chiarisce espressamente che è possibile introdurre Flexible Benefits anche tramite **CCNL, accordi interconfederali e contratti collettivi territoriali** (es. recente contratto collettivo dell'industria metalmeccanica).

Welfare aziendale: le norme basilari

Art. 51 comma 2, lett. f-bis) TUIR

Non concorrono a formare il reddito:…

Post Stabilità 2016

«Vecchio»

*bis) Le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di essi per la frequenza degli **asili nido** e di **colonie climatiche** da parte dei familiari, nonché per **borse di studio** a favore dei medesimi familiari*

*f-bis) Le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di essi 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*

Welfare aziendale: le norme basilari

Art. 51 comma 2, lett. f-ter) TUIR

Non concorrono a formare il reddito:…

Post Stabilità 2016

f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di ***assistenza ai familiari anziani*** *o* ***non autosufficienti*** *indicati nell'art. 12*

Welfare aziendale: le norme basilari

Art. 51 comma 2, lett. f-quater) TUIR

Non concorrono a formare il reddito:…

Post Stabilità 2017

f-quater) i contributi e i premi versati dal datore di lavoro per prestazioni, anche in forma assicurativa, a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti a fronte del ***rischio di non autosufficienza*** *nel compimento degli atti della vita quotidiana o del rischio di* ***gravi patologie***

Welfare aziendale: le norme basilari

Art. 51, comma 2, lett. *f-bis), f-ter) e f-quarter)* TUIR

Requisiti comuni:

Generalità o categorie

Familiari
(non ammesso per la lett. f-quater))

Beni e servizi o anche somme di denaro
(somme non ammesse per la lett. f-quater)

Welfare aziendale: le norme basilari

Art. 51 comma 3-bis) TUIR

Post Stabilità 2016

Ai fini dell'applicazione del comma 2 [cioè per la determinazione del reddito] e del comma 3 [cioè per la valorizzazione dei beni e servizi che non concorrono alla formazione del reddito], l'erogazione dei beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale (cd. ***Voucher****)*

Welfare aziendale: le norme basilari

Art. 51 comma 3-bis) TUIR

I Voucher:

- *devono essere nominativi;*
- *non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare del beneficio;*
- *non possono essere monetizzati o ceduti a terzi;*
- *devono dare diritto a un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare;*
- *Possono indicare cumulativamente più beni e servizi indicati nel comma 3, art. 51, TUIR ma il valore complessivo non può eccedere 258,23 Euro (eccezione – cd carrello della spesa)*

Welfare aziendale: le norme basilari

La deducibilità dei costi dal reddito d'impresa:

Welfare contrattualizzato → *Benefits erogati in dipendenza di accordi, contratti o regolamenti aziendali* ↓ *Totalmente deducibili (art. 95 TUIR)*

Welfare volontario → *Benefits erogati volontariamente dal datore di lavoro* ↓ *Deducibili nel limite del 5 per mille del costo del personale (art. 100 TUIR)*

Welfare aziendale

Un'opportunità immediata per l'azienda

Ripensare la politica retributiva considerando:

1. *Una gestione più efficace del premio di produttività*

+

2. *L'integrazione con gli altri piani di incentivazione già presenti in azienda (piani azionari, bonus, ecc.)*

+

3. *L'introduzione di un piano di welfare aziendale (volontario o concordato), con benefit variegati*

… nel rispetto dei limiti legislativi

Welfare aziendale

Un'opportunità immediata per l'azienda

Ripensare a una gestione più moderna della risorse:

1. *Politica retributiva più efficace*

+

2. *Misure di flessibilità giuslavoristiche*

=

Benessere di azienda e lavoratori

UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

Grazie a tutti per l'attenzione