

# IL WELFARE AZIENDALE

## L'INTERESSE DELL'IMPRESA E I VANTAGGI PER I LAVORATORI

Cremona, 13 giugno 2017

**DOTT. TOMMASO COPPOLA**

PARTNER NEXUS STP

**PROF. AVV. GIUSEPPE PELLACANI**

PROFESSORE ORDINARIO DI DIRITTO DEL LAVORO, UNIVERSITÀ DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

ASSOCIATE, STUDIO ESSETIPI MODENA E BOLOGNA

**AVV. FRANCESCA CASSERA**

SENIOR PARTNER, STUDIO ESSETIPI MODENA E BOLOGNA

**DOTT. MATTEO MARMIROLI**

SOCIO FONDATORE, LABOUR CONSULTING STPSSRL REGGIO EMILIA E PARMA

# IL WELFARE AZIENDALE

## L'INTERESSE DELL'IMPRESA E I VANTAGGI PER I LAVORATORI

**AVV. FRANCESCA CASSERA**  
SENIOR PARTNER, STUDIO ESSETIPI MODENA E BOLOGNA

# 1. Il Welfare Aziendale in generale e perché se ne parla tanto?

Il Welfare Aziendale (=WA) è un insieme di benefit e prestazioni, diffuso soprattutto e “storicamente” nelle multinazionali, finalizzato ad integrare la componente monetaria della retribuzione per sostenere il reddito dei dipendenti e migliorarne la vita privata e lavorativa

Una modalità retributiva normale - e non solo per i livelli alti - là dove il welfare pubblico non raggiunge gli standard europei

Il WA viene invocato, da anni, anche da noi come necessario *“a causa dell’incapacità dello Stato di assicurare livelli di protezione e tutela paragonabili a quelle di qualche anno fa”* (Tiziano Treu 2013)

A prescindere dal fatto che una determinata politica economica sia vista come causa o come effetto *dell'incapacità dello Stato di assicurare livelli di protezione e tutela paragonabili a quelle di qualche anno fa*, non c'è dubbio su quale sia l'impostazione economico-politica dominante *"there is no escape from tough austerity measures"* (non esiste una fuga dalle dure misure dell'austerità) con la conseguenza che *"Continent's social model is 'gone'"* (il modello sociale europeo è 'andato', è morto)

[intervista di Mario Draghi al WSJ del 23.2.2014]

- Un primo “perché” del gran parlare che si fa di WA: occorre accelerare le adesioni ed il valore dei contributi ai fondi pensione e sanità
- Un secondo “perché” è che nel momento in cui si proclama che il “contratto sociale continentale è obsoleto” (sempre M. Draghi dixit), almeno delle toppe si deve cercare di metterle
- Un terzo “perché” è che occorre vincere lo scetticismo dei lavoratori

## 2. Il WA normativamente parlando

Prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o in danaro (rimborso/anticipazione) aventi finalità di rilevanza sociale, esclusi dal reddito di lavoro dipendente e (pur con qualche distinguo) interamente deducibili dalle imposte IRPEF/IRES sui redditi delle imprese

(cfr. Circ. AE n. 28/E del 15.6.2016, § 2)

Un sintetico e parziale elenco degli strumenti WA:

- **contributi di previdenza complementare** (fino a 5.164,57 euro l'anno, ma senza limite per la conversione dei primi di risultato in contributi sanitari);
- **contributi di assistenza sanitaria** (fino a 3.615,20 euro l'anno, ma senza limite per la conversione dei premi di risultato in contributi sanitari);
- **assicurazioni per la non autosufficienza** (LCT= long term care) e per malattie gravi;
- somme (ovvero anticipazioni e rimborsi) e prestazioni dirette per servizi di assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti;
- **somme e prestazioni per servizi** di educazione e istruzione anche prescolare ai familiari dei dipendenti, compresi i servizi integrativi e di mensa, la frequenza di ludoteche, centri estivi e invernali, borse di studio;
- **servizi aziendali** (esclusa l'erogazione di somme) per i dipendenti e i familiari con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, culto;
- **servizi aziendali di mensa e trasporto, e buoni pasto** (con limite giornaliero);
- **beni e servizi di diverso genere** (fino a 258,23 euro l'anno).



### 3. Il periodo d'oro, normativamente parlando, del WA

#### La legge di stabilità 2016 (l. 208/2015)

- ha esteso gli incentivi fiscali a un'ampia gamma di iniziative aziendali per il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie (modificando lett. f,-f bis, introducendo lett. f-ter ed il c. 3-bis nell'art. 51 TUIR);
- ha introdotto la possibilità di convertire il premio di risultato in “premio sociale”, cioè in servizi di WA (art. unico, c. 184 e 187);
- ampliato le fonti istitutive del WA, equiparando l'iniziativa negoziale a quella unilaterale dell'azienda (lett. F, art. 51 TUIR).

## Il decreto interministeriale (lavoro + economia finanza) 25.3.2016 (relativo in particolare al premio di risultato)

- ha previsto (accanto a quello monouso) il “voucher cumulativo” per più beni e servizi di importo massimo complessivo pari ad euro 258,23 (art. 6, c. 2).

La circolare 28/E del 15.6.2016 dell’Agenzia delle Entrate, avente ad oggetto “premi di risultato e welfare aziendale»

- ha precisato che l’erogazione dei benefit ai sensi della lett. f dell’art. 51 TUIR è interamente deducibile (e non soltanto nel limite del 5‰) se la stessa si configuri come “adempimento di un obbligo negoziale” e non come erogazione fatta “volontariamente”

## La legge di bilancio 2017 (l. 232/2016)

- ha incluso le assicurazioni per la non autosufficienza (LTC = long term care) e per le malattie gravi (nuova lett. f-quater del c. 2, art. 51 TUIR);
- ha rafforzato gli incentivi all'utilizzo dei premi di risultato come “premio sociale”, cioè per servizi di welfare [art. unico, c. 184-bis, lett. a) e b)];
- ha incluso la negoziazione collettiva nazionale (con una norma di interpretazione autentica quindi retroattiva) tra le fonti istitutive del WA (art. unico, c. 162).

## II CCNL METALMECCANICI 26.11.2016 - 27.2.2017

- ha inserito all'interno della sez. IV, tit. IV, l'art. 17 dal titolo "welfare", che, riprendendo quanto stabilito nell'accordo di novembre 2016 (sottoscritto anche dalla Fiom-CGIL), disciplina la materia, stabilendo che a partire dall'1.6.2017 le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare, esemplificati in calce, rispettando i seguenti valori 100,00 euro dall'1.6.2017, 150,00 euro dall'1.6.2018 e 200,00 euro dall'1.6.2019. I valori sono comprensivi di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda

## 4. Il rapporto Welfare Index PMI 2017

- Soltanto il 20% del campione dichiara di avere una conoscenza “abbastanza o molto precisa” della normativa di riferimento, fiscale e non.

Il dato anche nelle aziende con più di 50 addetti sebbene si ridimensioni, scendendo al 30%, appare elevato

- Anche il supporto consulenziale (commercialisti, consulenti del lavoro, associazioni) è valutato, dal 46% del campione, “poco o per nulla affidabile”.

Il dato si riduce tra un 1/4 e 1/3 nelle aziende con oltre 50 o con oltre 100 addetti (verosimilmente per un più elevato livello dei consulenti), ma rimane comunque significativamente elevato

- Gli incentivi fiscali non sono considerati lo scopo per cui attivare le iniziative di WA, ma sono ovviamente ritenuti decisivi per renderli fattibili
- Gli obiettivi comunicazionali (reputazione ed immagine aziendale) legati alla responsabilità sociale dell'impresa sono considerati avere un rilievo secondario
- A prescindere dal settore e dalla dimensione - l'obiettivo principale che induce le imprese, per più del 50%, ad attuare iniziative di WA è quello di migliorare la soddisfazione dei lavoratori ed il clima interno



Più in generale,

- il 66% delle imprese sono focalizzate su obiettivi di gestione del personale (soddisfazione e clima, soprattutto, e fidelizzazione),
- solo per un 20% del campione sono prioritari gli obiettivi di carattere economico-gestionale (soprattutto incentivare la produttività e solo in minima misura contenere il costo del lavoro).

- Circa 9 aziende su 10, nella fase iniziale di sviluppo di WA, sono attive in non più di 3 e non più di 1/3 in 4 aree
- Il 60% delle aziende di cui al campione sono dotate di una politica di WA non limitata all'applicazione delle previsioni di welfare previste nei contratti applicati
- Il 60% delle aziende afferma di non sostenere costi aggiuntivi per il WA. Del 40% che invece li sostiene, il 90% considera questi costi aggiuntivi compensati dai risparmi fiscali
- Solo 1/3 delle aziende coinvolgono i lavoratori nella gestazione delle iniziative e solo 1/4 coinvolgono i sindacati

## 5. Alcune correlazione che il rapporto Welfare Index PMI 2017 segnala:

- Il WA “dà dipendenza”: chi si dota di una vera policy di WA estende nel tempo la gamma di prestazioni;
- chi conosce di più la normativa usa di più il WA, cioè sviluppa iniziative in più aree;
- le aziende col maggior numero di iniziative di WA (da 6 a 12) e quelle col maggior numero di iniziative di WA autonome rispetto a quelle di cui ai ccnl sono quelle con il più alto numero di addetti (oltre i 50);
- la numerosità delle aree in cui si attuano iniziative di WA è maggiore là dove c'è un coinvolgimento attivo dei lavoratori/dei sindacati nella fase di gestazione del piano.

## 6. Quiz

Chi ha detto:

*l'articolo 1 dei principi fondamentali della costituzione italiana recita: "l'italia è una repubblica democratica fondata sul lavoro". È il lavoro che fonda la nostra società, patrimonio di noi tutti. Il lavoro significa dignità; è espressione dell'essere umano e, insieme, aiuta a formarne la personalità. Per l'essere umano è innaturale che esista la dicotomia lavoro-vita privata. Tutto concorre alla nostra crescita "materiale e spirituale". Il welfare aziendale supera la sola logica "economica". Con il welfare aziendale, alla "paga al dipendente" si sostituisce un "rapporto con la persona" che ne considera e asseconda necessità e desideri durante le varie fasi della sua vita.*

- Filippo Santoro (arcivescovo, pres. Comm. Cei problemi sociali e lavoro)
- Marco Sesana (ceo generali italia)
- Maurizio Landini (segr. Gen. Fiom)

# IL WELFARE AZIENDALE

## L'INTERESSE DELL'IMPRESA E I VANTAGGI PER I LAVORATORI

**PROF. AVV. GIUSEPPE PELLACANI**

PROFESSORE ORDINARIO DI DIRITTO DEL LAVORO, UNIVERSITÀ DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

ASSOCIATE, STUDIO ESSETIPI MODENA E BOLOGNA

## Fonti

- **legge di stabilità 2016** (art. 1, c. 182-190 l. 208/2015), modificata dalla legge di bilancio 2017 (art. 1, c. 160-162, l. 232/2016) e dal d.l. 50/2017 (non ancora convertito in legge);
- **art. 51 TUIR** (a sua volta modificato dalle leggi sopra indicate);
- **d.m. 23.3.2016** (GU 14.5.2016) disciplina le modalità attuative delle previsioni contenute nella legge di stabilità 2016;
- **circ. Agenzia delle Entrate 28/E/2016** illustra l'agevolazione fiscale per i premi di produttività ed esamina le nuove disposizioni in materia di welfare introdotte dalla l. 208/2015.

I. TASSAZIONE AGEVOLATA DI PREMI DI RISULTATO E  
PARTECIPAZIONE AGLI UTILI, DECONTRIBUZIONE  
COINVOLGIMENTO PARITETICO

II. DETASSAZIONE DI BENI O SERVIZI DI WELFARE  
EROGATI IN SOSTITUZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

III. DETASSAZIONE DI BENI O SERVIZI DI WELFARE

# I. TASSAZIONE AGEVOLATA DI PREMI DI RISULTATO E SOMME CORRISPOSTE A TITOLO DI PARTECIPAZIONE AGLI UTILI ART. 1, C. 182 L. 208/2015



## Ambito di applicazione

- a. settore privato
- b. titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore a € 80.000

## Tassazione agevolata

- imposta del 10% sostitutiva di IRPEF e addizionali;
- fino a € 3.000 lordi complessivi.

## Premi di risultato. Definizione, art. 2, d.m. 15.6.2016

- **c. 1:** per premi di risultato si intendono  
*«le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione»*,
- **c. 2:** rinvia alla contrattazione collettiva aziendale o territoriale di cui all'art. 51 d.lgs. 81/2015 per la definizione dei criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

## Premi di risultato. Requisiti

1. ammontare variabile, legato a incrementi di
  - produttività
  - redditività
  - qualità
  - efficienza
  - innovazione
2. misurabili e verificabili sulla base di criteri stabili nel decreto attuativo

## Premi di risultato. Requisiti

- a) i criteri di misurazione e verifica degli incrementi possono consistere:
- nell'aumento della produzione,
  - nel risparmi dei fattori produttivi,
  - nel miglioramento della qualità dei prodotti,
  - nel miglioramento della qualità dei processi,
- anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.
- b) l'incremento deve essere realizzato nell'arco di un periodo congruo definito dall'accordo
- c) il raggiungimento dell'incremento deve essere verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori (numerici o di altro genere) appositamente individuati".

## **Premi di risultato. Esempi di criteri di misurazione e verifica (indicatori):**

- volume della produzione
- fatturato
- MOL
- indici di soddisfazione del cliente
- diminuzione riparazioni, scarti, etc.
- % di rispetto dei tempi di consegna
- riduzione assenteismo
- riduzione infortuni
- numero di brevetti depositati

# Partecipazione agli utili. Definizione, art. 3, dm 15.3.2016:

“per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell’impresa si intendono gli utili distribuiti ai sensi dell’articolo 2102 del codice civile”

- secondo l’art. 2102 cc, la partecipazione agli utili spettante al prestatore è determinata in base agli utili netti dell'impresa, e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio, in base agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato;
- è quindi una modalità di erogazione della retribuzione e non attribuzione di quote di partecipazione al capitale sociale (circ 28/E)

## **Requisiti. Contrattazione collettiva. Necessarietà, art. 1, c. 183, l. 208/2015**

I premi di risultato e gli utili da distribuire devono essere erogati in esecuzione di contratti collettivi aziendali di secondo livello, sottoscritti dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali, ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

I contratti collettivi debbono essere:

- depositati presso la DTL competente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione
- dotati di una dichiarazione di conformità alle disposizioni contenute nel d.m. 15.3.2016.



## Segue: 4. Contrattazione collettiva. Requisiti sostanziali

I contratti collettivi devono prevedere:

- i criteri di misurazione degli indici incrementali;
- gli strumenti e le modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro ai fini dell'incremento dell'importo massimo agevolabile;
- la possibilità di erogare beni o servizi di welfare in sostituzione del premio agevolato, su richiesta del dipendente.

## Contrattazione collettiva. Rappresentatività del sindacato

- Per sapere quale è il sindacato maggiormente rappresentativo è sempre consigliabile verificare l'effettiva composizione sindacale dell'azienda prima di firmare un accordo sindacale.
- Nelle piccole aziende si pone il problema in caso di mancanza di lavoratori iscritti ad un sindacato.
- In un contratto territoriale è difficile stabilire indicatori oggettivi e verificabili «tarati» sulla specifica realtà aziendale.

## Importi detassabili massimi

I premi e gli utili sono detassabili entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi (art. 1, c. 182 l. n. 208/2015, come modificato dalla l. n. 132/2016).

### **fino al 23.4.2017**

elevabile a € 4.000 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro (art. 1, c. 189, l. 208/2015 come modificato dalla l. n. 132/2016)

### **dal 24.4.2017**

Decontribuzione (-20 punti percentuali aliquota datore di lavoro e 0 aliquota a carico dipendente) su somma non superiore a 800 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori (art. 1, c. 189, l. 208/2015, come modificato dall'art. 55, c. 1, d.l. 50/2017).

## **Coinvolgimento paritetico dei lavoratori, d.m. 15.3.2016**

art. 4, c. 1, d.m. 15.3.2016

«gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da seguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti»

art. 4, c. 2, d.m. 15.3.2016

«Non costituiscono strumenti e modalità utili ai fini di cui al c. 1 i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione»

## **Coinvolgimento paritetico dei lavoratori, circ. 28/E/2016**

Al fine di beneficiare dell'incremento dell'importo su cui applicare l'imposta sostitutiva, è quindi necessario che

1. i lavoratori intervengano, operino ed esprimano opinioni
2. che, in quello specifico contesto, siano considerate di pari livello, importanza e dignità di quelle espresse dai responsabili aziendali
3. con lo scopo di favorire un impegno "dal basso" che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro.

# Suggerimenti per la costruzione di un accordo per la detassazione dei premi

## 1. Individuazione dell'indicatore al quale ancorare la corresponsione del premio.

- analizzare preliminarmente la situazione aziendale per ottenere dati precisi sull'andamento economico e sulle previsioni per l'anno in corso;
- scegliere l'indicatore più adatto alle esigenze aziendali, ad es. fatturato di un prodotto, MOL (in tal caso, mancando una definizione, è bene specificare come deve essere calcolato), assenteismo, riduzione scarti di lavorazione per gli operai, *customer satisfaction* per gli impiegati etc.;
- nel caso di fatturato MOL, precisare la detrazione degli insoluti;
- è possibile prevedere premi diversi a seconda delle mansioni.:
- è preferibile prevedere premi gradualmente al fine di non scoraggiare il dipendente che non lo raggiunge.

# Suggerimenti per la costruzione di un accordo per la detassazione dei premi

## 2. Individuazione di categorie omogenee di lavoratori a cui corrisponderlo.

Basta creare una categoria omogenea che sia composta di almeno due persone, ad esempio

- premio a mamme con part-time che concedono flessibilità dell'orario;
- lavoratori con un bambino a carico.

### Attenzione

Per sostituire un premio già esistente e che in realtà è un superminimo, bisogna concordare con il lavoratore la sostituzione di tutte le precedenti erogazioni a tale titolo con il nuovo salario variabile sottoscrivendo un accordo con ciascun lavoratore in una delle sedi dell'art. 2113 cod. civ..

## II. DETASSAZIONE DI BENI O SERVIZI DI WELFARE EROGATI IN SOSTITUZIONE DEI PREMI DI RISULTATO



## **Beni o servizi di welfare erogati in sostituzione dei premi di risultato Art. 1, c. 184, l. 208/2015**

Il lavoratore può scegliere di sostituire il premio di risultato (in denaro) in tutto o in parte con i beni o servizi di welfare (indicati nei c. 2 e 3 dell'art. 51 TUIR), a condizione che questa possibilità sia prevista dalla contrattazione collettiva di secondo livello

In tal caso i beni o servizi di welfare non sono soggetti ad alcuna tassazione entro i limiti previsti (circ. 28/E/2016):

- dall'art. 1, c. 182, l. 208/2015, vale a dire € 3.000
- dall'art. 51 TUIR

## **Legge - 28/12/2015, n.208 c. 184 bis**

*«Ai fini dell'applicazione del c. 184, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191:*

- a) i contributi alle forme pensionistiche complementari*
- b) i contributi di assistenza sanitaria di cui all'articolo 51, c. 2, lettera a);*
- c) il valore delle azioni di cui all'articolo 51, c. 2, lettera g),*

# III. DETASSAZIONE DI BENI O SERVIZI DI WELFARE

## Definizione, circ. 28/E/2016

Il “welfare aziendale” viene definito come l’insieme delle prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità che è possibile definire, sinteticamente, di rilevanza sociale. I piani di WA o di flexible benefit, sono i piani che mettono a disposizione del dipendente un paniere di “utilità” tra i quali questi può scegliere quelle più rispondenti alle proprie esigenze

## L'intervento del legislatore

L'art. 1, c. 190 della legge di Stabilità 2016 ha ampliato le ipotesi di somme e valori che non concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente, attraverso un intervento sistematico sull'art. 51 TUIR, che precedentemente riguardava solo somme, servizi e prestazioni «per la frequenza di asili nido e di colonie climatiche» e borse di studio.

## Principio di generalità

- Caratteristica essenziale, che connota le lettere f), f-bis) e f-ter) dell'art. 51 TUIR è che i benefit devono essere offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie fra di essi.
- Nel concetto di generalità o categorie di dipendenti è ricompresa la messa a disposizione dei benefit nei confronti di un gruppo omogeneo di dipendenti, a prescindere dalla circostanza che in concreto soltanto alcuni di essi ne usufruiscano.

## **Non necessarietà del contratto aziendale o territoriale. Ma differenze sulla deducibilità**

Non occorre un contratto aziendale o territoriale.

Le opere e i servizi di cui all'art. 100, c. 1, sono esclusi dal reddito di lavoro dipendente sia nelle ipotesi in cui siano riconosciuti sulla base di contratti, accordi o regolamenti aziendali e sia quando siano volontariamente erogati dal datore di lavoro

**PERÒ ATTENZIONE:**

Solo l'erogazione in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro (art. 95 TUIR) e non nel solo limite del cinque per mille (art. 100 TUIR).

# Deciso ampliamento dei servizi erogabili e delle modalità di erogazione

Si ha un netto ampliamento delle prestazioni e dei servizi erogabili  
(RINVIO)

Inoltre, si previsa che l'erogazione può avvenire

- direttamente
- tramite terzi
- attraverso la corresponsione ai dipendenti di somme di denaro da destinare alle finalità indicate anche a titolo di rimborso di spese già sostenute



# IL WELFARE AZIENDALE

## L'INTERESSE DELL'IMPRESA E I VANTAGGI PER I LAVORATORI

**DOTT. MATTEO MARMIROLI**  
SOCIO FONDATORE, LABOUR CONSULTING STPSSRL  
REGGIO EMILIA E PARMA

## Piano Welfare – possibile schema

### Le fasi da verificare prima di lanciare un piano di welfare

- **individuazione dei destinatari** (spesso si valuta l'esclusione di categorie soggette ad altri bonus come i Dirigenti);
- **progettazione**: analisi delle esigenze da soddisfare (verificare in base alla composizione della «popolazione» destinataria e delle condizioni locali come la presenza o meno di determinati servizi sul territorio);
- **analisi di fattibilità**: costi, norma, quali benefici sono attesi (anche tenendo conto delle eventuale presenza di un Premio di Risultato in azienda);
- **unilateralità/bilateralità** (questo dipende dall'approccio dell'azienda e dal tipo di contrattazione aziendale eventualmente presente).

# Piano Welfare – possibile schema

## VERSAMENTO DIRETTO C. AZIENDA

PREVIDENZA – ASS. COMPLEMENTARE

CONTRIBUTO AGGIUNTIVO ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE DI CATEGORIA – INT. ASS. SANITARIA COMPL.

## SERVIZI A RIMBORSO

ISTRUZIONE

ASILO NIDO

RETTE SCOLASTICHE

LIBRI SCOLASTICI

CAMPI ESTIVI

MENSE SCOLASTICHE

BABY SITTING E ASSIST. ANZIANI

RIMBORSI CON ATTESTAZIONI DI PAGAMENTO PER PRESTAZIONI DI BADANTI, BABY SITTER, ECC.

## VOUCHER – WEB – SERVIZI NON A RIMBORSO

EDUCAZIONE/SVAGO/TEMPO LIBERO/SERV. IN CONVENZIONE (EX ART. 100 TUIR)

CULTURA (TEATRI, CINEMA)

SVAGO E TEMPO LIBERO (PALESTRA, VACANZE)

ASS. SANITARIA (CHECK UP, SCREENING, VISITE SP.)

# Il Welfare negoziale. Esempio di introduzione

## Linee guida sul sistema di welfare aziendale.

- Le parti concordano di dar vita e valorizzare un sistema di Welfare Aziendale con la finalità di promuovere il benessere in azienda, facilitare la vita dei dipendenti, migliorare la produttività dell'organizzazione e motivare positivamente i lavoratori. Il Welfare Aziendale avrà come oggetto convenzioni e programmi destinati al personale dipendente ed alle loro famiglie, nel rispetto di un budget annuale definito di concerto con la Direzione Aziendale, consentendo erogazioni non strettamente monetarie al fine di massimizzare il potere di acquisto trasferito al dipendente a fronte del costo sostenuto dall'azienda.
- Il budget messo a disposizione per l'anno in corso e per gli anni 2017/2019 non supererà i 250 € annui per ogni dipendente. I dipendenti potranno usufruire, nel limite economico annualmente previsto, dei servizi relativi a più aree di intervento.

## Il Welfare negoziale. I contenuti

**Servizi messi a disposizione dall'azienda e diretti alla generalità dei dipendenti per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto (art. 100 c. 1 del TUIR e art. 51, c. 2 lett. F, f-bis e f-ter del TUIR come modificato dalla Legge n. 208/2015 al c. 190.**

1) **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 familiari quali coniuge, figli e gli altri familiari ex art. 433 c.c. (lettera f-bis) dell'art. 51, c. 2 del TUIR).** Al fine di agevolare i servizi di istruzione ed educazione, quali servizi di utilità sociale fondamentali anche volti ad alleviare da un punto di vista economico la situazione dei genitori-lavoratori, è previsto il rimborso delle tasse di iscrizione nonché delle eventuali rette degli asili nido e della scuola materna, delle scuole di istruzione primaria e secondaria nonché dell'Università. Sono altresì compresi i campi estivi e le vacanze studio (in argomento vedasi anche: Agenzia delle Entrate risoluzione 17 dicembre 2007, n. 378/E e Amministrazione Finanziaria circolare 238/E/2000). E' altresì previsto il rimborso dei costi sostenuti per l'acquisto di libri scolastici correlati alle attività di educazione e istruzione sopra elencati.

## Il Welfare negoziale. I contenuti

**2) Servizi di assistenza agli anziani e non autosufficienti (lettera f-ter del c. 2 dell'art. 51 del TUIR così come introdotta dall'art. 1, c. 190 della L. 208/2015).** Trattasi di somme e 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.

**3) Svago e tempo libero (servizi per i quali non è possibile il rimborso diretto).** Interventi da identificare a cura delle parti e definire (si tratta principalmente di interventi nell'ambito delle attività sportive e ricreative, ecc.) erogate in forma di servizi convenzionati offerti ai lavoratori. I servizi verranno attivati entro settembre 2017 con apposito portale.

**Documenti di legittimazione.** Per i servizi da 1 a 2 fruiti “a rimborso” è necessario presentare apposita documentazione. La Legge di Stabilità 2016 aggiunge il c. 3-bis all'art. 51 del Tuir il quale recita: “Ai fini dell'applicazione dei c. 2 e 3, l'erogazione di 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”.

## Il Welfare negoziale. I contenuti

### 4) **Previdenza complementare e contribuzione al Fondo di Previdenza Complementare \_\_\_\_\_**

Le Parti si impegnano a promuovere e ad agevolare l'adesione a \_\_\_\_\_ (Fondo di Previdenza complementare per le aziende dell'industria \_\_\_\_\_).

L'azienda conferma la propria disponibilità a corrispondere un contributo aggiuntivo a quello previsto dal contratto collettivo a carico del datore di lavoro, per i dipendenti iscritti e che versano il relativo contributo al Fondo. Ciò potrà avvenire sino a concorrenza della quota annualmente prevista per le varie aree di intervento del sistema di Welfare aziendale, dedotto quanto già fruito dal dipendente sulle altre linee di intervento del sistema di Welfare Aziendale.

### **Diffusione dell'informazione.**

In considerazione del contenuto innovativo dell'intesa raggiunta e delle finalità perseguite l'azienda e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo si impegnano, quale primo atto di sensibilizzazione e promozione, a stabilire congiuntamente i tempi e le opportune ed efficaci modalità di pubblicizzazione del presente accordo e dei suoi contenuti.

## Il Welfare negoziale. Aveni diritto e disciplina del welfare aziendale

- Gli interventi di Welfare Aziendale vengono riconosciuti al personale in forza e con un'anzianità di servizio presso l'azienda di almeno 6 mesi (12 mesi per i lavoratori con contratti a tempo determinato anche in somministrazione).
- Per le categorie suesposte, l'importo annualmente destinato al Welfare Aziendale sarà riconosciuto pro-quota sulla base dei mesi di servizio nell'anno di competenza. Saranno considerati mesi interi e quindi utili, solo quelli nei quali il periodo di servizio sia stato superiore ai 15 giorni di calendario nel mese (verrà quindi adottata la logica di maturazione dei ratei di retribuzione differita). Non verrà effettuato il riproporzionato del Welfare Aziendale destinato ai part time.



## Il Welfare negoziale

### **L'opzione di trasformazione del premio di risultato in welfare.**

Si tratta dei "premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili« (accordi da depositare in ITL).

### **Regime di detassazione e decontribuzione del Premio Variabile di Risultato.**

Al riguardo del particolare regime previsto, le parti danno atto che il Premio di Risultato di cui all'art. \_\_\_ del presente Contratto Integrativo Aziendale (stipulato in coerenza alla disciplina dell'art. 51 d.lgs. 81/2015) risulta avere chiaramente le caratteristiche che legittimano l'applicazione dell'aliquota al 10% sino al limite di 3.000 € a titolo di imposta sostitutiva all'IRPEF così come da ultimo disciplinato dalla Legge di stabilità 2017 n. 232/2016 – nota 4 - ed in aderenza al DM 25.03.2016 Min. del lavoro e delle Politiche Sociali e Min. dell'Economia e delle Finanze (pubblicato in G.U. il 16.05.2016). *Il Premio di risultato cit. risulta altresì avere le caratteristiche previste per il regime di decontribuzione di cui al DL 50/2017 (pubblicato in G.U. del 24.04.2017) --- nota da verificare di volta in volta e basata sugli aspetti «partecipativi» dei lavoratori*

(4) A partire dal 1° gennaio, la legge di bilancio 2017 (legge 232/2016) ha aumentato il massimale del premio annuo di produttività che può essere detassato con imposta sostitutiva al 10%, portandolo da 2mila a 3mila euro, e contestualmente, ha innalzato a 80mila euro il limite di reddito annuo da lavoro dipendente.

## Il Welfare negoziale

### **L'opzione di trasformazione del premio di risultato in welfare.**

Si tratta dei "premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili".



**I lavoratori potranno trasformare l'importo maturato a titolo di saldo del PDR in Welfare Aziendale usufruendo di un ulteriore beneficio fiscale nei limiti previsti dall'articolo 51, c. 2 e 3, del TUIR, e quindi fruendo della piena esenzione fiscale in luogo dell'assoggettamento al 10%. – nota 5.**

NB: è bene disciplinare puntualmente la possibilità di trasformazione del PDR in Welfare e l'eventuale ulteriore opzione di «ripensamento» (es. eventuali somme rimaste inutilizzate sul conto individuale).

(5) Legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) - c. 184. Le somme e i valori di cui al c. 2 e all'ultimo periodo del c. 3 dell'articolo 51 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai c. da 182 a 191, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al c. 182.

## Tassazione PDR e possibile trasformazione del saldo PDR in welfare - esempio

Opzione per la  
trasformazione  
del SALDO PDR  
LORDO in  
WELFARE NETTO

- il **Premio di Risultato** essendo di natura variabile ed incerta, risulta avere chiaramente le caratteristiche di defiscalizzazione sino al massimo previsto di 750 € annui per lavoratore (IRPEF al 10%).
- Quindi il lavoratore con PDR pagato in B. Paga pari a 750 € lordi avrà un netto equivalente stimato pari a 611 € (- 139 € tra INPS e IRPEF) **vantaggio del 20% sul netto**.
- I lavoratori potranno però trasformare l'importo maturato a titolo di SALDO del PDR, in parte o totalmente, in Welfare Aziendale usufruendo della piena esenzione contributiva e fiscale.
- **NEWS 2016!** 750 € di PDR LORDO = 750 € di **WELFARE NETTO**

## Tassazione salario fisso e vantaggi del welfare az. Esempio

Vantaggio legato  
al  
riconoscimento  
di WA al posto di  
Salario Fisso

- il Salario Fisso viene assoggettato a contributi (Inps) ed imposte (Irpef) riducendo così il potere d'acquisto dell'importo riconosciuto di oltre il 40%. Quindi un lavoratore con retribuzione annua lorda di circa 25.000 € che dovesse vedersi riconoscere **200 € lordi** annui, riceverebbe circa **120 € netti**.
- I lavoratori che dovessero invece vedersi riconosciuti 200 € di Welfare aziendale, avranno **potere di spesa pari a 200 €**.
- **LORDO IN WELFARE = NETTO**

# Un primo esempio di Tool - Il portale dedicato ai dipendenti

The screenshot displays the 'Easy Welfare' employee portal. At the top, the logo 'Easy Welfare' is accompanied by a decorative graphic of a person sitting on a globe with various icons. Below the header is a navigation bar with 'Servizi', 'Shop', 'AREA PERSONALE', and 'ESCI'. The main content area features a vertical list of service categories, each with an icon: 'Famiglia' (apple and book), 'Cassa Easy Welfare' (cassa icon), 'Mutui' (house), 'Previdenza' (piggy bank), 'Sport, Cultura E Tempo Libero' (person), 'Viaggi' (airplane), and 'Card E Cofanetti' (gift box). On the right side, there are buttons for 'Assistenza' and 'Regolamento', and a 'BENEFIT RESIDUO' section showing '€ 0,00' and an 'ENTRA' button.

# Un secondo esempio di Tool - il portale dedicato ai dipendenti

Welfare Family Portal

Welcome to Staff Welfare Control Panel. Log out

Il mio conto Welfare: € 0,00

Ciao Michele, in questa sezione potrai richiederli i servizi Welfare ad oggi messi a disposizione dalla tua azienda. A breve saranno aggiunti nuovi servizi Welfare per venire sempre più incontro alle tue esigenze. Riceverai una mail ogni volta che un nuovo servizio sarà reso disponibile.

Corsi di Formazione	PAGAMENTO AZIENDA - Art. 100 comma 1 Corsi di Lingue	PAGAMENTO AZIENDA - Art. 100 comma 1 Corsi Cucina	PAGAMENTO AZIENDA - Art. 100 comma 1 Informatica	Fringe Benefit	Boroni Acquisto	Liquidazione Bonus Welfare	Liquidazione	
Rette Scolastiche	RIMBORSO - Art. 51 comma 2 lett. F Bis Asili Nidi	RIMBORSO - Art. 51 comma 2 lett. F Bis Scuola Materna	RIMBORSO - Art. 51 comma 2 lett. F Bis Scuola 1 Ciclo	RIMBORSO - Art. 51 comma 2 lett. F Bis Scuola 2 Ciclo	Università	Scuola	Trasp. Scuola	Spese Sanitarie
RIMBORSO - Art. 51 comma 2 lett. A Circa Mutue	Spese Scuola	Testi Scolastici	Mensa Scolastica	Vacanze Studio	Sport e Benessere	Palenze	PAGAMENTO AZIENDA - Art. 100 comma 1 Check-Up	Viaggi e Vacanze
Hotel	Viaggi							

Copyright © SassyPlay

Status: Active

## Il Welfare nei CCNL - L'esempio del Metalmeccanico

L'Accordo del 27 febbraio che ha definito l'articolo 17, Sezione Quarta, Titolo IV, specificando le regole con cui le aziende a decorrere dal 1° giugno dovranno mettere a disposizione dei lavoratori beni e servizi di welfare da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo. Il valore dei beni e dei servizi di welfare dovrà essere pari

- a euro 100 dal 1/6/2017,
- a euro 150 dal 1/6/2018;
- a euro 200 dal 1/6/2019.

Le tipologie di strumenti individuate dalle Parti:

**1) beni e servizi in natura Art. 51, c. 3 del TUIR.** Si tratta ad esempio dei buoni carburante, dei buoni spesa per generi alimentari e/o per acquisti vari per il valore di 100 euro come previsto dal CCNL. Questi beni sono esenti se di importo non superiore a 258,23 euro annui.

## Il Welfare nei CCNL - L'esempio del Metalmeccanico

- 2) **opere e servizi per finalità sociali** Art. 51, c. 2 lettera f) del TUIR. Si tratta ad esempio di abbonamenti, ingressi a palestre, cinema, teatri, musei, eventi sportivi, viaggi (smart box vacanze), corsi di formazione, check-up medici per il valore di 100 euro previsto dal CCNL;
- 3) **servizi e prestazioni di educazione/istruzione e per l'assistenza a familiari anziani e/o non autosufficienti** Art. 51 c. 2 lettera f-bis, f-ter del TUIR. Precisiamo che ai sensi della lettera f-bis) ed f-ter il datore di lavoro, nel limite del valore di 100 euro previsto dal CCNL, può rimborsare ai dipendenti le spese sostenute per asili nido, scuole materne, elementari, medie, superiori, spese di istruzione universitaria, spese per l'acquisto di testi scolastici, campi estivi, spese per assistenza ai familiari, oppure può fornire questi servizi ai lavoratori.
- 4) **Versamenti integrativi di natura previdenziali / assistenziali** (Cometa – Meta Salute?).



# GRAZIE PER L'ATTENZIONE

**AVV. FRANCESCA CASSERA**

SENIOR PARTNER, STUDIO ESSETIPI MODENA E BOLOGNA

**PROF. AVV. GIUSEPPE PELLACANI**

PROFESSORE ORDINARIO DI DIRITTO DEL LAVORO, UNIVERSITÀ DI  
MODENA E REGGIO EMILIA  
ASSOCIATE, STUDIO ESSETIPI MODENA E BOLOGNA

**DOTT. MATTEO MARMIROLI**

SOCIO FONDATORE, LABOUR CONSULTING STPSSRL REGGIO EMILIA E PARMA

**RIPRODUZIONE RISERVATA**