



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

IL WELFARE AZIENDALE

Incontro con i Clienti del 29.11.2017

La ns. esperienza nella costruzione di un piano di Welfare Aziendale

C. Campani - M. Marmiroli – L. Scalabrini

Finalità del Welfare Aziendale?

Il Welfare aziendale rappresenta uno strumento attraverso il quale l'azienda evidenzia di voler occuparsi delle esigenze dei propri dipendenti e dei loro familiari, attraverso iniziative mirate e flessibili.

Ciò può avvenire attraverso vari strumenti (sia molto basilici che molto articolati come Portali dedicati, ecc.) e innumerevoli beni e servizi messi a disposizione dei dipendenti.

Sostanzialmente i piani di Welfare rappresentano un'integrazione sussidiaria alla retribuzione attraverso la concessione di benefits e facilities.

IL WELFARE È QUINDI UN NUOVO PILASTRO DELLA RETRIBUZIONE «NON ASSOGGETTATA» E CONSISTE NELL'INTRODUZIONE DI UN SISTEMA DI PRESTAZIONI NON MONETARIE E SERVIZI A SOSTEGNO DEL DIPENDENTE e DEI SUOI FAMIGLIARI.

Vantaggi: miglioramento del clima aziendale e del senso di appartenenza, diminuzione del turnover (in particolare verso le aziende senza Welfare), aumento del potere d'acquisto attraverso contributi aziendali, sconti, promozioni, convenzioni, beni e servizi con condizioni esclusive, ecc.

A chi si rivolge il Welfare e con quali modalità di attivazione

Il Welfare aziendale deve rivolgersi “alla generalità o a categorie di dipendenti” e/o ai loro familiari (ex art. 12 TUIR cioè coniuge del dipendente nonché dei suoi figli e delle altre persone indicate nell'art. 433 cod. civ. indipendentemente dal fatto che siano fiscalmente a carico e/o conviventi).

&

può essere di diversa origine:



UNILATERALE
il datore di lavoro decide spontaneamente di mettere a disposizione un sistema di benefits e facilities).

Nb. In questo caso la deducibilità dei costi dei servizi messi a disposizione ex art. 100 TU, verrebbe ridotto al 5/oo dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente.

NEGOZIALE (tipicamente frutto di un confronto sindacale nell'ambito della stipula o dei rinnovi degli accordi di secondo livello – contratti aziendali).

La Normativa di riferimento

Con la Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 e la Legge n. 232 - 11 dicembre 2016 - è realmente iniziata la valorizzazione dei sistemi di welfare aziendale e di flexible benefit. Ciò in particolare è avvenuto grazie alla loro defiscalizzazione e decontribuzione ed alla possibilità di trasformare i Premi di Risultato aziendali, in Welfare (aumento del wallet disponibile). Due sono gli articoli di riferimento nel ns. T.U.I.R. 917/86, modificati dal 2015 (legge di stabilità 2016):



Art. 51 c. 2 lett. da f-bis a f-ter: le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro per la fruizione, da parte dei familiari dei dipendenti, 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 erogate dal datore di lavoro per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.

Art. 100 TU c. 1: opere e i servizi “per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto”.

I principali riferimenti specifici

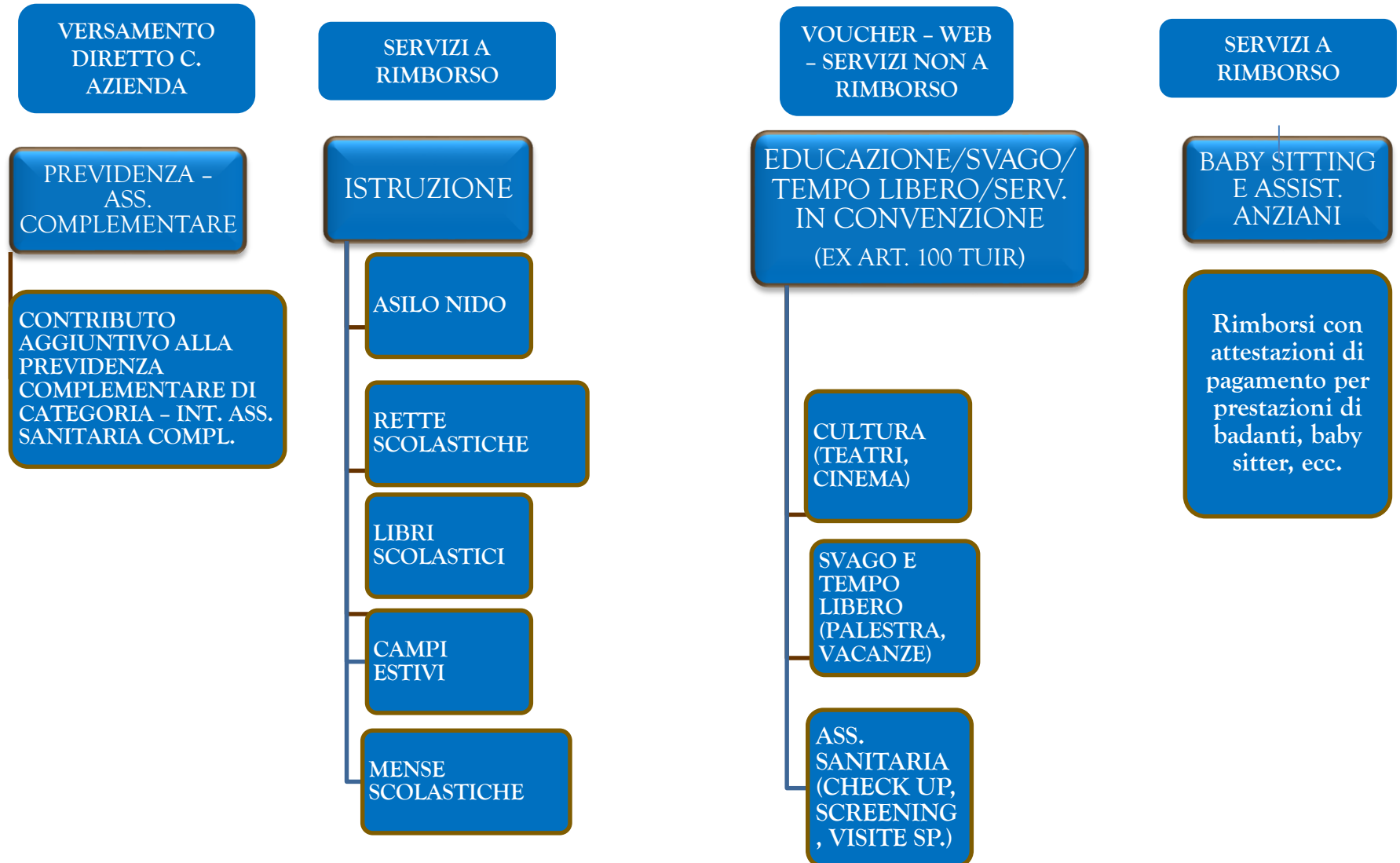
- ✓ lett. a) del comma 2 dell'art. 51 TUIR che individua i **Contributi di assistenza sanitaria integrativa** versata dal datore o dal lavoratore a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale (max 3615,2 €);
- ✓ lett. h) del comma 2 dell'art. 51 TUIR che individua i Contributi versati dal datore di lavoro e dal lavoratore, su base individuale o in base ad obblighi contrattuali, alle forme di **previdenza complementare** (max 5.164 €).
- ✓ lett. d) del comma 2 dell'art. 51 TUIR che dispone che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente “le **prestazioni di servizi di trasporto collettivo** alla generalità o a categorie di dipendenti, anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici”;
- ✓ lett. f) del comma 2 dell'art. 51 TUIR la quale afferma la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'art. 100 del T.u.i.r. (opere e i servizi «**per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto**») offerti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale “alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti”;
- ✓ lett. f-bis) del comma 2 dell'art. 51 TUIR che prevede che non concorrono a formare il reddito le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro “alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti” **per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, 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**”;
- ✓ lett. f-ter) del comma 2 dell'art. 51 TUIR prevede la non concorrenza al reddito delle somme e delle 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**;
- ✓ f-quater) i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti **per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana**, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro della lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie (4).

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 della 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



Il Welfare negoziale

Esempio di introduzione:

WELFARE AZIENDALE - 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 comma 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, co. 2 del T.u.i.r.). 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 comma 2 dell'art. 51 del T.u.i.r. così come introdotta dall'art. 1, co. 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 comma 3-bis all'art. 51 del Tuir il quale recita: “Ai fini dell'applicazione dei commi 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

AVENTI 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.

(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 P.d.r. in Welfare Aziendale usufruendo di un ulteriore beneficio fiscale nei limiti previsti dall'articolo 51, commi 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) - Comma 184. Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 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 commi 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 comma 182.

TASSAZIONE PDR e POSSIBILE TRASFORMAZIONE del SALDO P.D.R. 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 aliq. sost. 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 aliq. sost. IRPEF) **vantaggio del 20% sul netto**.
- I lavoratori potranno però trasformare l'importo maturato a titolo di SALDO del P.d.r., in parte o totalmente, in Welfare Aziendale usufruendo della piena esenzione contributiva e fiscale.

•  **NEWS 2016!** 750 € di PDR LORDO = 750 € di **WELFARE NETTO**

Il Welfare negoziale Territoriale

L'Accordo Interconfederale - Intercategoriale Regionale siglato il **27 settembre u.s.** modifica sostanzialmente l'impianto della contrattazione di 2° livello applicata in Emilia Romagna a diverse categorie dell'artigianato.



Più welfare e contrattazione per i lavoratori e più produttività per le imprese.

Questo accordo ha una duplice finalità:

- ▮ Costruire attraverso la costituzione di un **Fondo di Welfare contrattuale**, un impianto stabile per l'erogazione di prestazioni di welfare per lavoratori, consolidare le prestazioni a sostegno dello sviluppo delle imprese e rafforzare il fondo di sostegno al reddito per le aziende in crisi (FSBA);
- ▮ Superare l'assetto dei premi variabili erogati a pioggia per tutti i lavoratori, indipendentemente dall'andamento della singola azienda, non più aderenti alla vigente legislazione in materia di benefici fiscali e contributivi.

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.

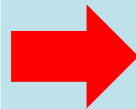
Le tipologie di strumenti individuate dalle Parti:

- 1) **beni e servizi in natura Art. 51, Comma 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.
- 2) **opere e servizi per finalità sociali Art. 51, Comma 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 comma 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?).**

TASSAZIONE SALARIO FISSO e vantaggi del WELFARE AZ. ESEMPIO

Vantaggio
legato al
riconoscimento
di WELFARE
AZ. 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 esempio di Tool il portale Staff dedicato ai dipendenti

Michele Stella
HR

- Dashboard
- I Miei Dati
- Archivio Documenti
- Welfare
- Tickets
- Importa
- Esporta File Paghe

Welcome to Staff.Welfare Control Panel. Log out

Welfare Family Portal

Il mio conto Welfare: € 0,00

Ciao Michele, In questa sezione potrai richiedere 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	Buoni Acquisto	Liquidazione Bonus Welfare	Liquidazione	
Rette Scolastiche	RIMBORSO - Art. 51 comma 2 let. F Bis Asilo Nido	RIMBORSO - Art. 51 comma a let. F Bis Scuola Materna	RIMBORSO - Art. 51 comma 2 let. F Bis Scuola 1 Ciclo	RIMBORSO - Art. 51 comma 2 let. F Bis Scuola 2 Ciclo	Università	Scuola	Trasp. Scuola	Spese Sanitarie
RIMBORSO - Art. 51 comma 2 let. A Cassa Mutua	Spese Scuola	Testi Scolastici	Mensa Scolastica	Vacanze Studio	Sport e Benessere	Palestre	PAGAMENTO AZIENDA - Art. 100 comma 1 Check-Up	Viaggi e Vacanze
Hotel	Viaggi							

Copyright © EasyPay

Status: Active.

Riflessioni e spazio alle domande





LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani	- Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmioli	- Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini	- Consulente del Lavoro

Partners di Studio

Dott.ssa Francesca Atzeni	- Consulente del Lavoro
Paola Lavinia Chierici	- Consulente del Lavoro
Dott.ssa Cristina Fantuzzi	- Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 14
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel. 0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnitrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel. 0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351
Mail labour@labourconsulting.com
Pec labourconsulting@legalmail.it
Web www.labourconsulting.com

Grazie!