



LABOUR CONSULTING SRLTP

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

IL WELFARE AZIENDALE
e le novità del DL Lavoro n. 48/2022

Evento del 25.5.2023 in **STILL**

M. Marmioli

Finalità del Welfare Aziendale?

WELFARE RAPPRESENTA AN ALTERNATIVE FORM OF SALARY (WITHOUT SOCIAL CONTRIBUTIONS & TAXES) THAT THE EMPLOYEES CAN UTILIZE BY SERVICES & BENEFITS AT THEIR DISPOSITION BY THE COMPANY

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

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

Sostanzialmente i piani di Welfare rappresentano un'integrazione sussidiaria alla retribuzione, senza assoggettamento di contributi e imposte, attraverso la concessione di **benefits e facilities** (rimborsi spese, previdenza e assistenza integrativa, fruizione di servizi per il tempo libero - sport, cultura, cinema - rimborsi spese per assistenza famigliare, polizze assicurative, abbonamenti per trasporto pubblico, ecc.).

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

Completano spesso i piani di welfare aziendale anche i programmi di work life balance come la banca ore (vedi anche «solidale»), lo Smart Working, il p. time, i congedi extra di paternità, ecc.

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.

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) - examples:

Art. 51 c. 2 lett. da f-bis a f-quater:

- reimbursement of school and educational expenses

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;

- reimbursement of baby sitting & old parents assistance expenses le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti;

- insurance for extra-work accident contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana.

Art. 51 let. f. e 100 TU c. 1: services used for extra work time (gym, cinema, travel, theater, education, etc.) with direct payment of the company) Opere e i servizi “per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto”.

Local transport subscriptions reimbursed or paid directly by the company -Legge 205/2017 - bilancio 2018, prevede all'art. 1 comma 28 lett. b la possibilità per i datori di lavoro di inserire tra i benefit per i dipendenti l'abbonamento per bus, metro o treni per raggiungere il posto di lavoro (locali).

Innalzamento soglia fringe benefit - novità 2023: art. 51 c. 3 TU; DL 48/2023 buoni acquisto e rimborso utenze sino a 3.000 € per lavoratori con figli a carico.

Buoni carburante Legge 10 marzo 2023 n. 23/2023 (on top rispetto alla soglia dei 258,23 € / 3.000 € ex art. 51 c. 3): 200 € con assoggettamento contributivo c. ddl e c. lav.

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).

Options

può essere di diversa origine:



UNILATERALE

(only by the company policy)
il datore di lavoro decide
spontaneamente di mettere a
disposizione un sistema di
benefits e facilities).

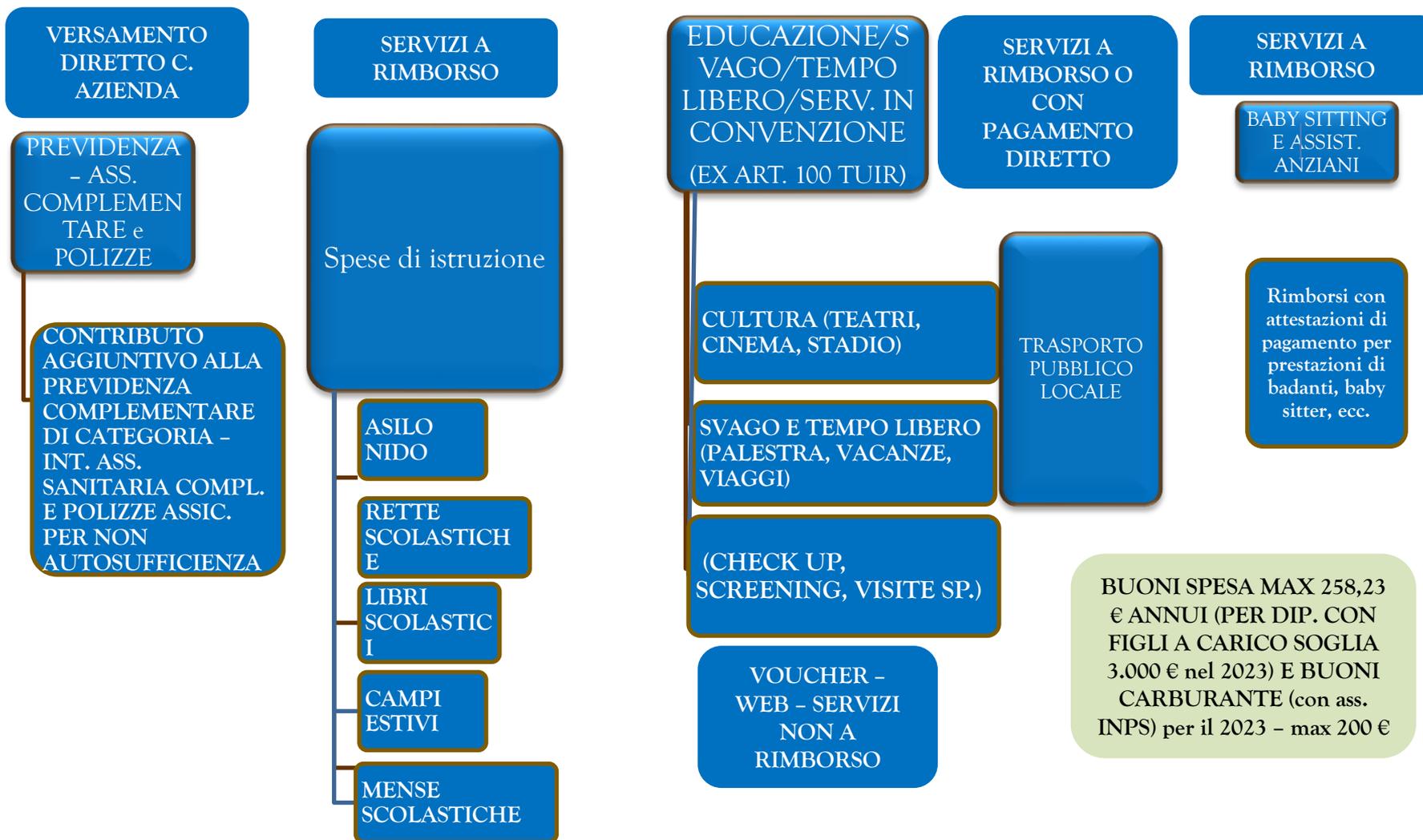
Only by wallet

NEGOZIALE

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

By wallet & an option to switch a
collective /individual bonus

Piano Welfare – possibile schema



Il premio di risultato

ASPETTI OGGETTIVI DELL'AGEVOLAZIONE: LE SOMME DETASSABILI: sono agevolabili “i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad **incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili**”. I predetti premi dovranno essere previsti da accordi collettivi di II livello (territoriali e/o aziendali) ex art. 51 d.lgs. 81/2015 e la defiscalizzazione è consentita per un importo massimo lordo di euro 3.000; innalzabile a euro 4.000 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. **Misura dell'agevolazione 10%** a titolo di imposta sostitutiva della imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali.



Il premio di risultato

ASPETTI OGGETTIVI DELL'AGEVOLAZIONE:

“I contratti collettivi, devono prevedere criteri di **misurazione e verifica degli incrementi** di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell’aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, **rispetto ad un periodo congruo** definito dall’accordo, **il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo** attraverso il **riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati**”.

Il PDR deve essere **variabile, incerto e incrementale.**

Il risultato deve essere **incrementale**, ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale, deve essere conseguito dall'azienda che eroga il premio. E' possibile l'**attribuzione di un premio di risultato differenziato**, graduato in ragione della Retribuzione Annuale Lorda dei lavoratori dipendenti o in ragione dell'appartenenza del lavoratore ad un determinato settore aziendale o anche in ragione dei giorni di assenza registrati nel corso del periodo di maturazione del premio.

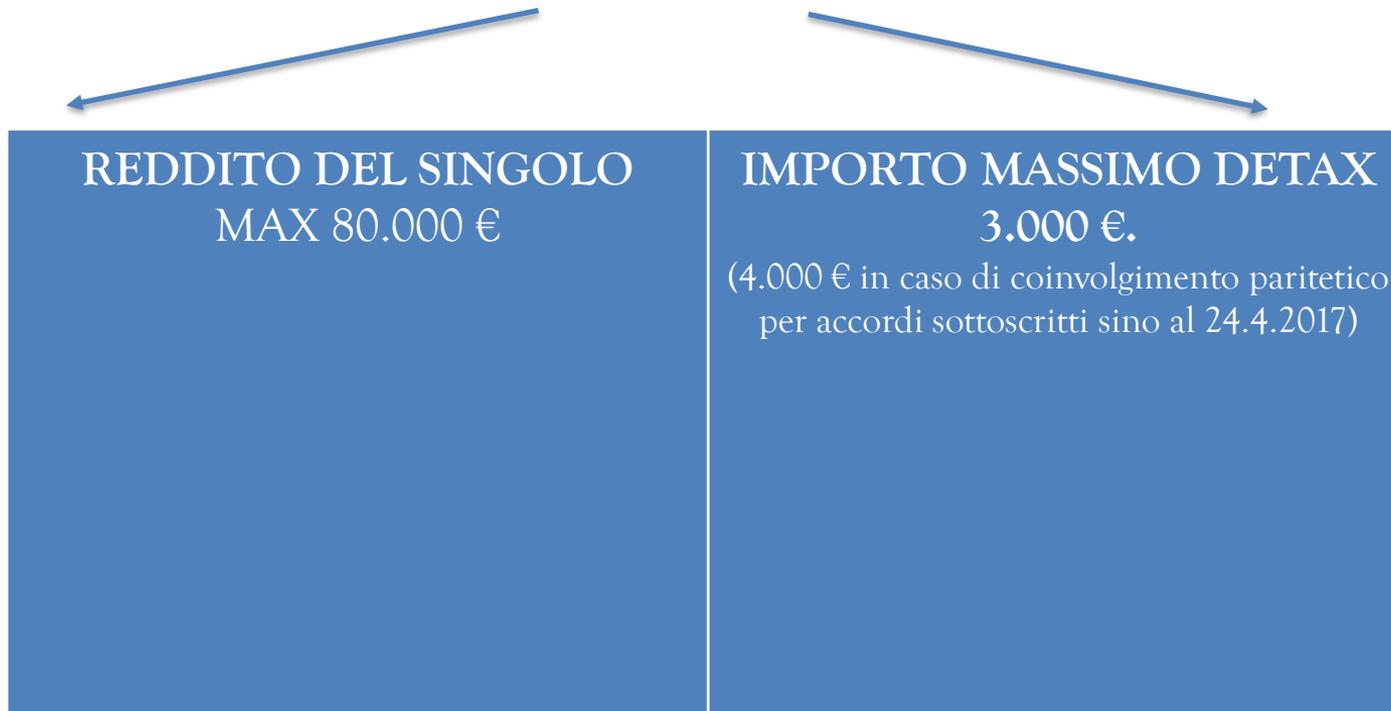
L'Agenzia delle entrate ritiene che la detassazione spetti **non** in virtù del raggiungimento del risultato pattuito con le OOSS ma che tale risultato deve essere anche **incrementale** rispetto al periodo congruo precedente.

La misurazione

I criteri di misurazione dovranno essere **verificabili in modo obiettivo** attraverso il riscontro di indicatori numerici “o di altro genere appositamente individuati”.

Il premio di risultato

ASPETTI SOGGETTIVI E MISURA DEL BENEFICIO: sotto l'aspetto soggettivo ad essere agevolati saranno i soli dipendenti del settore privato con un reddito di lavoro dipendente, nell'anno precedente, non superiore a euro 80.000.

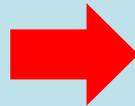


TASSAZIONE PDR e POSSIBILE TRASFORMAZIONE del SALDO P.D.R. in WELFARE - ESEMPIO

Opzione per la trasformazione del SALDO PDR LORDO in WELFARE NETTO

Switch of a collective bonus to a welfare wallet (cost=gross salary=net salary)

- il **Premio di Risultato** essendo di natura variabile ed incerta, risulta avere chiaramente le caratteristiche di defiscalizzazione sino al massimo previsto di 3.000 € (4.000 € se con modelli partecipativi delle OO.SS.) annui per lavoratore (IRPEF aliq. sost. al 5% per il 2023).
- Quindi il lavoratore con PDR pagato in B. Paga pari a 1.000 € lordi avrà un netto equivalente stimato pari a 878 € (- 122 € tra INPS e aliq. sost. IRPEF).
- 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.



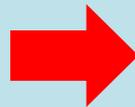
DAL 2016 1.000 € di PDR LORDO = 1.000 € di WELFARE NETTO

TASSAZIONE SALARIO FISSO e vantaggi del WELFARE AZ. ESEMPIO

Vantaggio legato
al
riconoscimento
di WELFARE
AZ. al posto di
salario fisso o
bonus individuali

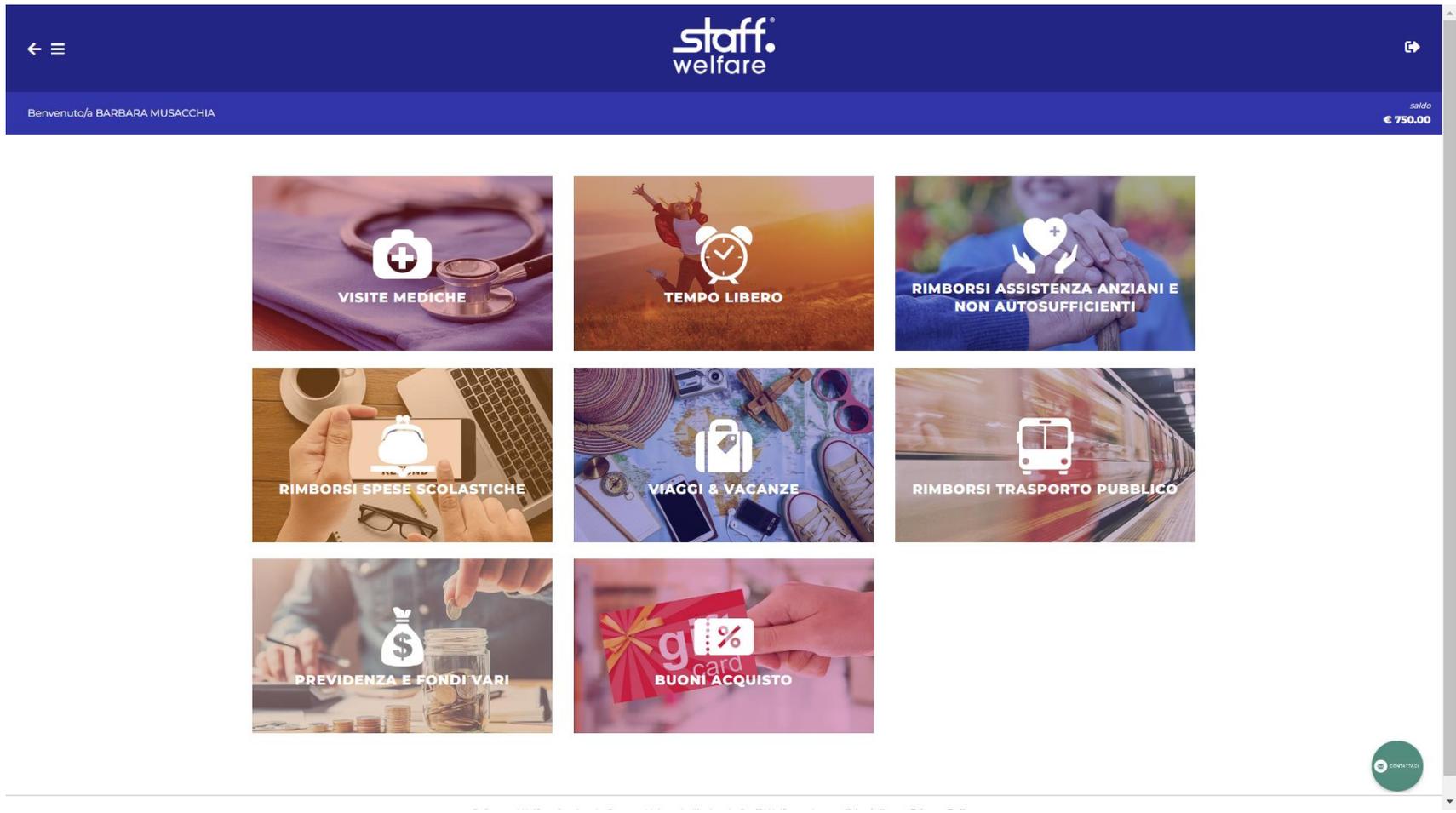
Annual Wallet

- il Salario Fisso (ma anche i bonus e gli MBO) è assoggettato a contributi (Inps) ed imposte (Irpef) riducendo così il potere d'acquisto dell'importo riconosciuto anche 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 wallet by Welfare aziendale, avranno potere di spesa pari a 200 €.



LORDO IN WELFARE = NETTO

Un esempio di Tool (portale dedicato ai dipendenti)



Chi sono i familiari coinvolti dal welfare?

- ✓ Familiari: » il coniuge non legalmente ed effettivamente separato; » i figli, anche se naturali riconosciuti, adottivi, affidati o affiliati; » i seguenti altri familiari: - il coniuge legalmente ed effettivamente separato; - i discendenti dei figli; - i genitori e gli ascendenti prossimi, anche naturali; - i genitori adottivi; - i generi e le nuore; - il suocero e la suocera; - i fratelli e le sorelle, anche unilaterali.
- ✓ 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. D-bis) del comma 2 dell'art. 51 TUIR (modif. dalla Legge 205/2017 - bilancio 2018) prevede - all'art. 1 comma 28 lett. b la possibilità per i datori di lavoro di inserire tra i benefit per i dipendenti l'abbonamento per bus, metro o treni per raggiungere il posto di lavoro (locali) – anche se rivolti ai familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12 (cioè a carico),
- ✓ 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 e ai familiari indicati nell'articolo 12 del T.u.i.r.”;
- ✓ 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 (sempre dell'art. 12 Tuir);
- ✓ **Soggetti non autosufficienti:** “sono coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti” e le persone che “necessitano di sorveglianza continuativa”. Lo stato di non autosufficienza deve essere comprovato da certificazione medica. Non sono compresi i bambini, a meno che la loro non autosufficienza non sia associata a patologie.
- ✓ **Anziani:** soggetti che abbiano compiuto 75 anni di età.

I principali riferimenti normativi

- ✓ 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. D - bis) del comma 2 dell'art. 51 TUIR Legge 205/2017 - bilancio 2018 prevede - all'art. 1 comma 28 lett. b la possibilità per i datori di lavoro di inserire tra i **benefit per i dipendenti l'abbonamento per bus, metro o treni per raggiungere il posto di lavoro (locali)**.
- ✓ 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**;
- ✓ Lett 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.



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 Marmiroli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 12
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel. 0522.927202 Fax
0522.230753

Soci Ordinari

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro

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

Partners di Studio

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro
Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

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

Grazie!