



fondo sociale europeo e fondo europeo sviluppo regionale



FORMAZIONE SUL WELFARE AZIENDALE

Le opportunità fiscali con il welfare aziendale

Rachele Gatto *Commercialista Esperta in Consulenza del Lavoro*



Il progetto WELL è co-finanziato con il POR (FSE) 2014-2019 e realizzato da:



La definizione di welfare aziendale



La circolare N. 28/E del 15/06/2016 dell' Agenzia delle Entrate cita:

“Beni, prestazioni, opere e servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spesa aventi finalità di rilevanza sociale ed esclusi, in tutto o in parte, dal reddito di lavoro dipendente”

Riferimenti normativi



- Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 recante «Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi» (TUIR)
- Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016)
- Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016
- Agenzia delle Entrate, Circolare 28/E del 15/6/2016
- Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di bilancio 2017)
- Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio 2018)
- Agenzia delle Entrate, Circolare 5/E del 28/03/2018
- Legge del 13 ottobre 2020, n. 123
- Risoluzione n. 55/E/2020

Riferimenti normativi



Il Welfare Aziendale è regolamentato dal **TUIR**,
il Testo Unico delle Imposte sul Reddito, negli artt. 51, 95 e 100
che sanciscono

- quali servizi possono essere erogati ai dipendenti
- le modalità di fruizione annuali degli stessi.

Riferimenti normativi

Articolo 51 del TUIR

«Non concorre a formare il reddito da lavoro dipendente 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»



Riferimenti normativi



Modifiche all'art. 51 del TUIR

Il provvedimento **aggiunge nel comma 2 dell'art. 51 del TUIR**, al fine di incentivare ulteriormente i piani di welfare aziendale **la lettera “f-quater”**, con la quale si stabilisce che **non concorrono a formare reddito “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 del 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”**.

Riferimenti normativi



Modifiche all'art. 51 del TUIR

- **Prestazioni sociali a rilevanza sanitaria** da garantire alle persone non autosufficienti al fine di favorire l'autonomia e la permanenza a domicilio, con particolare riguardo all'assistenza tutelare, all'aiuto personale nello svolgimento delle attività quotidiane, all'aiuto domestico familiare, alla promozione di attività di socializzazione volta a favorire stili di vita attivi, nonché le prestazioni della medesima natura da garantire presso le strutture residenziali e semi-residenziali per le persone non autosufficienti non assistibili a domicilio, incluse quelle di ospitalità alberghiera;
- **Prestazioni sanitarie a rilevanza sociale**, correlate alla natura del bisogno, da garantire alle persone non autosufficienti in ambito domiciliare, semi-residenziale e residenziale, articolate in base alla intensità, complessità e durata dell'assistenza
- Possibilità di **esentare da imposizione fiscale** sia i contributi versati a fondi e casse sia i premi assicurativi per coprire le prestazioni, qualora il benefit sia indirizzato alla generalità o categoria di dipendenti (categoria omogenea di dipendenti – individuati dalla circ. A.E. 28/2016)

Riferimenti normativi

Articolo 95 del TUIR

«Con riferimento alle spese per prestazioni di lavoro; se l'erogazione avviene a titolo di adempimento di "contratto, di accordo o di regolamento aziendale", il datore di lavoro fruisce della deducibilità integrale dei relativi costi ai sensi di questo articolo.»

«Vizi 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»



Riferimenti normativi

Articolo 100 del 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.»



Riferimenti normativi



Legge di Stabilità 2016

Il **regime fiscale agevolato** era stato introdotto dalla Legge 208 del 28/12/2015 (legge di Stabilità 2016).

Prevedeva, a partire dal 2016, **misure agevolative per le retribuzioni premiali** consistenti nell'applicazione di un'**imposta del 10%** sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali

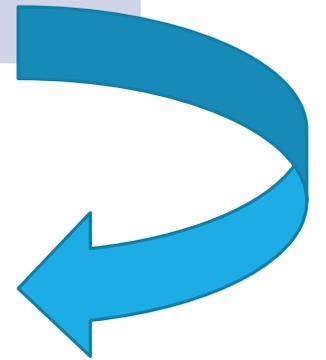
Riferimenti normativi



Legge di Bilancio 2017

La legge di Bilancio 2017 (art. 1, comma 160, 161 e 162) interviene in modo significativo sulla **regolamentazione**, ampliandone il campo di applicazione e aumentando i valori sui quali applicare l'agevolazione fiscale

- **Lavoratori destinatari del beneficio:** titolari di reddito di lavoro dipendente di importo **non superiore a € 80.000** nell'anno precedente quello di percezione del premio di risultato/partecipazione agli utili
- **Importi complessivi massimi sui quali applicare l'imposta sostitutiva del 10%** (si applica il principio di cassa): **€ 3.000; € 4.000** per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Detti limiti devono intendersi al lordo dell'imposta sostitutiva ma al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie.



Riferimenti normativi



Legge di Bilancio 2017

REQUISITI DEI LAVORATORI

Il **premio di risultato** spetta a lavoratori e lavoratrici che:

- hanno contribuito a migliorare i processi aziendali
- hanno dato un valore aggiunto
- hanno portato a termine particolari risultati meritevoli

Riferimenti normativi



Circolare Agenzia Entrate 28/E del 2016

- Il limite di € 80.000 è riferito all'**anno precedente** e dunque non ha alcuna valenza l'eventuale superamento di tale limite nell'anno di applicazione della detassazione
- Devono essere cumulati i redditi di **tutti rapporti di lavoro dipendente** intercorsi nel periodo di riferimento
- Vanno presi a riferimento **tutti i redditi di lavoro dipendente** ex art. 49 TUIR
- Devono essere considerati i soli **redditi soggetti a tassazione ordinaria** (sono esclusi anticipi del TFR, TFR, arretrati tassati separatamente, ecc.)
- Non vanno computati i **redditi diversi** da quelli di lavoro dipendente, quali i redditi di fabbricati, da partecipazione, redditi diversi, ecc.
- L'importo è considerato al **lordo delle somme detassate** nell'anno precedente
- Non vanno computati gli importi che per opzione si siano **trasformati in premio sociale** non tassato
- Il **reddito prodotto all'estero** va computato anche se non tassato in Italia
- Le eventuali **retribuzioni convenzionali** riferite ai redditi prodotti all'estero da residenti in Italia vanno conteggiati
- La detassazione è applicabile anche in caso di **assenza di reddito** di lavoro dipendente o laddove l'importo di euro 80.000 è stato **superato con altre tipologie di reddito** (es. redditi di fabbricati, partecipazione, lavoro autonomo e/o assimilato a quello di lavoro dipendente)

Riferimenti normativi

Legge di Bilancio 2017



AMBITI DI AGEVOLAZIONE	TASSAZIONE AGEVOLATA	DETASSAZIONE
Causali di corresponsione	<p>Premi di risultato legati a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione • somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. 	<p>Trattamenti di welfare aziendale, fruits in alternativa ai premi aziendali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • prestazioni a sostegno di istruzione, educazione, assistenza sociale e sanitaria, servizi asili nido, borse di studio a familiari • cessione di prodotti dell'azienda al valore normale • contributi ad enti o casse a fini assistenziali • contributi versati al fondo di previdenza complementare
Tipologia premio	In denaro, unitamente alla retribuzione.	Erogazione di servizi e prestazioni
Beneficiari	<p>Lavoratori dipendenti del settore privato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • impiegati • operai • quadri • apprendisti <p>salvo espressa rinuncia scritta.</p>	<p>Lavoratori dipendenti del settore privato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • impiegati • operai • quadri • apprendisti <p>salvo espressa rinuncia scritta.</p>
Limite di reddito conseguito nel 2016	80.000 annui	80.000 annui
Importo massimo	<ul style="list-style-type: none"> • 3.000 • 4.000 se i lavoratori sono coinvolti pariteticamente nell'organizzazione aziendale 	-
Tassazione agevolata	Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale: aliquota 10%	Detassazione totale

Agevolazioni

IN SINTESI



In caso di premio in denaro non si applica l'IRPEF ma **IMPOSTA SOSTITUTIVA del 10%**



Per premi fino a € 3.000 (fino a € 4.000 se il dipendente è attivamente coinvolto nella gestione del lavoro) si applica **ALIQUOTA AGEVOLATA**

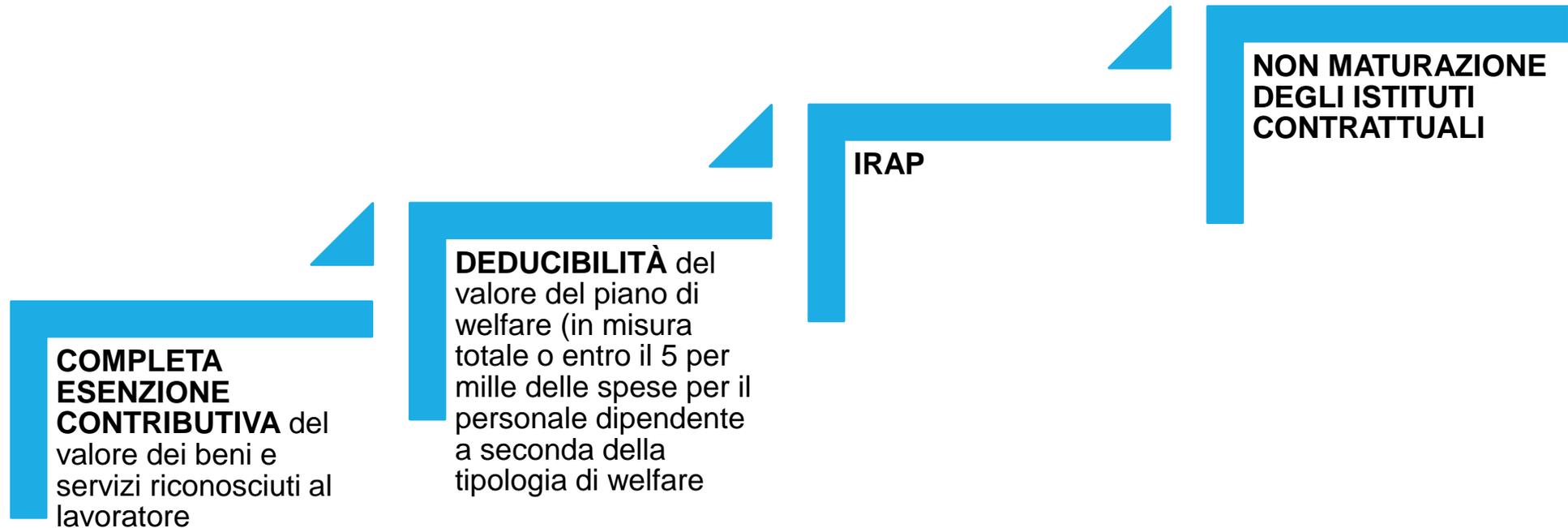


NESSUNA TASSA

se il dipendente converte il premio in beni in natura, ossia in servizi di welfare



I vantaggi per le imprese



Esempi di detassazione



Erogazione di un premio di € 1.000

	Premio in denaro	Premio misto denaro e servizi	Premio solo in servizi
Denaro	1.000	500	
Servizi		500	1.000
Imponibile	$1.000 - 9,49\% = 905,10$	$500 - 9,49\% = 452,55$	zero
Netto al dipendente detassazione 10%	$905,10 \times -10\% = 814,59$	$452,55 \times -10\% + 500 = 907,29$	1.000
Costo per l'azienda INPS 30% ca	$1.000 + 300 = 1.300$	$500 + 150 + 500 = 1.150$	1.000
Confronto in caso di tassazione normale 38%			
Netto al dipendente	561,16		
Cuneo fiscale max	$1.300 - 561,16 = 738,84$		

Esempi di detassazione



Erogazione di contributo in conto interessi

Caso di dipendente che:

- per il mutuo per l'acquisto della prima casa, paga all'Istituto di credito interessi annui per € 2.400
- matura un premio di risultato di € 3.000

L'accordo di secondo livello prevede la possibilità (scelta del lavoratore) di ottenere, in sostituzione (parziale o totale), un contributo in conto interessi (secondo le regole fissate dall'A.E. con la Ris. 46/2010). Il dipendente sceglie il **contributo in conto interessi** (un anno), interessi che scaturiscono dal mutuo e la differenza come premio in denaro.

PERTANTO

- Del valore del contributo in conto interessi di € 2.400 (da rapportare a quote mensili secondo il piano di ammortamento fornito dalla banca) risulterà **tassabile ordinariamente** (e da assoggettare a contribuzione piena) solo **l'importo corrispondente al 50% degli interessi** calcolati al tasso dell'ex TUR definito dalla BCE, vigente al 31 dicembre. Il restante valore risulterà interamente esente da imposte ordinarie, da imposta sostitutiva e da contribuzione obbligatoria. *Attualmente il tasso dell'ex TUR è pari allo 0,00%*
- € 600 saranno da assoggettare a **imposta sostitutiva del 10%** e a **contribuzione piena** (azienda più dipendente).
La tassazione, in tale ipotesi, è più favorevole

Adempimenti dell'azienda per poter utilizzare la detassazione



SERVIZI di welfare, da erogare quale conversione del premio di risultato



INDICATORI disciplinati dalla normativa sulla detassazione per la verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione dovranno essere previsti all'interno del contratto aziendale o territoriale e misurabili per la concessione agevolata del premio di risultato

Le tipologie di welfare aziendale



VOLONTARIO deducibilità nella misura del 5 per mille delle spese per lavoro dipendente

- **Atto unilaterale**

OBBLIGATORIO: deducibilità piena dal reddito di impresa

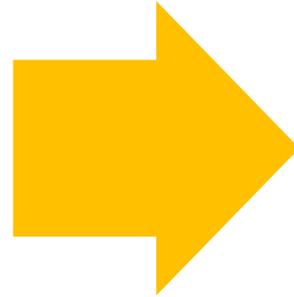
- **Regolamento aziendale** (atto unilaterale): pienamente obbligatorio, da comunicare ai dipendenti e da questi esigibile. Non deve contenere clausole di «libera uscita» e deve durare per un periodo congruo. Meglio se firmato anche dai dipendenti.
- **Contratto o accordo** aziendale (anche c.d. di produttività), territoriale, nazionale e interconfederale (atto multilaterale). Deve essere siglato con il sindacato: l'accordo può essere estemporaneo e su un singolo argomento (es: accordo di produttività); solitamente è un atto strutturato, anche pluriennale, con diversi contenuti (es: contratto integrativo aziendale)

La sottoscrizione del contratto

In linea generale è **necessario sottoscrivere un contratto**, aziendale o territoriale anche da una sola delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali, ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.



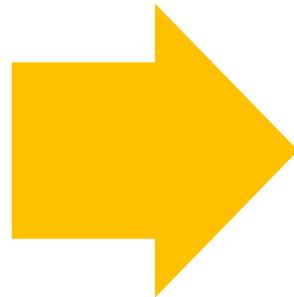
**PICCOLE IMPRESE CON
INTERLOCUZIONE
SINDACALE**



La piccola impresa, priva di una rappresentanza sindacale interna, può **avviare una interlocuzione con uno dei sindacati comparativamente più rappresentativi di livello provinciale** e raggiungere con esso un'intesa sugli indicatori di performance e sull'ammontare del premio.

In questa ipotesi **non ci sarebbero particolari formalità di comunicazione** ai lavoratori poiché è ragionevole ritenere che durante la trattativa i lavoratori interessati siano stati adeguatamente coinvolti e informati.

**PICCOLE IMPRESE
SENZA
INTERLOCUZIONE
SINDACALE**



L'azienda, se iscritta ad una associazione di categoria, è obbligata ad **applicare il contratto territoriale** sottoscritto dalla propria associazione di appartenenza in tema di detassazione dei premi di risultato.

In caso contrario, **il datore di lavoro è libero di recepire un qualsiasi contratto collettivo territoriale, sia se riferito ad un territorio diverso, sia se sottoscritto da un'associazione di categoria diversa rispetto al settore economico di appartenenza.**

A chi è rivolto il welfare aziendale



A tutti i dipendenti o a categorie di dipendenti

«L'espressione "categorie di dipendenti" non va intesa soltanto con riferimento alle **categorie previste nel codice civile** (dirigenti, operai, etc.), bensì a **tutti i dipendenti di un certo tipo** (ad esempio, tutti i dipendenti di un certo livello o di una certa qualifica, ovvero tutti gli operai del turno di notte ecc.), purché tali inquadramenti siano sufficienti ad impedire, in senso teorico, che siano concesse erogazioni ad personam in esenzione totale o parziale da imposte»

Si tratta di **gruppi omogenei**, anche se non tutti gli appartenenti al gruppo usufruiscono dei servizi di welfare.

A chi è rivolto il welfare aziendale



A tutti i dipendenti o a categorie di dipendenti

L'agevolazione è limitata ai **solli titolari di reddito di lavoro dipendente** con esclusione delle altre categorie di redditi.

Sono inclusi i titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.

Il welfare è rivolto anche:

- ai **lavoratori somministrati** e ai **titolari di stage extracurricolare**, in quanto titolari di reddito assimilato a quello di lavoro dipendente (risposta interpello n.10 gennaio 2019)
- agli **amministratori di società**, in quanto titolari di reddito assimilato a quello di lavoro dipendente

A chi è rivolto il welfare aziendale



Il welfare per gli amministratori

L'esclusione dai possibili beneficiari di welfare di produttività dei titolari di reddito assimilato a quello di lavoro dipendente ha posto l'interrogativo dell'estensibilità del beneficio agli amministratori.

*La soluzione sembra dover essere ricercata nel **trattamento fiscale e giuridico** ad essi applicabile.*

Infatti i redditi percepiti dagli amministratori possono essere soggetti a **diversi regimi fiscali**, in relazione ai quali risulteranno applicabili (o meno) le diverse forme di welfare; gli stessi potrebbero essere dunque destinatari:

- sia di **welfare aziendale** che di **welfare di produttività** nei casi in cui siano titolari di reddito di lavoro dipendente;
- solo di **welfare aziendale** nell'ipotesi in cui il compenso di amministratore non ricada nell'ambito del reddito di lavoro dipendente e purché non sia attratto nel novero dei compensi dell'attività del professionista, esclusi da entrambe le tipologie di welfare

I servizi di welfare aziendale



Il paniere dei servizi

- Buoni spesa / Shopping
- Buoni carburante
- Trasporto pubblico
- Famiglia
- Spese scolastiche
- Interessi Passivi su finanziamenti e mutui
- Salute
- Viaggi
- Tempo libero
- Benessere
- Cultura
- Formazione
- Sanità integrativa
- Previdenza integrativa

WELFARE

Le modalità di erogazione

- **Gift Card:** Buoni spesa / Shopping e Buoni Carburante
- **Rimborsi:** Spese Scolastiche, Trasporto Pubblico, Famiglia, Interessi passivi su mutui e finanziamenti
- **Voucher:** Salute, Viaggi, Tempo Libero, Benessere, Cultura, Formazione
- **Versamenti:** Sanità integrativa, Previdenza integrativa

I servizi di welfare aziendale



Buoni spesa e buoni carburante

Gift Card

Si tratta di «fringe» buoni che non concorrono a formare il reddito dipendente in quanto **beni in natura** fino ad un massimo di € 258,23.

Con la nuova Legge 123 del 13/10/2020 la soglia di esenzione è stata elevata a € 516,46.



I servizi di welfare aziendale



Trasporto pubblico

Rimborsi

A partire dal 2018 il dipendente può chiedere il rimborso totale o parziale di abbonamenti mensili, plurimensili e annuali per il **trasporto pubblico** locale, regionale ed interregionale.

I beneficiari possono essere il dipendente o i familiari fiscalmente a carico.

La spesa deve essere stata effettuata nell'anno solare in corso.



I servizi di welfare aziendale

Famiglia



Rimborsi

Il dipendente che necessita di **assistenza familiare** può richiedere il rimborso a cedolino delle spese sostenute per: servizi di baby-sitting per minori al di sotto dei 14 anni di età; servizi di badantato, prestazioni infermieristiche e fisioterapiche a domicilio o ricoveri in strutture di degenza per gli anziani over 75 o per familiari non autosufficienti.



I servizi di welfare aziendale



Spese scolastiche

Rimborsi

Il dipendente può utilizzare il proprio credito welfare per sostenere **le spese scolastiche dei familiari di primo grado.**

Rientrano, tra le voci rimborsabili: rette scolastiche per scuole di ogni ordine e grado, dall'asilo nido all'università pubblica o privata, servizio mensa, scuolabus, pre e post scuola, centri estivi, gite scolastiche, vacanze studio, libri di testo.



I servizi di welfare aziendale



Interessi passivi su finanziamenti e mutui

Rimborsi

Il dipendente ha la possibilità di utilizzare il portafoglio welfare per ottenere il rimborso di una parte degli interessi passivi sui finanziamenti e/o mutui attraverso rimborso su conto corrente.

L'art. 51 comma 4, lettera b del TUIR stabilisce che «*in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi.*»



I servizi di welfare aziendale

Salute

Voucher



Il dipendente può richiedere di convenzionare strutture private per utilizzare il credito welfare per **prestazioni mediche specialistiche e diagnostiche**.

A differenza delle voci di spesa a rimborso, in questo caso sarà necessario richiedere un **voucher del valore della prestazione** da eseguire presso una struttura specifica che, in caso non lo fosse, potrà essere convenzionata senza oneri aggiuntivi.



I servizi di welfare aziendale



Viaggi, Tempo libero, Benessere, Cultura

Voucher

Il dipendente può utilizzare il credito welfare per prenotare **viaggi, pernottamenti e pacchetti vacanze**.

Una volta ricevuto il preventivo per il servizio desiderato da agenzia di viaggi convenzionata, il dipendente può richiedere il pagamento attraverso il credito welfare e la contestuale prenotazione.

All'interno di questa categoria rientrano tutte le **attività legate al benessere, alla cultura e allo svago**: abbonamenti per palestre, piscine e trattamenti in centri benessere, skipass, biglietti teatro, enti ed associazioni ludiche e sportive.



I servizi di welfare aziendale



Formazione

Voucher

Il dipendente che desidera frequentare **corsi di formazione** (lingua, master, hobby) può richiedere un voucher spendibile presso strutture e enti riconosciuti. Sarà sufficiente fare richiesta di convenzione qualora gli enti desiderati non lo siano già, senza oneri aggiuntivi.



I servizi di welfare aziendale

Sanità Integrativa

Versamenti

Attraverso il proprio piano di welfare aziendale, il dipendente può versare il proprio Credito, tutto o in parte, ad Enti, Casse e Società di mutuo soccorso aventi esclusivamente fine assistenziale che erogano **prestazioni sanitarie**.



I servizi di welfare aziendale



Previdenza Integrativa

Versamenti

Il Dipendente ha la possibilità di destinare il proprio credito welfare, in tutto o in parte, a un **Fondo Pensioni Integrativo**.





Publicazione realizzata da Confesercenti Torino e Provincia
all'interno del progetto "WELL Welfare e Lavoro"
condotto con il cofinanziamento della Regione Piemonte
nell'ambito della Strategia WE.CA.RE. Welfare Cantiere Regionale
a valere sul POR FSE 2014-2019

Bando attuativo della Misura 1.8iv.3.2.6
Asse I Occupazione, Priorità d'investimento 8iv,
Ob. Specifico 3, Azione 2, Misura regionale 6
Disseminazione e diffusione del welfare aziendale tramite enti aggregatori
Atto di indirizzo approvato con D.G.R. n. 20-7648 del 05/10/2018
Periodo 2018/2019

