PIEMONTE
FONDI STRUTTURALI E DI INVESTIMENTO EUROPEI 2014/2020

fondo sociale europeo
e fondo europeo sviluppo regionale

PIEMONTE INNOVAZIONE SOCIALE
wecare
Welfare Cantiere Regionale

Well

WELFARE E LAVORO

Breve guida al welfare aziendale

Progetto WELL realizzato da Confesercenti Torino e provincia con il cofinanziamento del POR FSE 2014-2019

CONFESERCENTI DI TORINO E PROVINCIA

UNIONE EUROPEA

REGIONE PIEMONTE

per una crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva
www.regione.piemonte.it/europa2020
INIZIATIVA CO-FINANZIATA CON FSE E FESR

CHE COS'È IL WELFARE AZIENDALE?

E' l'insieme di prestazioni, erogazioni, servizi attivati per accrescere il benessere personale, lavorativo e familiare di lavoratori e lavoratrici. Deve rispondere a bisogni individuali e di rilevanza sociale e incide sul benessere organizzativo dell'impresa.

LA DEFINIZIONE DELLA AGENZIA DELLE ENTRATE

"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"
(Agenzia delle Entrate, Circolare N. 28/E del 15 giugno 2016)

PUÒ ESPLICARSI IN SERVIZI O ATTRAVERSO BENEFIT NON MONETARI:
una forma di retribuzione che non concorre a creare reddito.

Si distingue da altri benefit perché:

- influisce positivamente sul benessere della persona, aiutandola a soddisfare un bisogno sociale primario (relativo a salute, occupazione, reddito, sostegno alla cura di familiari, ecc.)
- è diretto alla collettività: tutti i lavoratori o categorie di lavoratori e non a singoli

Per una definizione dei fattori di benessere, si può fare riferimento al

MODELLO BES
BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE

messo a punto da ISTAT e CNEL.

Il Modello BES valuta il progresso di una società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale.
Una analisi dettagliata degli indicatori viene pubblicata annualmente dall'ISTAT nel "Rapporto Bes" a partire dal 2013. Inoltre, nel 2016 il BES è entrato a far parte del processo di programmazione economica: per un set di indicatori è previsto un allegato del Documento di economia e finanza che riporti un'analisi dell'andamento e una valutazione dell'impatto delle politiche e a febbraio di ogni anno vengono presentati al Parlamento il monitoraggio degli indicatori e gli esiti della valutazione di impatto delle policy.

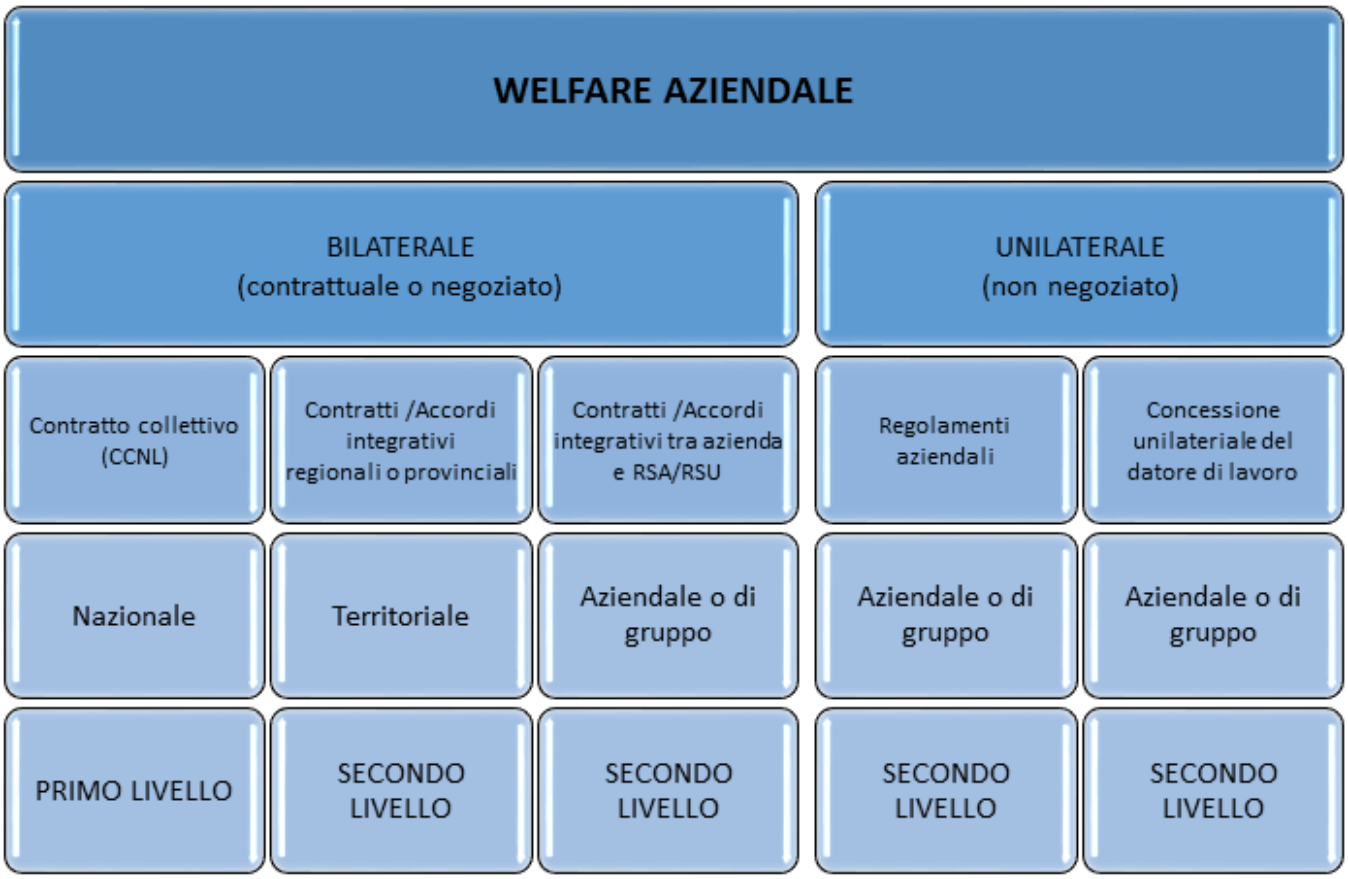
L'approccio è multidimensionale e individua 12 domini:

1. SALUTE
2. ISTRUZIONE E FORMAZIONE
3. LAVORO E CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA
4. BENESSERE ECONOMICO
5. RELAZIONI SOCIALI
6. POLITICA E ISTITUZIONI
7. SICUREZZA
8. BENESSERE SOGGETTIVO
9. PAESAGGIO E PATRIMONIO CULTURALE
10. AMBIENTE
11. INNOVAZIONE, RICERCA E CREATIVITÀ
12. QUALITÀ DEI SERVIZI

IN QUALI SITUAZIONI DI LAVORO SI APPLICA IL WELFARE AZIENDALE?

Il welfare aziendale è strumento applicabile al **LAVORO DIPENDENTE** e si può attivare secondo più modalità:

- sulla base di CCNL (contrattuale)
- attraverso accordo sindacale (negoziato)
- sulla base di regolamento azienddale
- su iniziativa del datore di lavoro



Le diverse modalità non si escludono a vicenda, ma possono integrarsi nella stessa impresa.

In caso di **LAVORO AUTONOMO** sono comunque possibili forme di "welfare"

- secondo modalità previste dalla Casse professionali
- su intervento degli Enti bilateriali delle Associazioni di categoria

COME VIENE REGOLAMENTATO IL WELFARE AZIENDALE?

IN CASO DI WELFARE VOLONTARIO

- Attraverso **atto unilaterale**

Viene promosso occasionalmente per libera scelta del datore di lavoro, quindi è non esigibile da parte dei dipendenti

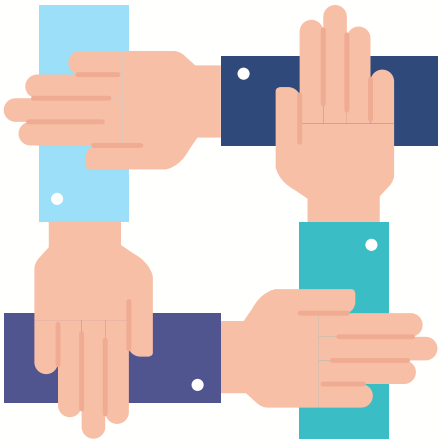
IN CASO DI WELFARE OBBLIGATORIO

- Attraverso **Regolamento aziendale (atto unilaterale)** Pienamente obbligatorio, da comunicare ai dipendenti e da questi esigibile. Non deve contenere clausole di «libera uscita», deve risultare non revocabile né modificabile da parte del datore di lavoro. Deve durare per un periodo congruo. Meglio se firmato anche dai dipendenti

- Attraverso **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)

COME SOTTOSCRIVERE IL WELFARE AZIENDALE?

In linea generale è necessario **sottoscrivere un contratto (aziendale o territoriale)** anche da parte di 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 a un territorio diverso, sia se sottoscritto da una associazione di categoria diversa rispetto al settore economico di appartenenza.

PERCHÈ CONVIENE IL WELFARE AZIENDALE?

Il premio di risultato erogato in denaro:

- gode di un'aliquota agevolata, fissata al 10%, al posto dell'Irpef
- contribuisce all'imponibile contributivo, con oneri pari al 9,19% dell'importo

E' possibile sfruttare l'aliquota agevolata o godere della detassazione se:

- il premio non supera € 3.000 (4.000 se viene definito con coinvolgimento paritetico dei/delle dipendenti
- il reddito annuo non supera € 80.000 lordi

Il premio di risultato convertito in servizi di welfare esonera il lavoratore dalla tassazione.

QUALI SONO GLI ADEMPIMENTI DELL'AZIENDA PER POTER UTILIZZARE LA DETASSAZIONE?

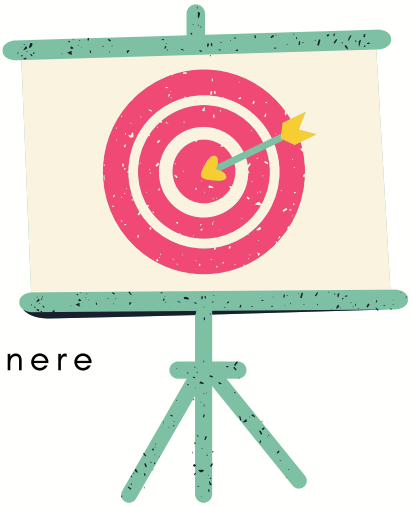
Gli oneri procedurali necessari per soddisfare le condizioni di agevolabilità possono costituire un disincentivo per piccole imprese ad introdurre piani di retribuzione premiale agevolabili.
Queste realtà aziendali potrebbero continuare ad erogare i benefit ai propri dipendenti sotto forma di welfare aziendale.

L'azienda deve individuare:

- **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, da prevedere all'interno del contratto aziendale o territoriale, che siano misurabili per la concessione agevolata del premio di risultato

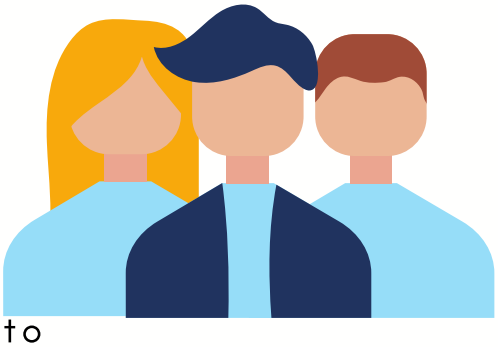
QUALI VANTAGGI PORTA IL WELFARE AZIENDALE?

ALL'IMPRESA



- Detrazioni fiscali
- Tassazione agevolata
- Aumento della produttività aziendale
- Aumento della reputazione aziendale
- Miglioramento del clima aziendale
- Maggiore capacità di attrarre e trattenere talenti
- Diminuzione del turnover

A LAVORATORI E LAVORATRICI



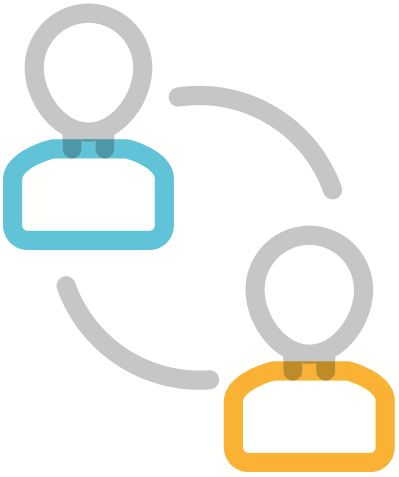
- Equilibrio tra lavoro e vita privata
- Miglioramento della soddisfazione e del rendimento sul lavoro
- Fruizione di servizi a migliori condizioni
- Scelta di beni e servizi secondo necessità
- Accesso a servizi più facilmente raggiungibili (vicini a casa o al posto di lavoro)

AL TERRITORIO

- Nuovi modelli di relazione tra attori
- Collaborazione tra pubblico, imprese, esercenti, terzo settore
- Miglioramento del benessere sociale
- Incremento dell'utilizzo di servizi del territorio

CI SONO VANTAGGI PER LE AZIENDE PICCOLE E PICCOLISSIME?

Per piccole e piccolissime aziende, partecipare a processi di welfare aziendale può significare anche offrire servizi ad altri soggetti, creando valore economico.
Ogni azienda può mettere a disposizione i propri servizi attraverso convenzioni e accordi o come fornitore una tantum. Questa modalità contribuisce a rafforzare le comunità locali creando benessere economico e sociale.



Attraverso il welfare, gli esercenti possono sostenere il welfare di altri soggetti, con ricadute positive sulla performance aziendale.

Una relazione positiva con il territorio potrà garantire reciproco proficuo scambio.

L'esercente eroga prodotti e servizi e, a sua volta, può trovare fornitori di servizi a favore del benessere proprio e (se li ha) dei propri dipendenti.

AGEVOLAZIONI FISCALI 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

VANTAGGI PER LE IMPRESE

- COMPLETA ESENZIONE CONTRIBUTIVA del valore dei beni e servizi riconosciuti al lavoratore
- DEDUCIBILITÀ delle spese per lavoro dipendente nella misura del 5 per mille in caso di welfare volontario (liberalità del datore di lavoro) o totale in caso di welfare obbligatorio (in conformità a disposizioni del contratto collettivo di primo o secndo livello)
- IRAP
- NON MATURAZIONE DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI

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

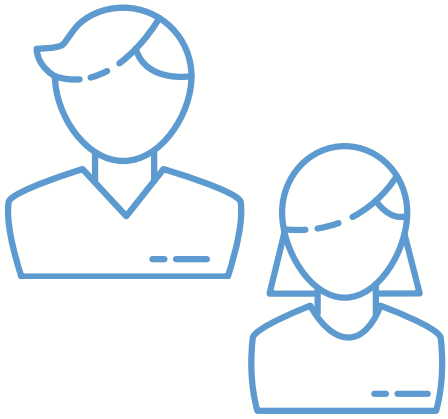
ESEMPI DI DETASSAZIONE

EROGAZIONE DI UN PREMIO DI 1.000 EURO

	Premio solo in denaro	Premio misto in 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	0,00
Netto al dipendente detassazione 10%	905,10 x - 10% = 814,59	452,55 x -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		

A CHI È DIRETTO IL WELFARE AZIENDALE?

I beneficiari del welfare aziendale possono essere:
• **tutti i lavoratori e lavoratrici** dell'impresa
oppure
• **categorie omogenee** di lavoratori e lavoratrici



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

Esempi di **categorie omogenee** possono essere lavoratori e lavoratrici con:

- medesimo inquadramento (impiegati, quadri, dirigenti, ecc.) o livello contrattuale
- medesima sede, filiale, reparto (categoria spaziale)
- stessa qualifica
- determinata anzianità di servizio
- familiari a carico

Categorie omogenee possono essere scelte anche tenendo conto di **esigenze sociali**, per esempio:

- numero o età di figli/e a carico con specifiche necessità (dal baby sitting all'istruzione e formazione)
- grado di indipendenza/dipendenza del genitore o di entrambi i genitori anziani (conviventi o no), che richiedono supporto (dalla gestione della casa, fino all'assistenza domiciliare specializzata)

Gli inquadramenti in gruppo è importante che non siano eccessivamente dettagliati e che non siano destinati a gruppi così esigui da definire erogazioni o premialità «ad personam»

A CHI È DIRETTO IL WELFARE AZIENDALE?

L'agevolazione è limitata ai soli **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 extracurriculare**, in quanto titolari di reddito assimilato a quello di lavoro dipendente (risposta interpello n.10 gennaio 2019)
•agli **amministratori di società**, con incarichi e deleghe operative, titolari di reddito assimilato a quello di lavoro dipendente (collaborazione)

IL WELFARE AZIENDALE 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

IN COSA CONSISTE IL WELFARE AZIENDALE?

Il welfare è, nella maggior parte di casi, **conversione in servizi e benefit del premio di risultato** (o di produzione, o di partecipazione agli utili di impresa).

Il premio di risultato viene riconosciuto al lavoratore e alla lavoratrice quando abbia:

- raggiunto risultati particolarmente meritevoli
- contribuito a migliorare i processi aziendali
- apportato un valore aggiunto all'azienda

POSSONO ESSERE IL LAVORATORE E LA LAVORATRICE A SCEGLIERE DI CONVERTIRE IL PREMIO IN SERVIZI DI WELFARE

NON È POSSIBILE

- riconoscere il credito welfare esclusivamente in ragione di performance individuali
- effettuare la ripartizione sulla base di valutazioni connesse alla prestazione lavorativa

È POSSIBILE

- riconoscere valori economici differenziati all'interno della stessa categoria di lavoratori

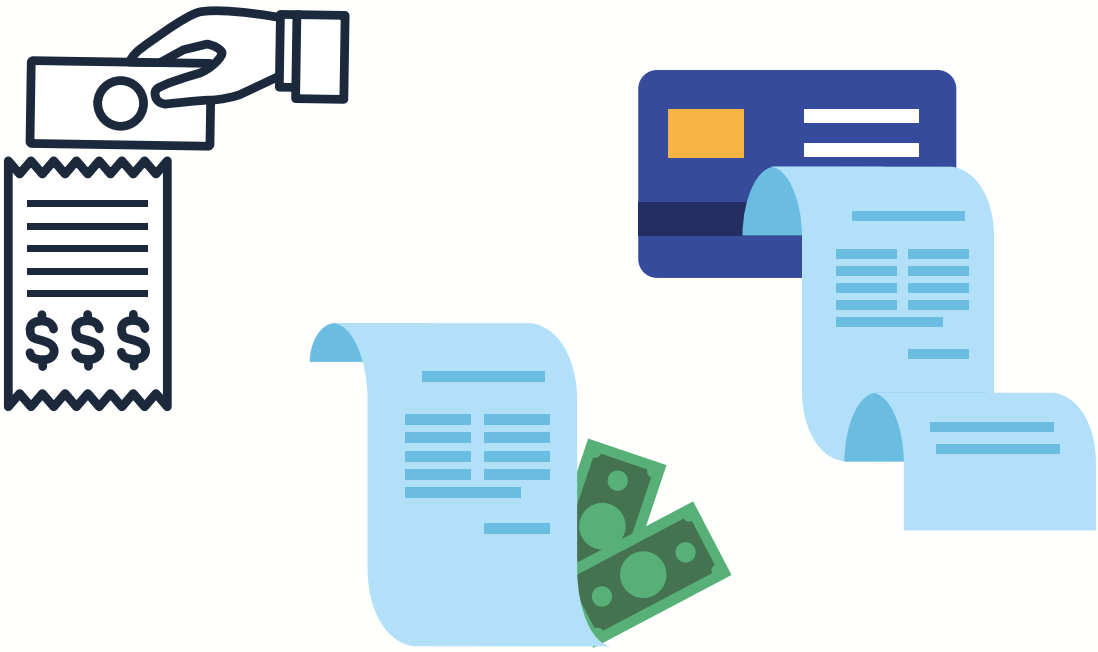
COME VIENE EROGATO IL WELFARE AZIENDALE?

I servizi di welfare possono:

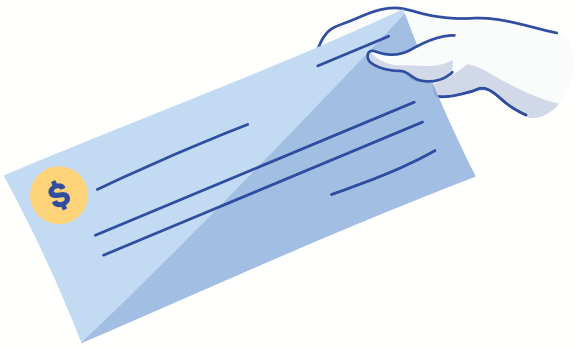
- essere messi a disposizione **dal datore di lavoro**
- essere forniti **da strutture esterne all'azienda** (purché ci sia estraneità tra lavoratore/lavoratrice e rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore)

STRUMENTI DI EROGAZIONE DEI SERVIZI DI WELFARE AZIENDALE

MODALITÀ DI EROGAZIONE



- Versamento diretto del datore di lavoro
- Rimborso totale o parziale in busta paga
- Rimborso parziale su conto corrente
- Fringe benefit
- Voucher monouso cartaceo o elettronico con le seguenti caratteristiche: deve riportare un valore nominale, rappresentare una specifica utilità e dare diritto a un solo bene/prestazione/opera/servizio per l'intero valore; non può rappresentare somme di denaro o rimborsare spese già sostenute; deve riportare il nominativo dell'effettivo fruitore e non può essere ceduto a terzi



CARATTERISTICHE DEI SERVIZI DI WELFARE AZIENDALE SECONDO I SERVIZI DI EROGAZIONE

VERSAMENTO DIRETTO DEL DATORE DI LAVORO

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Il dipendente ha la possibilità di destinare il proprio credito welfare (tutto o in parte) a un Fondo Pensioni Integrativo. Si tratta di TFR e/o contributi.
I contributi sono deducibili dal reddito per un importo non superiore a € 5.164,75

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Attraverso il proprio welfare, il dipendente può versare il proprio credito (tutto o in parte) a Enti, Casse e Società di mutuo soccorso, che abbiano esclusivamente fine assistenziale, che erogano prestazioni sanitarie.
Le polizze assicurative devono coprire solo i rischi extraprofessionali che hanno per oggetto la tutela del rischi di non autosufficienza collegato agli atti della vita quotidiana e a malattie gravi "Long Term Care" e Dread Disease".
Le polizze devono essere sottoscritte direttamente dal datore di lavoro. Il versamento è soggetto a un contributo di solidarietà del 10%.
I contributi possono arrivare fino a € 3.615,00 massimi e possono riguardare sia il dipendente che i suoi familiari.
L'importo dei contributi versati dal datore di lavoro è integralmente deducibile.

EROGAZIONE DEI SERVIZI DI WELFARE AZIENDALE

RIMBORSO TOTALE O PARZIALE IN BUSTA PAGA

TRASPORTO PUBBLICO

Il dipendente può chiedere per sé o per i familiari a carico il rimborso totale o parziale di abbonamenti mensili, plurimensili e annuali per il trasporto pubblico locale, regionale ed interregionale. Sono esclusi i titoli a durata oraria o giornaliera e le carte integrate che includano servizi ulteriori a quelli di trasporto.
La spesa deve essere effettuata nell'anno solare in corso.
Il rimborso avviene su presentazione di fattura o ricevuta.
Il datore di lavoro può pagare direttamente l'azienda di trasporto.

ASSISTENZA PER FAMILIARI

Il dipendente che necessita di assistenza per familiari (figli under14, anziano over75, non autosufficienti) può richiedere il rimborso delle spese sostenute per: servizi di babysitting; servizi di badantato; prestazioni infermieristiche e fisioterapiche a domicilio o ricoveri in strutture di degenza.
Il rimborso avviene su presentazione di fattura o ricevuta.

SPESE SCOLASTICHE

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), libri scolastici, servizi mensa, scuolabus, pre e post scuola, ludoteche, iscrizione e soggiorno per centri estivi/invernali, gite didattiche, vacanze studio, iniziative incluse nel piani di offerta formativa (POF).
Il rimborso avviene su presentazione di fattura o ricevuta.

EROGAZIONE DEI SERVIZI DI WELFARE AZIENDALE

RIMBORSO PARZIALE SU CONTO CORRENTE

INTERESSI PASSIVI

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.
Si tratta di finanziamenti/mutui erogati da terzi con cui il datore di lavoro abbia stipulato accordi o convenzioni.
In caso di concessione di prestiti, i dipendente otterrà il rimborso del 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al TUS (Tasso Ufficiale di Sconto) vigente al 31/12 di ogni anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi.

FRINGE BENEFIT

COMPENSI IN NATURA

Si tratta di buoni che non concorrono a formare il reddito dipendente in quanto beni in natura.
Comprendono: gift cards, carte fedeltà, buoni pasto, buoni carburante, voucher cumulativi.
Devono essere di importo complessivamente non superiore a € 258,23 e non sono convertibili in denaro.
Fanno cumulo con altre erogazioni di beni in natura da parte del datore di lavoro.

EROGAZIONE DEI SERVIZI DI WELFARE AZIENDALE

VOUCHER MONOUSO CARTACEO O ELETTRONICO

SALUTE

Il dipendente può richiedere di convenzionare strutture private per utilizzare il credito welfare per prestazioni mediche specialistiche e diagnostiche.
Sarà necessario richiedere un voucher del valore della prestazione da eseguire presso una struttura specifica (che, in caso non fosse convenzionata, potrà esserlo senza oneri aggiuntivi).

SPESE SOCIALI

Il dipendente può rchedere voucher anche per spese in Centri di reupero, di assistenza psicologica, di riabilizazione, di assistenza sanitaria e Case di cura

FORMAZIONE

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

TEMPO LIBERO

Il dipendente può utilizzare il credito welfare per attività legate a: sport (abbonamenti per palestre, piscine, skipass, altre attività sportive), benessere (attività ludiche, trattamenti in centri benessere) cultura e svago (teatro, cinema, enti ed associazioni culturali).

Sono comprese anche spese per viaggi, pernottamenti e pacchetti vacanze, con agenzia viaggi convenzionata, chiedendo il pagamento attraverso credito welfare al momento della prenotazione.

ALCUNI ESEMPI DI WELFARE AZIENDALE

SERVIZI RELATIVI ALLA FAMIGLIA

- Supporto alla genitorialità (maternità e paternità)
- Incontri/corsi per genitori
- Bonus per la nascita di un figlio/a
- Ricerca e selezione baby sitter
- Accompagnamento al rientro dopo lunghe assenze per motivi di conciliazione lavoro-famiglia

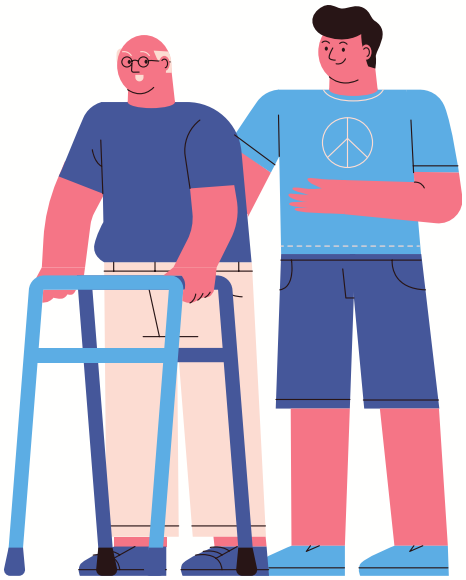
SCUOLA E ISTRUZIONE

- Asili nido
- Ludoteche
- Istruzione ed educazione in età prescolare
- Integrazione della retta della scuola materna
- Rimborso per attività scolastiche (mensa, gite, pre-scuola e dopo-scuola, ecc.)
- Trasporto casa-scuola
- Centri estivi e invernali per bambini e ragazzi
- Rimborso per libri di testo scolastici e universitari
- Voucher libri, abbonamenti a riviste
- Rimborso di tasse e rette scolastiche e universitarie (compresi test di ingresso)
- Rimborso per l'affitto degli studenti fuori sede (distanza di almeno 100 km dalla residenza)
- Bonus laurea
- Borse di studio

ALCUNI ESEMPI DI WELFARE AZIENDALE

SERVIZI DI CURA E PER LA NON AUTOSUFFICIENZA

- Mediazione familiare
- Ricerca e selezione colf e badanti
- Servizi di operatore socio-sanitario qualificato (OSS)
- Assistenza sanitaria e paramedica a domicilio, anche a malati terminali
- Consegna di pasti e/o farmaci a domicilio
- Trasporto anziani, persone non autosufficienti, persone con disabilità
- Centri diurni per anziani, case di riposo
- Strutture assistenziali per anziani e/o disabili
- Centri di recupero per situazioni di dipendenza
- Personalizzazione di macchinari per persone non autosufficienti



SERVIZI PER LA PROMOZIONE DELLA SALUTE

- Medico interno all'azienda
- Servizio di prevenzione, check-up, diagnosi
- Profilassi antinfluenzale
- Voucher per cure mediche
- Accesso a poliambulatori e studi medici specialistici
- Supporto psicologico
- Fisioterapia, cure termali e simili
- Formazione su salute e sicurezza (aggiuntiva rispetto a quella prevista dalla legge)

ALCUNI ESEMPI DI WELFARE AZIENDALE

SERVIZI RELATIVI AL BENESSERE E LA QUALITÀ DELLA VITA

- Ristorazione
- Trasporto aziendale
- Auto in uso promiscuo
- Ritiro e consegna auto per lavaggio e manutenzione
- Consegne acquisti in azienda
- Corsi formativi di varia natura
- Formazione professionale avanzata
- Attività informative e educative
- Coaching e counseling
- Corsi di self-empowerment
- Master/business school
- Viaggi di studio all'estero
- Pacchetti viaggi e vacanze
- Iniziative aziendali in area sport, cultura, tempo libero
- Arte, cultura e intrattenimento (abbonamenti a riviste, periodici, giornali, ecc.)
- Contributo/supporto a iniziative di volontariato

SERVIZI RELATIVI ALL'ABITAZIONE

- Alloggi gratis o a prezzi agevolati (convenzioni con agenzie immobiliari, ecc.)
- Fabbricati concessi in uso o in comodato
- Televigilanza
- Telecontrollo
- Piccole riparazioni e manutenzioni domestiche
- Lavori di giardinaggio
- Personal concierge
- Progettazione domotica
- Cura degli animali domestici

ALCUNI ESEMPI DI WELFARE AZIENDALE

SERVIZI DI INTERMEDIAZIONE

- Prestiti agevolati, microcredito
- Assistenza amministrativa a domicilio
- Polizze long term care e dread disease (solo dipendente)
- Assicurazione in caso di morte, infortunio o invalidità
- Copertura del rischio di non autosufficienza o di gravi patologie
- Assicurazione per perdita impiego
- Assistenza fiscale e legale
- Assicurazione casa e auto
- Iscrizione o contributo dell'azienda a fondi sanitari integrativi (fondi aperti, chiusi e mutue) o fondi previdenziali complementari (categoriali, ecc.)
- Cral aziendale e interaziendale
- Servizio di educazione finanziaria

LA NORMATIVA DEL WELFARE AZIENDALE

Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR)
DPR 22/12/1986, n. 917, artt. 51, 95, 100

Definizione e regolamentazione fiscale del welfare aziendale, con indicazione di: quali servizi possono essere erogati ai dipendenti e quali sono le relative modalità di fruizione annuali.

SANCISCE

PER L'IMPRESA
Non-maturazione di ogni istituto contrattuale (TFR, 13esima, festività monetizzate, ecc.)
Totale decontribuzione del valore dei beni e servizi corrisposti e delle somme riconosciute
Deducibilità del costo del piano di welfare dal reddito di impresa totalmente o nella misura del cinque per mille delle spese sostenute per prestazioni di lavoro dipendente

PER IL DIPENDENTE
Totale detassazione del valore dei beni e servizi corrisposti e delle somme riconosciute
Esenzione della contribuzione a suo carico dei beni e servizi corrisposti e delle somme riconosciute

IL TUIR

Art. 51
"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'art. 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'art. 100"

MODIFICHE ALL'ART. 51

Non concorrenza a formare reddito dei contributi e 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, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie
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

IL TUIR

Art. 95

"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"

Art. 100

"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"

LA NORMATIVA DEL WELFARE AZIENDALE

DLgs 31/03/1998, n. 112, titolo V

- Classificazione dei "servizi alla comunità", che (pur senza esplicito riferimento al welfare) forniscono una panoramica completa dei servizi di welfare

Legge 24/12/2007, n. 247

- Agevolazioni contributive e fiscali (in via sperimentale) destinate alla parte di retribuzione stabilita nei contratti di secondo livello (aziendali e territoriali) e correlata a incrementi di produttività

Legge 28/06/2012, n. 92

- Agevolazioni contributive e fiscali strutturali

Legge 28/12/2015, n. 208 "Legge di Stabilità 2016"

- Regime fiscale agevolato: misure agevolative per le retribuzioni premiali consistenti nell'applicazione di una imposta del 10% sostitutiva delle 'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali
- Aggiornamento dell'articolo 51 del TUIR: servizi per il sostegno a familiari non autosufficienti e anziani e servizi per l'infanzia
- Trattamento fiscale e contributivo favorevole per i premi di produttività erogati sotto forma di welfare
- Agevolazioni per le imprese che ricorrono al coinvolgimento paritetico dei lavoratori
- Possibilità di erogate benefit e prestazioni di welfare attraverso voucher (fino a un massimo di € 258,23)
- Ampliamento del favor rei fiscale anche a piani di welfare introdotti con contrattazione aziendale
- Possibilità per il dipendente di convertire totalmente o parzialmente il Premio di Risultato in beni o servizi di welfare (principio di convertibilità)
- Applicabilità della detassazione anche ai servizi previsti dai contratti nazionali e dai regolamenti aziendali negoziati tra impresa e sindacati (principio di volontarietà)
- Defiscalizzazione dei servizi a voucher (cartacei o elettronici), dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, dei servizi integrativi

LA NORMATIVA DEL WELFARE AZIENDALE

Decreto Interministeriale 25/03/2016

- Disciplina dell'erogazione dei premi di risultato e della partecipazione agli utili di impresa soggetti a tassazione agevolata

Circolare della Agenzia delle Entrate n. 28/E, del 15/06/2016

- *Precisazioni in materia di tassazione agevolata dei premi di risultato e dei premi convertiti in misure di welfare aziendale*
- *Indicazioni di prestazioni e benefit fiscalmente ricomprensibili in un piano di welfare aziendale*
- 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)

LA NORMATIVA DEL WELFARE AZIENDALE

Legge 11/12/2016, n. 232, art. 1, commi 160-162 "Legge di Bilancio 2017"

- Destinazione del premio di risultato a lavoratori che: hanno contribuito a migliorare i processi aziendali, hanno apportato valore aggiunto; hanno raggiunto risultati meritevoli
- Aggiornamento dell'articolo 51 del TUIR: versamenti per assicurazioni per i lavoratori contro il rischio di non autosufficienza e malattie invalidanti
- Aumento delle soglie (di reddito e di erogazione) entro cui è possibile godere dei benefici fiscali per i premi convertiti in welfare
- Agevolazioni fiscali anche per prestazioni di welfare definite nei contratti collettivi, territoriali e bilaterali
- Campo di applicazione del welfare e tassazione agevolata possibile per dipendenti con reddito da lavoro fino a € 80.000 nell'anno precedente
- Importo massimo annuo su cui applicare imposta sostitutiva del 10%: € 3.000 o € 4.000 in caso di partecipazione paritetica dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro (limiti al lordo dell'imposta ma al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie)
- Servizi defiscalizzati: tutti i servizi per l'infanzia; servizi di cura per familiari anziani o non autosufficienti; contributi alle forme pensionistiche complementari, contributi di assistenza sanitaria

LA NORMATIVA DEL WELFARE AZIENDALE

Legge 11/12/2016, n. 232, art. 1, commi 160-162 "Legge di Bilancio 2017"

AMBITI DI AGEVOLAZIONE	TASSAZIONE AGEVOLATA	DETASSAZIONE
Causali di corresponsione	Premi di risultato legati a: • incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione • somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.	Trattamenti di welfare aziendale, fruiti in alternativa ai premi aziendali: • 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	Lavoratori dipendenti del settore privato: • impiegati • operai • quadri • apprendisti salvo espressa rinuncia scritta	
Limite di reddito conseguito nel 2016	80.000 annui	80.000 annui
Importo massimo	• 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

LA NORMATIVA DEL WELFARE AZIENDALE

Legge 27/12/2017, n. 205 "Legge di Bilancio 2018"

- Aggiornamento dell'articolo 51 del TUIR: pagamento o rimborso di abbonamenti per il trasporto pubblico, anche destinati ai familiari
- Introduce come servizio di welfare il servizio trasporto pubblico, ovvero acquisto o rimborso dell'abbonamento per il dipendente e i familiari a carico

Circolare della Agenzia delle Entrate n. 5/E, del 29/03/2018

- Indicazione dei limiti per la previdenza complementare (euro 8.164,57 annui)
- Indicazione dei limiti per la sanità integrativa (euro 6.615,20, di cui 3.615,20 di base e 3.000 potenziali del premio di risultato)

Legge 27/12/2019, n. 160 "Legge di Bilancio 2020"

- Aumento del limite di esenzione fiscale del ticket elettronico da 7 a 8 euro e contestuale riduzione della deducibilità del cartaceo (da 5,29 a 4 euro)
- Per le auto aziendali, tassazione proporzionale ai valori di emissione di anidride carbonica

Legge 13/10/2020, n. 126, art. 112 Misure urgenti per il rilancio dell'economia

- Aumento del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito ad euro 516,46 (limitatamente al periodo d'imposta 2020)

Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 55/E del 25 settembre 2020

- Ammissibile il Piano di welfare che premia i lavoratori dell'azienda che abbia incrementato il proprio fatturato, con una graduazione dell'erogazione dei benefit in base alla Retribuzione Annuale Lorda, mentre non appare in linea con la normativa di riferimento una ripartizione effettuata in base alle presenze/assenze dei lavoratori in azienda oppure un'erogazione in sostituzione di somme costituenti retribuzione fissa o variabile dei lavoratori.

Testi a cura di:
Monica Andriolo
Rachele Gatto
Deana Panzarino

Grafica a cura di:
Monica Andriolo

Pubblicazione 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

marzo 2021

Il progetto Well é co-finanziato con il POR (FSE) 2014 - 2020 e realizzato da