



Consulenti del Lavoro
▼ Consiglio Provinciale di
Torino

GLI INCONTRI DEL CENTRO STUDI

WELFARE AZIENDALE

20/02/2018

RELATORE: CUTRI' ANTONINO

IL WELFARE AZIENDALE

È il sistema con il quale le aziende si fanno carico dei bisogni dei propri dipendenti e dei loro familiari.

I piani di welfare rispondono ad una funzione di integrazione sussidiaria alle esigenze di varia natura dei lavoratori e delle loro famiglie, mediante la messa a disposizione di risorse private aziendali.

Il legislatore, pertanto, riconoscendo la valenza sociale delle iniziative di welfare aziendale, consente, entro certi limiti, la detassazione dei beni e servizi erogati dall'azienda.



OBBIETTIVI DEL WELFARE

1. Responsabilità sociale e fiducia dell'organizzazione datoriale
2. Miglioramento clima aziendale, riduzione del turn over e assenteismo
3. Prestazioni superiori dei lavoratori
4. Corrispettivo della prestazione
5. Tassazione esente e deducibilità costo azienda

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

TESTO UNICO DELLE IMPOSTE SUL REDDITO (DPR 917/86)

ART. 51 E ART. 100

art.51

Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

2. Non concorrono a formare il reddito:

f) 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;

f-bis) 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;

f-ter) le somme e le 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'articolo 12;

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, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie;

3....Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000 (€ 258,23) ; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

Art. 100

1. 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.

Corsi di formazione e istruzione, università e master, libri di testo scolastici



Biblioteche, mostre e musei,



Abbonamenti o ingressi a cinema , teatri, pay tv

Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi



Abbonamenti a giornali e riviste



Eventi sportivi, spettacoli e concerti

Assistenza domiciliare, badanti e case di riposo, pellegrinaggi



Asili nido, baby sitting, campus estivi/invernali, case di cura, buoni carburante



buoni spesa

COSTRUIRE UN PIANO DI WELFARE

1. individuazione dei destinatari
2. progettazione: analisi delle esigenze da soddisfare
3. analisi di fattibilità: costi, norma, quali benefici sono attesi
4. unilaterali/bilateralità (volontario, contratto o accordo o regolamento)

Analisi contesto territoriale (presenza di palestre, asili, teatri, centri sportivi ecc..)

Analisi dei lavoratori e dei loro bisogni (età, famiglia, far compilare questionario dei bisogni)

Definizione paniere delle proposte

Monitoraggio

Lettera f) 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'articolo 100.

L'Art. 100 del TUIR specifica che:

«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.

LIMITI PER LA DEDUCIBILITÀ

Il **limite del 5 per mille** dell'ammontare delle spese per il personale:

- **resta valido** in caso di **liberalità non formalizzate**
- **decade** in caso di erogazione dei servizi in conformità a contratti, accordi o regolamenti che configurino **l'adempimento di un obbligo negoziale** (preferibilmente pluriennale)

Lettera f) le opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione sociale e sanitaria o culto **non possono comprendere somme di denaro erogate ai dipendenti a titolo di rimborsi di spese, anche se documentate, da impiegare per opere e servizi aventi le citate finalità.**

Lettera f-bis) 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'art. 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.

Con la Circolare n. 28 del 15 giugno 2016, l'Agenzia delle Entrate ha indicato i servizi espressamente rimborsabili, ampliando e meglio definendo i servizi di educazione ed istruzione fruibili dai familiari del dipendente.

NELL'AMBITO DEI SERVIZI DI EDUCAZIONE/ISTRUZIONE, SONO RIMBORSABILI:

- Le tasse sostenute per l'iscrizione agli **asili nido** e alle **scuole materne**
- Le tasse scolastiche sostenute per l'iscrizione a scuole materne oltre che ai **corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria o secondaria di 1° e di 2° grado**, e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, in Italia o all'estero, le tasse **universitarie**
- Le tasse sostenute per l'iscrizione al **Conservatorio** quando lo stesso è equivalente ad un liceo
- **Libri di testo** scolastici, Servizi di **mensa** connessi
- Iscrizione e soggiorno **per centri estivi ed invernali**, le **ludoteche**
- Servizio di **trasporto scolastico** (se incluso nel piano di offerta formativa scolastica, ad esempio scuolabus)
- Spese per **gite didattiche e visite d'istruzione**
- Servizi di **baby-sitting**

Lettera f-ter) Le somme e le 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

AMBITI DI APPLICAZIONE (Circolare 28 E)

- 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 ricompresi i bambini, a meno che la loro non autosufficienza non sia legata a patologie.
- Anziani: soggetti che abbiano compiuto 75 anni di età.

lettere f-bis) ed f-ter) Corresponsione ai dipendenti di somme di denaro anche a titolo di rimborso di spese già sostenute (con pezze giustificative, es. Fatture o scontrini parlanti)

3-bis. Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3 [Art. 51], 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.

L'Art. 1 comma 190 della legge 28 dicembre 2015 n.208 (Legge di Stabilità 2016), il Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 e la successiva Circolare n.28/E 2016 specificano le **caratteristiche** intrinseche del voucher:

- Deve rappresentare una specifica utilità e dare diritto ad **un solo bene**, prestazione, opera o servizio per l'intero suo valore nominale
- Non può essere emesso a parziale copertura del costo della prestazione, opera o servizio (ovvero **non è integrabile** da parte del titolare)
- Non può rappresentare somme di denaro e non può essere emesso a rimborso di spese già sostenute dal dipendente, il quale **non può intervenire nel rapporto economico** tra datore di lavoro e struttura che eroga il servizio
- Deve riportare il nominativo dell'effettivo fruitore della prestazione (nel caso fosse un familiare del dipendente deve essere riportato unicamente il suo nominativo e non quello del dipendente), ovvero **non può essere monetizzato o ceduto a terzi**

Il dipendente ha la facoltà di attivare un nuovo rapporto contrattuale con la struttura che eroga il servizio. È il caso dell'abbonamento in un centro sportivo: se il voucher emesso dal datore di lavoro ricomprende 5 ingressi, il 6° può essere acquistato dal dipendente poiché si tratta di una nuova prestazione svincolata dalla precedente.

Quanto descritto NON vale per i servizi erogati in regime di **fringe benefit**, per i quali possono essere emessi voucher che si riferiscono a più beni (es. card Amazon). In questo caso, valgono tutti i vincoli previsti per i servizi fringe (limite di 258,23 euro, lo sforamento del limite comporta la tassazione dell'intero importo).

In sintesi, le caratteristiche fondamentali che un voucher deve rispettare sono:

- **Non** possono essere utilizzati **da persona diversa dal titolare**
- **Non** possono essere **monetizzati o ceduti a terzi**
- Devono dare diritto a **un solo** bene, prestazione, opera o servizio **per l'intero valore nominale, senza integrazioni** a carico del titolare (non vale in caso di buoni pasto e fringe benefit)

La normativa per l'identificazione dei **FAMILIARI** rimanda all'**art 12 del TUIR**.

Su questo tema si è espressa l'Agenzia delle Entrate con risoluzione N. 378/E del 17 dicembre 2007 che chiarisce che *«il riferimento all'articolo 12 si intende operato esclusivamente per individuare i soggetti presi in considerazione dalla norma, ovvero il coniuge e i figli del dipendente nonché le altre persone indicate nell'articolo 433 del codice civile, e non già alle condizioni di familiare fiscalmente a carico elencate nel medesimo articolo.»*

I destinatari dei servizi dell'art. 51 sono quindi i familiari e le altre persone di cui all'**art. 433 del codice civile** *“independentemente dalle condizioni di familiare fiscalmente a carico, di convivenza con il dipendente e di percezione di assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria.”*

In sintesi, si intendono quindi **beneficiari dei servizi art.51**:

- Il coniuge
- I figli legittimi o illegittimi o naturali o adottivi, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali
- I generi e le nuore
- Il suocero e la suocera
- I fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali

Unioni Civili (L. 76/2016)

20. Al solo fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso, le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso.

MODALITÀ DI ATTIVAZIONE WELFARE

Volontaria da parte del dal datore di lavoro (anche in modo saltuario e occasionale);

Attraverso regolamento aziendale volontario ma che impegna il datore di lavoro, seppur modificabile;

Facoltativamente attraverso accordo sindacale collettivo

Obbligatoriamente attraverso accordo di secondo livello **se il welfare aziendale deve essere abbinato al premio di risultato**

REQUISITO ESSENZIALE PER LA **NON IMPONIBILITA'** DELLE SOMME DESTINATE A UN PIANO WELFARE

assegnazione alla **generalità o a categorie omogenee** di dipendenti. È esclusa dallo scopo del Welfare la creazione di Piani **ad personam**.

La definizione delle categorie omogenee può avvenire sulla base di diversi criteri purché questi siano oggettivi e assicurino l'implementazione di un Piano di Welfare con uno scopo sociale nei riguardi delle categorie individuate.

A titolo esemplificativo, possono essere considerate **categorie omogenee**:

- dipendenti con lo stesso inquadramento (operai, impiegati, quadri, dirigenti, ecc.)
- dipendenti con lo stesso livello contrattuale (IV livello, V livello, ecc.)
- dipendenti appartenenti a una certa sede (categoria spaziale)
- dipendenti con un determinato livello di reddito (es: tutti i dipendenti con un reddito più basso di X)

INTERPELLO AGENZIA DELLE ENTRATE 954-1417/2016

- Possibilità di riconoscimento trattamenti WELFARE ai componenti di CdA
- possibilità di individuazione della categoria tramite distinzione della RAL (RETRIBUZIONE ANNUA LORDA)
- ai fini della non concorrenza al reddito è irrilevante che i trattamenti di WELFARE siano erogati tramite un REGOLAMENTO VOLONTARIO o con VINCOLO NEGOZIALE

CLAUSOLE:

« LA SOCIETA' AVRA' FACOLTA DI CESSARE UNILATERALMENTE E DISCREZIONALMENTE L'IMPLEMENTAZIONE E L'EFFICIA DEL PIANO WELFARE AL TERMINE DI CIASCUN ANNO DI RIFERIMENTO, SENZA CHE DA QUESTO POSSA DERIVARE ALCUN SUCCESSIVO OBBLIGO NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI, NE' PER FAR SORGERE DIRITTI DI QUALSIASI NATURA IN CAPO A QUESTI ULTIMI»

«INOLTRE QUALORA NORME DI LEGGE O VARIAZIONI SOSTANZIALI NEL COSTO PER LE FORNITURE DEI SERVIZI DOVESSERO SIGNIFICATIVAMENTE MODIFICARE LO SCENARIO IN BASE AL QUALE E' STATO ISTITUITO IL PIANO WELFARE DI CUI AL PRESENTE REGOLAMENTO OVVERO AGLI ASPETTI FISCALI AD ESSO INERENTI»

IL REGOLAMENTO NON E' STATO RITENUTO IDONEO A CONFIGURARE OBBLIGO NEGOZIALE



QUINDI DEDUCIBILITA' LIMITATA 5 PER MILLE

INTERPELLO AGENZIA DELLE ENTRATE (DIREZIONE REGIONALE LOMBARDIA) 904-603/2017

È ammessa l'integrale deducibilità dei costi relativi al piano *welfare* introdotto con il regolamento, purché al datore di lavoro non sia concesso di cessare unilateralmente e discrezionalmente l'implementazione e l'efficacia del piano *welfare* al termine di ciascun anno di riferimento, senza che da questo possa derivare alcun successivo obbligo nei confronti dei collaboratori, né per far sorgere diritti di qualsiasi natura in capo a questi ultimi.

Pertanto, secondo l'Agenzia delle entrate, l'assenza di qualsiasi arbitraria previsione, all'interno del regolamento, che consenta la revoca dello stesso, in qualunque momento della sua vigenza, da parte del datore di lavoro determina la sua efficacia al pari di un contratto collettivo.

NOVITA'

- Legge di Bilancio **2017**, Welfare Aziendale: due sono gli interventi che riguardano l'art. 51 del TUIR:
1. Il primo **introduce la lettera f-quater)** nel comma 2, che recita: 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 (Decreto Ministero del Lavoro 27/10/09, pubblicato in G.U. n. 12 del 16/01/10).... o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie». Detta esenzione, integra quanto stabilito alla precedente lettera *f-ter*), permettendo di esentare da imposizione fiscale (senza limitazioni) sia la contribuzione versata a fondi e casse sia i premi assicurativi per coprire le prestazioni di cui sopra (si ritiene che le somme versate a Casse e Fondi, debbano essere assoggettate al contributo di solidarietà del 10%).
 2. Il secondo **interpreta la portata della lettera f)**, con riferimento al livello della contrattazione collettiva; dette disposizioni devono essere interpretate nel senso che le stesse si applicano (con la relativa esenzione fiscale/contributiva) anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore pubblico e privato, non solo da contratti/accordi/regolamenti aziendali ma anche da accordi territoriali, dai CCNL e dagli accordi interconfederali. (Es. rinnovo del CCNL Metalmeccanica-Industria).

NOVITA'

➤ Legge di Bilancio **2018**, Welfare Aziendale (TUIR, art. 51, comma 2, lettera d-bis):

La **legge di 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**. L'art 51 comma 2 del TUIR) prevedeva già l'agevolazione delle spese per il trasporto collettivo dei lavoratori con mezzi aziendali o di terzi purché in presenza di una convenzione stipulata dall'azienda.

Ora la nuova misura garantisce **al dipendente, che le somme erogate per abbonamenti a servizi pubblici di trasporto** sia locale che interregionale, a patto che siano garantiti a tutti i dipendenti o ad una categoria di lavoratori (le categorie possono essere definite in base al livello o qualifica o turnazione dei lavoratori) non costituiscono reddito. Oggetto dell'agevolazione sono gli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale. Rientrano ad esempio gli abbonamenti agli autobus, alle metropolitane e ai treni e non solo limitatamente al territorio locale. Non è richiesta una convenzione specifica dell'azienda con il prestatore del servizio di trasporto. Beneficiari possono essere sia il dipendente che i familiari a carico del lavoratore. Una successiva circolare dovrà chiarire se l'agevolazione spetta una sola volta per ogni lavoratore, se solo per il tragitto casa-lavoro o solo per i giorni feriali, ecc...

Il datore di lavoro può quindi utilizzare le seguenti **modalità operative per garantire il benefit**:

- pagamento diretto al vettore;
- rimborso spese.

WELFARE AZIENDALE SENZA DURC

L'accesso al particolare regime di favore fiscale e contributivo, previsto dall'attuale regolamentazione **in materia di welfare aziendale**, non è subordinato al rispetto dell'articolo 1, comma 1175, della legge 296/2006.

Lo ha precisato Fabrizio Nativi, intervenendo in rappresentanza dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla quindicesima edizione del Forum lavoro, organizzato dalla Fondazione studi dei consulenti del lavoro.

Il comma 1175 della legge Finanziaria del 2007 prevede che i datori di lavoro, per beneficiare di agevolazioni normative e contributive previste in materia di lavoro, devono risultare in regola con il versamento dei contributi e dei premi. Inoltre devono rispettare gli altri obblighi di legge, nonché gli accordi e i contratti collettivi nazionali, compresi quelli regionali, territoriali o aziendali (se sottoscritti), stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Secondo l'orientamento dell'Inl - che, peraltro, appare condivisibile - criteri e logica della previsione contenuta al comma 1175 non hanno alcuna relazione con il regime fiscale e contributivo stabilito per il welfare aziendale per la cui applicazione, quindi, non operano le limitazioni previste e **non è richiesto** neanche **il possesso del documento unico di regolarità contributiva**.

WELFARE E DETRAZIONE SPESE IN DICHIARAZIONE DEI REDDITI

Chi ha usufruito del rimborso tramite Welfare delle spese con possibilità di detrazione (es. asilo nido, Università) non potrà “scaricarle” in Dichiarazione dei redditi.

Le istruzioni alla compilazione del Mod. 730/2018 chiariscono che non possono essere indicate nel quadro E le spese sostenute nel 2017 che nello stesso anno sono state rimborsate dal datore di lavoro in sostituzione delle retribuzioni premiali.

Tali somme sono indicate nei punti da 701 a 706 della **Certificazione Unica '18:**

Es. Spese Asilo nido: limite importo non superiore a € 632 a figlio (19% → detrazione €120)



GRAZIE