

## **ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO**

Consiglio provinciale di Torino  
Ente di diritto pubblico  
Via Pietro Giannone, 10 - 10121 TORINO  
Tel.: 011/52.16.426 - fax: 011/52.16.363  
E-mail: [segreteria@cdltorino.it](mailto:segreteria@cdltorino.it)



## **FONDAZIONE STUDI**

Consulenti del Lavoro – Torino  
Via Luigi Mercantini, 4/A - 10121 TORINO  
Tel.: 011/43.64.142 - Fax: 011/52.16.363

# Welfare aziendale: quali opportunità?

A cura del Dott. Mattia GALLI - Consulente del lavoro di Torino

---

Martedì 6 novembre 2018 h. 14:30  
Sede Ordine Consulenti del Lavoro di Torino  
Via Pietro Giannone, 10 – 10121 Torino

# Normativa di riferimento

---

- Legge n. 208/2015, art. 1, commi 182-190 (c.d. *Legge di Stabilità 2016*)
- Decreto interministeriale (MLPS/MEF) 25 marzo 2016
- Legge n. 232/2016, art. 1, commi 160-162 (c.d. *Legge di Stabilità 2017*)
- Decreto Legge n. 50/2017 convertito, con modificazioni, nella L. n. 96/2017
- Legge n. 205/2017, commi 28 e 161 (c.d. *Legge di Stabilità 2018*)

# Prassi amministrativa di riferimento

---

- Circolare AE n. 28/E del 15/06/2016
- Circolare AE n. 5/E del 29/03/2018
- Interpello n. 904-1417/2016
- Interpello n. 904-1533/2016
- Interpello n. 904-603/2017

## Welfare e premi di risultato

---

Dal 1° gennaio 2017 (art. 1, comma 160, L. n. 232/2016) possono fruire della detassazione del 10% sui premi di risultato i lavoratori, che nell'anno precedente a quello di percezione del premio siano stati titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore a 80.000 annui, fino a euro 3.000 o euro 4.000, in caso di premio erogato da aziende che adottano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

## Decontribuzione dei premi di risultato

---

In caso di coinvolgimento paritetico nell'organizzazione del lavoro, il D.L. n. 50/2017 ha introdotto un'ulteriore agevolazione prevedendo una riduzione del 20 % dell'aliquota contributiva IVS a carico del datore di lavoro su una quota delle erogazioni di premi di risultato previste dall'art. 1, comma 182, L. n. 208/2015 non superiore a euro 800. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore.

# Il concetto di coinvolgimento paritetico

---

Lo chiarisce la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro con la Circolare n. 11/2018:

*«Nello specifico, il coinvolgimento paritetico dei lavoratori deve essere formalizzato a livello aziendale mediante un apposito Piano di Innovazione (“Piano”).*

[segue]

# Il concetto di coinvolgimento paritetico

---

*Il Piano deve riportare:*

- la disamina del contesto di partenza;*
- le azioni partecipative e gli schemi organizzativi da attuare e i relativi indicatori;*
- i risultati attesi in termini di miglioramento e innovazione;*
- il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori a livello aziendale, se costituite.*

*Il Piano può contenere progetti di innovazione già avviati, dai quali si attendono ulteriori specifici incrementi di produttività, nonché progetti da avviare».*

# Le condizioni al regime di detassazione

---

- Sottoscrizione e deposito di un accordo sindacale di II livello;
- rilevazione di un incremento oggettivo di specifici parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;
- periodo di maturazione del premio «congruo» (art. 2, comma 2, del Decreto Interministeriale del 25.03.2016 e circolare n. 5/E del 29.03.2018);
- concetto di «generalità dei dipendenti» ovvero «categorie di dipendenti».



# Conversione dei premi in welfare

---

Il welfare aziendale si pone in condizioni di **fungibilità** anche con la disciplina dei premi di risultato, in quanto accanto alla possibilità di avvalersi della tassazione sostitutiva, in luogo di quella ordinaria, la norma (art. 1 co. 182 ss. L. n. 208/2015) riconosce anche la possibilità di scegliere se ottenere il premio di risultato in denaro o in natura.

La fungibilità tra la retribuzione in denaro e i beni e servizi deve essere contemplata dai contratti collettivi di lavoro aziendale o territoriale.

# Conversione dei premi in welfare

---

Secondo l'articolo 1 co. 184 L. n. 208/2015, infatti, i pacchetti di welfare aziendale che, ai sensi del TUIR, non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente, mantengono un regime di favore anche «[...] nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, [...]» dei premi di risultato.

# Conversione dei premi in welfare

---

La fruizione di beni e servizi in natura, per il valore normale di questi *fringe benefit* conformemente alla previsione del legislatore fiscale dell'art. 51 del TUIR, non incrementa l'imponibile fiscale e previdenziale, in attuazione del principio di armonizzazione delle basi imponibili previdenziale e fiscale di cui al combinato disposto dell'art. 12 L. n. 153/1969, così come modificato D.Lgs. n.314/1997, e dell'art. 51 TUIR.

# Conversione dei premi in welfare

---

La legge non detta ulteriori regole e, conseguentemente, l'eventuale disciplina di dettaglio, riguardante per esempio le modalità di esercizio di tale scelta o la possibilità di revoca, resta demandata alla autonomia negoziale delle parti sociali ovvero (o meglio, e quindi) al contratto stesso.

# Conversione dei premi in welfare

---

I limiti all'ipotesi legislativamente prevista (art. 1 co. 184 L. n. 208/2015 e art. 1 co. 160 L. n. 232/2016 ) di conversione in welfare del premio di risultato sono:

- il valore del pacchetto non può superare l'ammontare massimo delle somme assoggettabili a imposta sostitutiva (3.000 o 4.000 euro a seconda dei casi) per i benefit previsti dal comma 4;
- nel pacchetto di welfare scelto in luogo del premio di risultato devono essere inclusi i beni e servizi indicati nei commi 2, 3 e 4 dell'articolo 51 TUIR;
- la contrattazione di secondo livello attribuisca al dipendente la facoltà di convertire i premi o gli utili in benefit;
- la valorizzazione al valore normale del bene, salvo le ipotesi di cui al comma 4.

# Conversione dei premi in welfare

---

Le novità introdotte dalla L. n. 232/2016 hanno, altresì, interessato:

1. contribuzione alla previdenza complementare;
2. contribuzione alle casse di assistenza sanitaria;
3. conversione dei premi di risultato in azioni.

# Contribuzione alla previdenza complementare

---

I contributi alle forme pensionistiche complementari, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, del premio, anche se eccedenti i limiti indicati all'articolo 8, co. 4 e 6, del D.Lgs. n. 252/2005, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva del 10%. Inoltre, i medesimi contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui all'articolo 11, co. 6.

- Previsione di cui all'art. 51, co. 2, lett. h) TUIR e limite di deducibilità dal reddito di euro 5.164,57 (incrementabile ad euro 2.582,29)
- Tetto potenziale di esenzione attraverso la conversione del premio

# Contribuzione all'assistenza sanitaria

---

I contributi versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in sostituzione di premi di risultato non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente anche se aggiuntivi a contributi già versati dal datore di lavoro o dal lavoratore per un importo di euro 3.615,20. A tale importo potrà infatti aggiungersi l'ulteriore importo di contributi esclusi dal reddito nel limite massimo di euro 3.000 (o 4.000).

- Il parere dell'Agenzia delle Entrate (Circ. n. 28/2016) sulla deducibilità e detraibilità delle prestazione sanitaria resa dalla cassa e rimborsata dalla stessa



# Conversione dei premi di risultato in azioni

---

- Il valore delle azioni esenti dal reddito;
- attribuzione a categorie omogenee;
- limite temporale del triennio di assegnazione;
- le plusvalenze fiscalmente rilevanti.

## Tipologie di benefit (lett. f)

---

*«l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità 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» (art. 51 co. 2 lett. f TUIR)*

- L'interpretazione autentica dell'art. 1 co. 162 L. n. 232/2016
- L'interpretazione estensiva dell'Agenzia delle Entrate (Circ. n. 5/2018)

## Tipologie di benefit (lett. 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»*  
(art. 51 co. 2 lett. f-bis TUIR)

- Platea di beneficiari
- Modalità di fruizione

# Tipologie di benefit (lett. 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» (art. 51 co. 2 lett. f-ter TUIR)*

- Platea di beneficiari
- Modalità di fruizione

## Tipologie di benefit (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 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» (art. 51 co. 2 lett. f-quater TUIR)*

- Polizze assicurative terapie di lungo corso e malattie gravi

## Tipologie di benefit (lett. d-bis)

---

*«le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12»*

- Erogazione a titolo volontario del datore di lavoro o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale
- A disposizione della generalità o di categorie di dipendenti

# Documenti di legittimazione

---

- Art. 6 Decreto ministeriale 25 marzo 2015;
- comma 3-*bis* art. 51 TUIR (L. n. 208/2015): «*ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale*»;
- documenti che «servono solo a identificare l'avente diritto alla prestazione» e a facilitare l'esecuzione del contratto sottostante (articolo 2002 del Codice civile);
- Ris. n. 126/E/2007, Circ. n. 59/E/2008, Ris. 26/E/2010, Circ. n. 28/E/2016 e Circ. n. 5/E/2018.

# Modalità di attuazione del welfare

---

- Attivazione unilaterale (regolamento aziendale);
- accordo sindacale decentrato aziendale;
- accordo sindacale decentrato territoriale;
- accordo di prossimità? La contrattazione nazionale in materia di welfare e la potenziale violazione del rispetto del principio del *ne bis in idem*.



# Deducibilità IRES delle spese in welfare

---

Deducibilità nel limite del 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente (art. 100 TUIR) nel caso di spese per opere o servizi sostenuti **volontariamente** dal datore di lavoro (Circ. n. 5/E/2018 e Interpello n. 954 - 1417/2016).

# Deducibilità IRES delle spese in welfare

---

Deducibilità integrale (art. 95 TUIR) nel caso di spese per opere o servizi sostenuti dal datore di lavoro in conformità a disposizioni di contratto collettivo di primo o secondo livello ovvero in attuazione di un **obbligo negoziale** (Circ. n. 5/E/2018 e Interpello n. 954 -1417/2016).

# Risvolti operativi, conclusioni e opportunità

---

- Anticipazioni, acconti, conguagli del premio e adempimenti del sostituto d'imposta;
- obbligo di rendicontazione sul LUL e momento impositivo;
- obiettivo del piano di welfare: «maggior benessere e soddisfazione del dipendente, incremento del potere di acquisto della busta paga e ottimizzazione dei costi aziendali»;

# Risvolti operativi, conclusioni e opportunità

---

- modello socio-culturale di riferimento: il welfare pubblico e privato;
- *ratio* della riforma del welfare aziendale ed esperienze sindacali (dal 2016);
- resistenza dei lavoratori, fruibilità di beni e servizi e fidelizzazione del personale attraverso specifici percorsi di informazione e formazione.