



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



WELFARE AZIENDALE E PREMIO DI PRODUTTIVITÀ: LE NOVITÀ NORMATIVE



*Rielaborazione a cura del progetto EQUiPE 2020
Autore dei contenuti Dott. Diego Paciello*



Il percorso formativo è organizzato dal progetto EQUiPE 2020, finanziato nell'ambito del PON SPAO con il contributo del Fondo Sociale Europeo 2014-2020 e realizzato da Anpal Servizi S.p.A.

La norma che disciplina il welfare aziendale

Quale norma identifica le somme, i beni e i servizi erogabili?



Il Testo Unico delle Imposte sui Redditi (artt. 51 e 100) identifica le somme, beni e servizi che, se erogati in una determinata maniera a favore dei dipendenti e dei loro familiari (anche non a carico), **non concorrono a formare la base imponibile fiscale e, di conseguenza, contributiva.**

Art. 51	Deducibilità del reddito d'impresa
<ul style="list-style-type: none">• Scuola e istruzione• Mutui e finanziamenti• Cassa sanitaria e fondi previdenziali integrativi• Beni e servizi < € 258 (Buoni spesa, trasporto collettivo, buoni benzina, convenzioni)	<p>Per godere dei benefici di defiscalizzazione i beni e servizi di questi ambiti possono essere inseriti in un accordo di secondo livello o erogati volontariamente dal datore di lavoro. Va precisato che i beni e servizi previsti dall'art. 51 sono completamente deducibili dall'azienda mentre quelli disciplinati all'art.100 (Cultura e tempo libero) godono di una duplice disciplina:</p> <ul style="list-style-type: none">• se sono frutto di una liberalità aziendale sono deducibili per l'azienda per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille del costo del lavoro dipendente;• se sono invece inseriti in un accordo aziendale o territoriale sono interamente deducibili, come previsto dalla nuova lettera f dell'art 51 del TUIR (legge di Stabilità 2016) e non costituiscono reddito in capo al dipendente
Art. 100	
Sociale ricreativo culturale ed educativo	

Come cambia la tassazione degli oneri di utilità sociale?



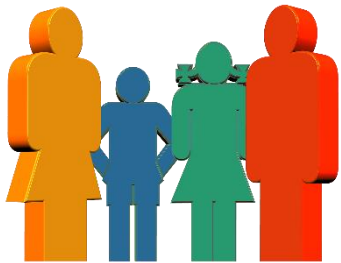
La Legge di Stabilità 2016 ha modificato come segue il Comma 2, lettera f dell'art. 51

(TUIR - Art. 51, Comma 2, lettera)

«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»

I beni e servizi previsti dall'art. 100 del TUIR non rimborsuali, ma da gestire con convenzione diretta e senza integrazione da parte del dipendente, **possono essere oggetto di contratto, accordo o regolamento aziendale.**

Quali modifiche sono introdotte in merito ai servizi per l'istruzione e l'educazione dei familiari?



Inoltre la Legge di Stabilità amplia la tipologia di servizi anche rimborsuale, agevolando, sotto forma di somme, opere, servizi e prestazioni, tutto ciò che riguarda l'istruzione, l'educazione dei familiari del dipendente.

(TUIR - Art. 51, Comma 2, 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'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»

Come cambiano le spese per assistenza a familiari anziani o non autosufficienti?



Per incentivare l'attribuzione di servizi, con finalità socio-assistenziali, all'interno dell'art. 51 del TUIR sono state inserite nuove previsioni.

Assistenza a familiari anziani o non autosufficienti (Comma 2, 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'articolo 12.”

Il concetto di “familiare” nel Testo Unico comprende:

- coniugi effettivamente e legalmente non separati (sono escluse le unioni di fatto)
- figli, anche adottivi
- fratelli anche unilaterali
- genitori
- nuore-generi
- suoceri

Per poter usufruire dei beni e servizi tutti questi soggetti **non** devono necessariamente essere **fiscalmente a carico** del dipendente o convivente.

Quali sono le caratteristiche del voucher?



Un'ulteriore modifica dell'art. 51 del TUIR è relativa ai:

Voucher (Comma 3-bis)

“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.”

I voucher:

- **non** possono essere utilizzati da **persona diversa** dal titolare
- **non** possono essere **monetizzati** o **ceduti** a terzi
- devono dare diritto ad **un solo bene, prestazione, opera o servizio** per l'intero valore nominale **senza integrazione a carico del titolare**

Per quanto riguarda i beni ed i servizi di cui all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51, possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il loro valore complessivo non ecceda il limite di importo indicato dalla medesima disposizione.

Come si ampliano i fringe benefit?



La Legge di Bilancio 2017 dà impulso ai servizi di welfare aziendale, ampliando ulteriormente le fattispecie di benefit previsti.

Copertura del rischio di non autosufficienza (Comma 2, lettera 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».”

Quali benefit concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente?



Con la Legge di Bilancio 2017 è potenziata l'opzione della trasformazione del premio monetario in premio sociale. In particolare, questa opzione è estesa anche ad alcuni benefit indicati dal comma 4 dell'articolo 51 del TUIR (auto ad uso promiscuo, alloggi, prestiti, servizi di trasporto ferroviario).

Sostituibilità anche con somme e valori del comma 4 dell'articolo 51

«Le somme e i valori di cui al comma 4 del medesimo articolo 51 concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste e non sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191 del presente articolo, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182»

Come variano le soglie previste per i fondi pensione, l'assistenza sanitaria e le azioni societarie ricevute?



La Legge di Bilancio 2017 elimina le soglie previste nel comma 2 dell'art. 51 del TUIR per fondi pensione, assistenza sanitaria e azioni ricevute, nel caso siano in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di produttività.

Eliminazione soglie per fondi pensione, sanità e azioni (comma 184 bis)

Non concorrono a formare il reddito se versati per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 :

- a) "i contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252,... anche se eccedenti i limiti indicati all'articolo 8, commi 4 e 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005 (€ 5.164,57). Tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui all'articolo 11, comma 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005;"
- b) "i contributi di assistenza sanitaria di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a),... anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera a); (€3.615,20);"
- c) "il valore delle azioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera g),...anche se eccedente il limite indicato nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera g) (€ 2065,83), e indipendentemente dalle condizioni dallo stesso stabilite."

Come sono interpretate le disposizioni del TUIR, art. 51, comma 2, lettera f?



La Legge di Bilancio 2017 amplia i livelli di contrattazione previsti per le opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico.

Interpretazione autentica dell'articolo 51 comma 2 lettera f) del T.U.I.R.

“Le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, come da ultimo modificate dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208, si interpretano nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale.”

Quadro di confronto

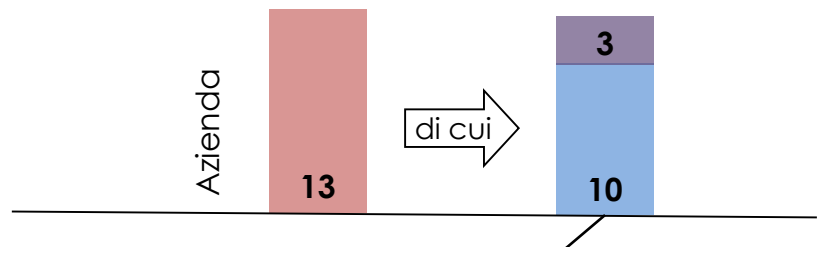
ANTE LEGGE DI STABILITÀ 2016				POST LEGGE STABILITÀ 2016 E BILANCIO 2017		
Aree	Servizi	Art. TUIR	Limite Spesa	Servizi	Art. TUIR	
Scuola e Istruzione	• Scuole di ogni ordine e grado	51	Nessun limite	• Servizi in età prescolare, compresi quelli integrativi e di mensa ad essi connessi • Ludoteche e centri estivi ed invernali • Borse di studio	51	Nessun limite
	• Colonie climatiche (NO oratorio estivo)		Nessun limite			Nessun limite
	• Borse di studio e Testi scolastici (legati a piano formativo, ecc.)		Nessun limite			Nessun limite
Mutui e Finanziamenti	• Mutui e finanziamenti personali	51	Nessun limite	• Mutui e finanziamenti personali	51	Nessun limite
Sociale, Ricreativo, Culturale, Educativo	• Educazione e istruzione (corsi)	100	Nessun limite per il dipendente, 5x1000 deducibilità reddito d'impresa	• Educazione e istruzione (corsi) • Ricreazione (abbonamenti, teatro, viaggi, ecc.) • Assistenza sociale, sanitaria o culto	51	Nessun limite
	• Ricreazione (abbonamenti, teatro, viaggi, ecc.)	100			100	Nessun limite per il dipendente, 5x1000 deducibilità reddito d'impresa
	• Assistenza sociale, sanitaria o culto	100				
Cassa Sanitaria e Fondi Previdenziali	• Cassa Sanitaria	51	€ 3.615,2 x anno	• Cassa Sanitaria • Fondi previdenziali integrativi	51	€ 3.615,2 x anno € 5.164,57 x anno
	• Fondi previdenziali integrativi	51	€ 5.164,57 x anno		51	
Altri Servizi, Beni e servizi < €258	• Ticket Lunch	51	€ 7 o €5,29 al giorno nessun limite € 258,23 x anno nessun limite	• Ticket Lunch • Trasporto collettivo • Beni e servizi • Convenzioni	51	€ 7 o €5,29 al giorno nessun limite € 258,23 x anno nessun limite
	• Trasporto collettivo	51				
	• Beni e servizi	51				
	• Convenzioni	51				

Gli effetti del welfare sulla retribuzione

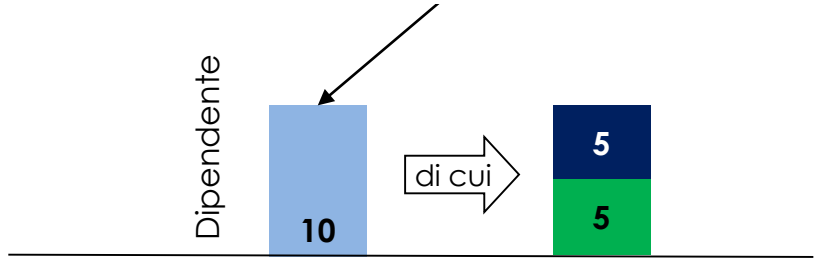
Ipotesi: il dipendente riceve valore pari a 10 Euro lordi

Erogazione in denaro

Sui **10 €** erogati sotto forma di retribuzione, l'azienda paga **3 €** di contributi previdenziali (**totale costo azienda: 13 €**)



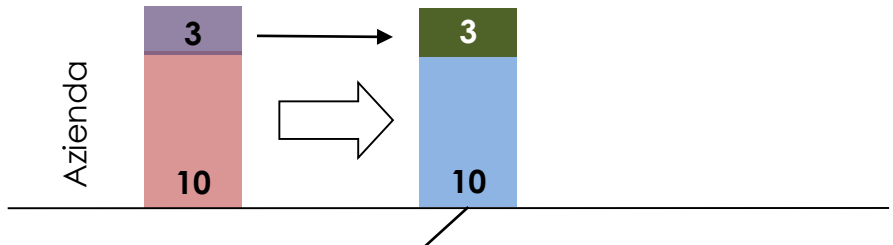
Sui **10€** lordi il dipendente ottiene un **potere d'acquisto** netto di circa **5 €** in busta paga



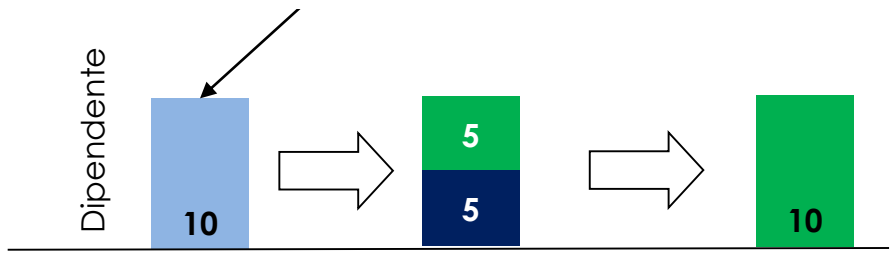
- Costo aziendale retribuzione
- Valore retribuzione lorda
- Contributi previdenziali a carico azienda

Erogazione in welfare

Se il dipendente riceve tale valore in beni e servizi di cui all'**art. 51 del TUIR**, l'azienda non sostiene alcun costo aggiuntivo



I **10 €** che il dipendente riceve in beni e servizi non sono imponibili, il beneficio netto è **totale**



- Potere d'acquisto netto
- Imposizione fiscale e contributiva dipendente
- Recupero di efficienza azienda

Quali sono le regole d'ingaggio dei premi di produttività?



In merito ai **premi di produttività**, la Legge di Stabilità 2016 stabilisce quali debbano essere le regole d'ingaggio:

1. **Contratti aziendali o territoriali** di cui all'articolo 51 del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81
2. **Titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore**, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, a **€ 50.000,00**
3. **Limite premio € 2.000,00**, elevato a € 2.500,00 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro
4. **Premi di risultato** di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad **incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili** sulla base di criteri definiti con il Decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di **partecipazione agli utili dell'impresa**

Cosa prevede il Decreto in relazione agli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione?



Il Decreto Attuativo della Legge di Stabilità 2016 stabilisce che all'interno dei contratti siano previsti **criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.**

Tali incrementi possono consistere ad esempio:

- aumento della produzione
- risparmi dei fattori produttivi
- miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi

Inoltre, possono essere raggiunti anche attraverso la **riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario** o il ricorso al **lavoro agile** (quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato) rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo.

Il raggiungimento degli incrementi previsti deve essere verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere, appositamente individuati.

Cosa prevede il Decreto attuativo in merito ai gruppi di lavoro?



Il Decreto Attuativo richiede la costituzione di **gruppi di lavoro**, nei quali operino responsabili aziendali e lavoratori, finalizzati al **miglioramento** o all'**innovazione di aree produttive o sistemi di produzione**.

Tali gruppi devono prevedere **strutture permanenti di consultazione e monitoraggio** degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie, nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Sono eliminati i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

Il Decreto Attuativo stabilisce anche che debbano esserci risultati concreti sui gruppi paritetici.

Come cambiano le regole d'ingaggio dei premi di produttività?



La Legge di Bilancio 2017 **estende il regime di tassazione agevolata**, ovvero l'applicazione dell'aliquota sostitutiva al 10%, ad importi fino a 3.000 Euro, elevati a € 4.000 nei casi di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione di lavoro.

Inoltre, **aumenta il limite di reddito** previsto per accedere al regime di tassazione agevolata.

Queste le modifiche alle regole d'ingaggio:

- 1. Titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore**, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, a **€ 80.000,00**
- 2. Limite premio € 3.000,00**, elevato a € 4.000,00 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro

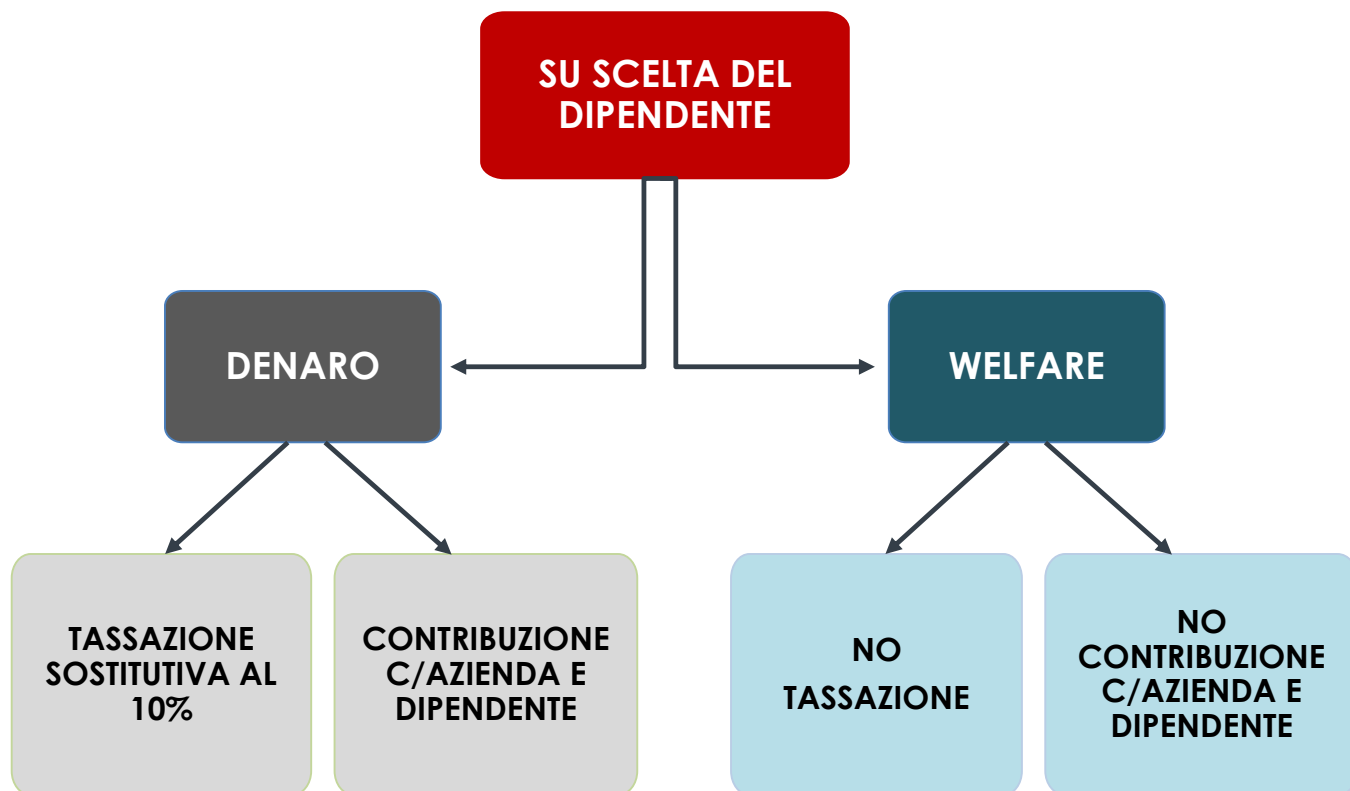
Modalità di erogazione dei premi

Quali sono le opzioni di scelta del dipendente in relazione ai premi?



Il dipendente può scegliere tra due modalità di erogazione del premio di produttività: in denaro o in servizi di welfare.

Se sceglie il welfare, anche l'azienda ne trae vantaggio, poiché non le è richiesto il versamento della contribuzione.

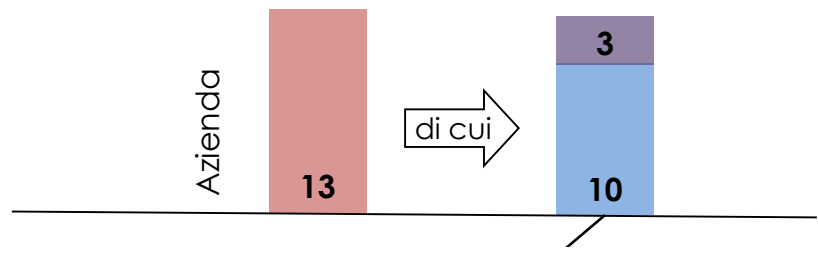


L'effetto del welfare sul salario variabile

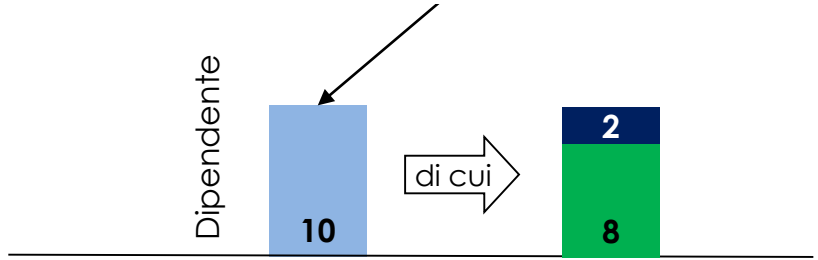
Ipotesi: il dipendente riceve valore pari a 10 Euro lordi

Erogazione in denaro

Sui 10 € erogati sotto forma di salario variabile, l'azienda paga 3 € di contributi previdenziali (**totale costo azienda: 13 €**)



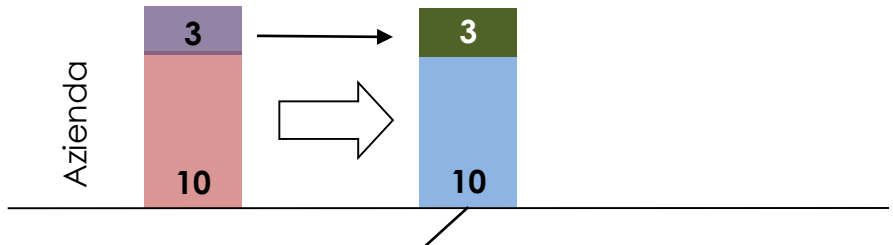
Sui 10€ lordi il dipendente ottiene un **potere d'acquisto** netto di circa 8 € in busta paga



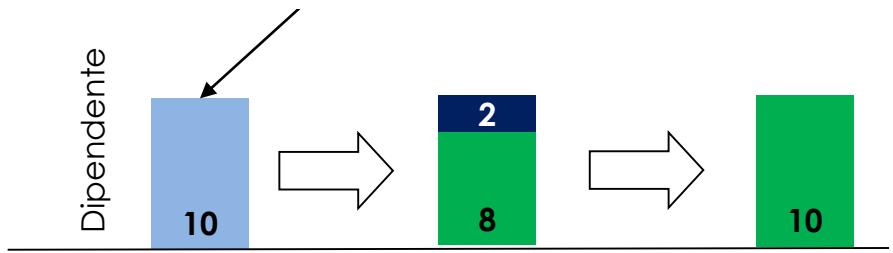
- Costo aziendale retribuzione
- Valore lordo salario variabile
- Contributi previdenziali a carico azienda

Erogazione in welfare

Se il dipendente riceve tale valore in beni e servizi di cui all'**art. 51 del TUIR (welfare)**, l'azienda non versa la contribuzione a suo carico



I 10 € che il dipendente riceve in beni e servizi non sono imponibili, il beneficio netto è **totale**



- Potere d'acquisto netto
- Imposizione fiscale e contributiva dipendente
- Recupero di efficienza azienda



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



CREDITI

Materiale a cura di Anpal Servizi S.p.A.

Realizzazione: Progetto EQUiPE 2020 - Efficienza e Qualità del Sistema, Innovazione, Produttività e Equilibrio vita lavoro

Per gentile concessione del dott. Diego Paciello, autore dei contenuti

Diritti: Anpal Servizi S.p.A.

Sviluppo a cura di: Progetto EQUiPE 2020

Licenza Creative Commons: CC BY-NC-ND 4.0



Aggiornamento: Febbraio 2017

Per informazioni: worklifebalance@anpalservizi.it



Il percorso formativo è organizzato dal progetto EQUiPE 2020, finanziato nell'ambito del PON SPAO con il contributo del Fondo Sociale Europeo 2014-2020 e realizzato da Anpal Servizi S.p.A.