

Il welfare aziendale

Insieme coordinato e strutturato di iniziative con le quali le aziende si fanno carico dei bisogni dei propri dipendenti e dei loro familiari, concedendo benefit e facilities non tanto in denaro quanto sotto forma di beni e servizi.

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

Obiettivi del welfare aziendale

- Favorire il benessere dei propri dipendenti, anche supportando il loro potere d'acquisto reale
- Attrarre i talenti, rendendo l'azienda ambita sul mercato del lavoro
- Motivare i lavoratori, dando soddisfazione ai loro bisogni personali e familiari
- Trattenere i talenti, rafforzando il loro senso di appartenenza ed il loro coinvolgimento
- *Aumentare la produttività e l'efficienza*
- Ottimizzare i costi delle politiche di incentivazione, in un'ottica di total reward
- Favorire la conciliazione dei tempi famiglia - lavoro
- Valorizzare brand image e brand reputation

Quadro di confronto post Legge di Stabilità 2016

Ante legge di stabilità				Post legge di stabilità		
Aree	Servizi	Art. TUIR	Limite Spesa	Servizi	Art. TUIR	Limite Spesa
Scuola e Istruzione	Scuole di ogni ordine e grado Colonie climatiche (NO oratorio estivo) Borsa di studio e Testi scolastici (legati a piano formativo, ecc.)	51	nessun limite nessun limite 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 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) Ricreazione (abbonamenti, teatro, viaggi, etc.) Assistenza sociale, sanitaria o culto	100 100 100	nessun limite per dipendente, 5 per mille deducibilità reddito impresa	Educazione e Istruzione (corsi) Ricreazione (abbonamenti, teatro, viaggi, etc.) Assistenza sociale, sanitaria o culto	51	nessun limite per dipendente 5 per mille deducibilità reddito impresa?
Cassa Sanitaria e Fondi Previdenziali	Cassa Sanitaria Fondi pensione integrativi	51 51	€ 3.615,2 x anno €5.164,57 x anno	Cassa Sanitaria Fondi pensione integrativi	51 51	€ 3.615,2 x anno €5.164,57 x anno
Altri Servizi, Fringe Benefits	Ticket Lunch Trasporto collettivo Fringe Benefits Convenzioni	51 51 51 51	€ 5,29/gg nessun limite € 258,23 x anno nessun limite	Ticket Lunch Trasporto collettivo Fringe Benefits Convenzioni	51 51 51 51	€ 5,29/gg nessun limite € 258,23 x anno nessun limite

Le novità della Stabilità 2016

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.”

I 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 e 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 valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di cui alla medesima disposizione.

Le novità della Stabilità 2017 (1)

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».”

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.”

Le novità della Stabilità 2017 (2)

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»

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.”

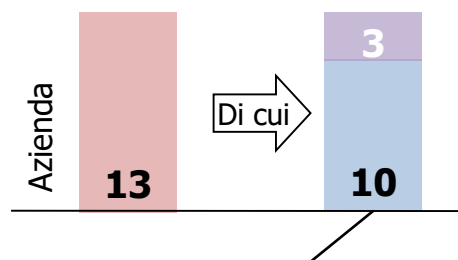
Effetti welfare su retribuzione

AS-IS

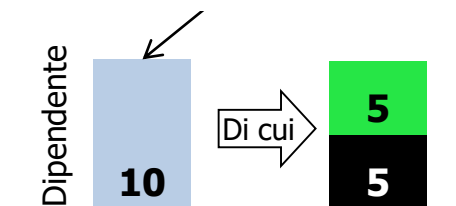
TO-BE

Ipotesi: il dipendente riceve valore pari a 10 Euro lordi

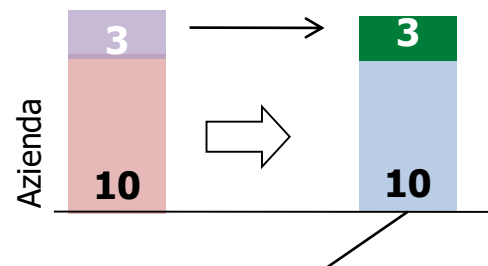
Sui 10 € erogati sotto forma di retribuzione l'azienda paga 3 € di contributi previdenziali (totale costo azienda: 13 €)



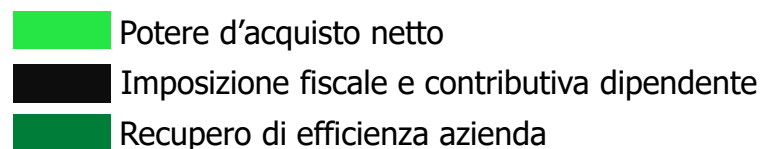
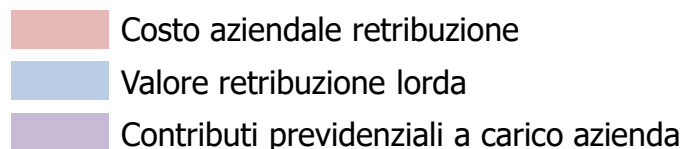
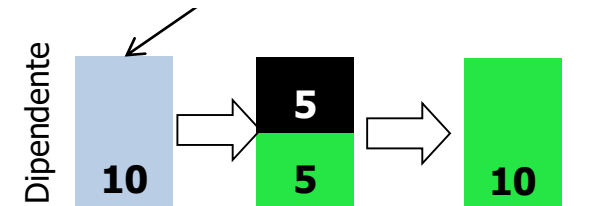
Sui 10 € lordi il dipendente ottiene un potere d'acquisto netto di circa 5 € in busta paga



Se il dipendente riceve tale valore in beni e servizi di cui all'articolo 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



Legge di stabilità 2016 e premi di produttività

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 euro 50.000
- ③ limite premio Euro 2.000, elevato a 2.500 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

Legge di stabilità 2016 e premi di produttività

IL DECRETO ATTUATIVO

I contratti devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, 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 cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati;

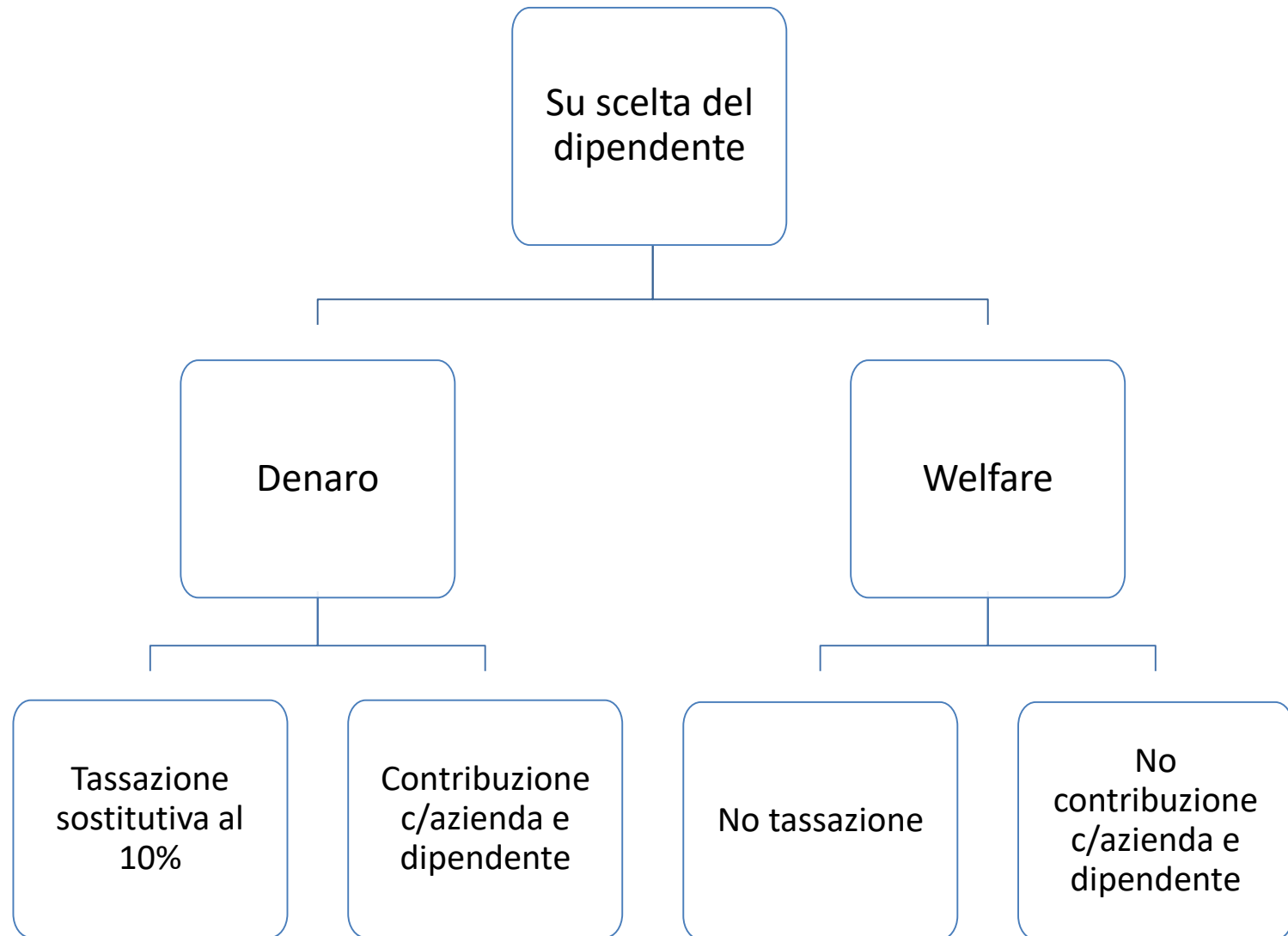
Costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti. No gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

Legge di stabilità 2017 e premi di produttività

NUOVE 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 euro **80.000**
- ③ limite premio Euro **3.000**, elevato a **4.000** 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

Modalità di erogazione dei premi



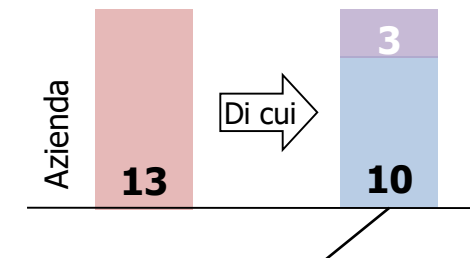
Effetto del welfare sul salario di produttività

AS-IS

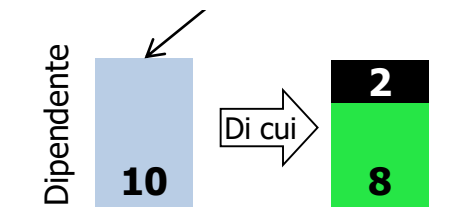
TO-BE

Ipotesi: il dipendente riceve valore pari a 10 Euro lordi

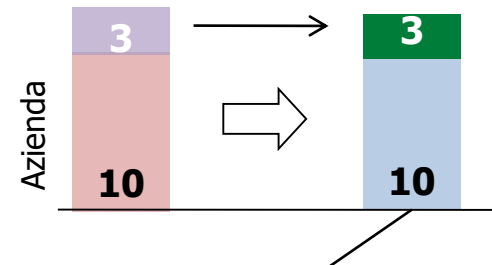
Sui 10 € erogati sotto forma di salario variabile l'azienda paga 3 € di contributi previdenziali (totale costo azienda: 13 €)



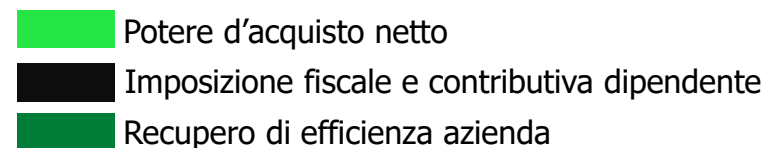
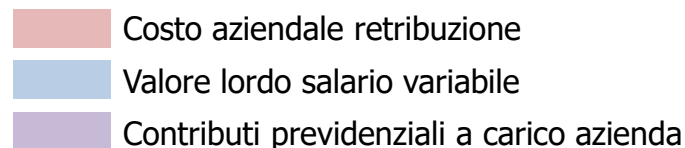
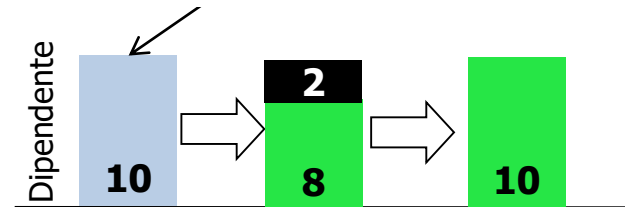
Sui 10 € lordi il dipendente ottiene un potere d'acquisto netto di circa 8 € in busta paga



Se il dipendente riceve tale valore in beni e servizi di cui all'articolo 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



Modalità di erogazione dei premi post D.L. 50

