

Roma, 30 novembre 2017



Welfare

Dr. Stefano Rossi – Dirigente ANAV



Definizione WELFARE

Il **WELFARE** identifica ***l'insieme delle prestazioni in natura e dei benefici monetari volti a rispondere ai bisogni di base dei cittadini legati a famiglia, infanzia, abitazione e ad assicurare adeguate tutele in caso di assenza di reddito*** per malattia, maternità, infortunio, invalidità, disoccupazione, vecchiaia.

Vi rientrano anche prestazioni riguardanti ***altri ambiti di particolare rilevanza sociale***, come istruzione e sanità.

La mappa del welfare

Dal welfare statale al c.d. **welfare sussidiario**

verticale: locale (pubblico) orizzontale: **secondo welfare** (privato)



Fonte ADAPT





Il Welfare Sussidiario

Bisogna distinguere tra:

- **WELFARE contrattuale**: comprende misure di welfare definite dal **CCNL di categoria** (es. ulteriori versamenti del datore di lavoro al fondo di previdenza complementare) ed applicate dall'azienda in quanto vincolata dal contratto/accordo collettivo



Queste misure non discriminano tra categorie di dipendenti, ma si prestano a soddisfare i bisogni di uno specifico settore (es. Autoferrotranvieri, Noleggio autobus con conducente)

- **WELFARE aziendale**: comprende misure riconosciute dal datore di lavoro per colmare il gap quali-quantitativo di *welfare* non coperto dai sistemi di welfare pubblico (troppo lento e con risorse insufficienti) e contrattuale (non in grado di rispondere ai bisogni specifici dei lavoratori)



Il Welfare aziendale



Il Welfare aziendale

In linea generale il Welfare aziendale comprende:

- somme, beni, opere e servizi forniti dal datore di lavoro ai dipendenti in aggiunta alla normale retribuzione al fine di migliorarne la qualità della vita, accrescerne la soddisfazione e migliorare il legame con l'azienda
- misure di conciliazione vita-lavoro e di tutela della genitorialità

*riconosciute in conformità sia a **contratti integrativi aziendali** che a **previsioni unilaterali** del datore di lavoro*



Il Welfare aziendale

Il legislatore nazionale incentiva il Welfare aziendale attraverso il riconoscimento di *agevolazioni di carattere fiscale e previdenziale*

Norme e prassi di riferimento:

- D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917/1986 (cd. TUIR) – Art. 51, co. 2 e 3
- D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 – Art. 8
- L. 28 dicembre 2015, n. 208 (Stabilità 2016) – Art. 1, co.182 ss.
- D.M. 25 marzo 2016
- L. 11 dicembre 2016, n. 232 (Bilancio 2017) – Art.1, co. 161 ss.
- D.L. 24 aprile 2017, n. 50 (conv. L. n. 96/2017) - Art. 55
- Circ. Min. Fin. 23 dicembre 1997, n. 326
- Circ. Agenzia delle Entrate 15 giugno 2016, n. 28/E



Il Welfare aziendale «agevolato»

L'art. 51, co. 2 e 3 TUIR riconosce al **lavoratore dipendente**, «a **determinate condizioni**», la **non imponibilità fiscale - totale o parziale -** di «**specifiche misure**» di welfare aziendale, con **conseguente esclusione anche dall'imponibile previdenziale** (per il principio di omogeneità delle due basi imponibili)



Vantaggi anche per il datore di lavoro

1. corrispondente esclusione, totale o parziale, da contribuzione previdenziale a carico dell'azienda delle somme, valori, opere e servizi erogate ex art. 51, co. 2 e 3 TUIR
2. deducibilità dal reddito d'impresa (salvo le limitazioni previste in specifici casi) delle spese sostenute per il welfare del dipendente



Il Welfare aziendale «agevolato»

«**Condizioni**»: le misure di welfare devono essere «***rivolte***» alla «***generalità o categorie di dipendenti***»



- rileva la «*messa a disposizione*» e non la concreta fruizione del *benefit* da parte della generalità o categoria di dipendenti
- l'espressione «*categorie di dipendenti*» è riferita non solo alle categorie previste dal codice civile, ma a tutti i dipendenti di un certo tipo (es. i conducenti o gli operi del turno di notte)



Nessuna agevolazione per attribuzioni «*ad personam*»

I benefici possono riguardare anche o solo familiari (anche non a carico)



Il Welfare aziendale «agevolato»

«*Misure di welfare*» escluse integralmente dal reddito da lavoro dipendente imponibile a fini fiscali e previdenziali

- ❖ Opere e servizi (non sono comprese attribuzioni in danaro) per specifiche finalità di educazione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto ex art.100 TUIR, riconosciuti dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari, *volontariamente* o in conformità a disposizioni di *contratto, accordo o regolamento aziendale*, cfr. art. 51, co. 2, lett. f) TUIR



Possono essere riconosciuti in base sia a **contratti collettivi di II° livello, che a CCNL** (cfr. art.1, co. 162 L. n. 232/2016) per il tramite di strutture sia interne che esterne e **non possono mai transitare in busta paga come rimborsi in danaro**





Il Welfare aziendale «agevolato»

In capo al **datore di lavoro** le spese sostenute per le predette opere e servizi destinate a specifiche finalità di educazione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto dei dipendenti e/o dei familiari sono **deducibili dal reddito di impresa**:

- **nel limite del 5 per mille** dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultanti dalla dichiarazione dei redditi, in caso di **offerta su base volontaria** (cfr. art. 100, co. 1 TUIR)
- **integralmente**, qualora il riconoscimento avvenga in base a **contratto, accordo o regolamento aziendale** (cfr. art. 95 TUIR)



Il Welfare aziendale «agevolato»

«Misure di welfare» escluse integralmente dal reddito da lavoro dipendente imponibile a fini fiscali e previdenziali

- ❖ Somme (documentazione spesa), servizi e prestazioni per servizi di educazione, istruzione (anche in età prescolare) e servizi integrativi (anche *gite scolastiche* e *trasporto scolastico*) e di mensa connessi, borse di studio, ludoteche e centri estivi/invernalni fruiti dai familiari, compresi servizi di baby-sitting, *cfr. art. 51, co. 2, lett. f-bis) TUIR*
- ❖ Somme (documentazione spesa) e prestazioni di servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti (occorre certificazione medica; anche per bambini la non autosufficienza deve dipendere da patologie), *cfr. art. 51, co. 2, lett. f-ter) TUIR*
- ❖ Contributi/premi versati dal datore di lavoro a copertura del rischio per il dipendente di gravi patologie o di non autosufficienza nel compimento di atti di vita quotidiana (non vale per i familiari), *cfr. art. 51, co. 2, lett. f-quater) TUIR*



Il Welfare aziendale «agevolato»

«Misure di welfare» escluse integralmente dal reddito da lavoro dipendente imponibile a fini fiscali e previdenziali

- ❖ Servizi di trasporto collettivo (solo tratte casa/punti di raccolta - lavoro) resi dal datore di lavoro o affidati a terzi, compresi gli esercenti pubblici, cfr. art. 51, co. 2, lett. d) TUIR



Attualmente restano comunque soggette ad imposizione fiscale e previdenziale indennità e rimborsi di biglietti/abbonamenti

DDL Stabilità 2018, in corso di approvazione, estende la (volontariamente o per contratto/accordo/regolamento aziendale) non imponibilità anche alle somme erogate/rimborsate alla generalità/categorie di dipendenti o sostenute direttamente dal datore di lavoro per acquisto di abbonamenti per servizi TPL o trasporto pubblico interregionale a favore di dipendenti o familiari



Il Welfare aziendale «agevolato»

«Misure di welfare» escluse entro determinate soglie dal reddito da lavoro dipendente imponibile a fini fiscali e previdenziali

- ❖ Contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro e/o dal dipendente ad enti o casse con fini esclusivamente assistenziali in conformità a contratti, accordi e regolamenti aziendali → soglie di non imponibilità: € 3.615,20, *cfr. art. 51. co. 2, lett. a) TUIR*
- ❖ Somministrazione di vitto (anche mense gestite da terzi) e prestazioni sostitutive dei servizi di mensa, cd. «buoni pasto» → soglie di non imponibilità : € 5,29 giornalieri per «buoni pasto» cartacei, elevati a € 7,00 per quelli elettronici, *cfr. art. 51, co. 2. lett. b) TUIR*
- ❖ Altri beni e servizi di importo non superiore, nel periodo d'imposta, a € 258,23 (il superamento di tale soglia comporta la tassazione dell'intero valore dei *benefit* erogati), *cfr. art. 51. co. 3 TUIR*



Il Welfare aziendale «agevolato»

«Voucher»

L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, cd. *«voucher»*



- possono essere in formato cartaceo o elettronico
- devono riportare il valore nominale ed essere intestati all'effettivo fruitore della prestazione/servizio (anche se familiare)
- non sono monetizzabili, né cedibili a terzi
- danno diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio (*«voucher monouso»*) per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare → *«voucher multiuso»* solo per beni e servizi di valore complessivo non superiore a 258,23 euro ex art. 51, co. 3 TUIR



Premi di Produttività





Premi di Produttività

Dal 2016 l'accesso alle misure di welfare aziendale può avvenire anche a seguito di conversione, totale o parziale, dei premi di produttività (art. 1, co. 184 L. n. 208/2015)

Premi di produttività convertibili: caratteristiche e limiti

- correlazione ad **incrementi «misurabili» e «verificabili» di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione**
- erogazione **in esecuzione di contratti aziendali/territoriali**, che contemplino l'opzione per la conversione in welfare aziendale e siano stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, da loro rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria
- **deposito telematico** dei contratti aziendali/territoriali presso ITL competente entro 30 giorni



Premi di Produttività

- Lavoratori con reddito da lavoro dipendente imponibile, nell'anno precedente, non superiore a **80mila euro** e premi di importo non superiori a **3mila euro** annui (al netto delle ritenute previdenziali)



Premio erogato in danaro: tassazione sostitutiva IRPEF e addizionali del 10% → Misura applicabile a regime

In caso di «**coinvolgimento paritetico**»* dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro (coinvolgimento attivo e non semplici gruppi di consultazione), previsto un **ulteriore vantaggio** sotto il profilo previdenziale:

- riduzione 20% aliquota contributiva IVS a carico del datore di lavoro su una quota dei premi non superiore a 800 euro;
- nessuna contribuzione a carico del lavoratore sulla stessa quota di premio (cfr. art. 1, co. 189 L. n.208/2015)

** Per gli accordi stipulati fino al 24 aprile 2017 non previsto lo sgravio, ma l'imposta sostitutiva 10% per premi fino a 4mila, anziché 3mila euro*



Premi di Produttività

Switch (anche parziale) tra premio di produttività in danaro e welfare ex art. 51, co. 2 e 3 ult. periodo del TUIR su libera scelta del lavoratore (necessaria la previsione nel contratto aziendale / territoriale)



**NO tassazione sostitutiva 10%
SI Regime fiscale ex art. 51 TUIR**



Impatto anche sul piano contributivo



Minori oneri per datore di lavoro rispetto ad erogazione del premio di produttività in danaro



Premi di Produttività

- ❖ Switch (anche parziale) tra premio di produttività in danaro e misure di welfare ex art. 1, co. 184-bis L. n. 208/2015 (introdotto da L. n. 232/2016)

NON IMPONIBILITA'

- **contributi alla previdenza complementare**, sostitutivi di premi di produttività, anche se versati in eccedenza rispetto al limite di deducibilità IRPEF dal reddito da lavoro dipendente (€ 5.164,57 annui ex art. 8, co. 4 D.Lgs. n. 252/2005). Tali contributi eccedenti, inoltre, non concorrono a formare la parte imponibile della prestazione complementare erogata;
- **contributi di assistenza sanitaria** destinati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale, sostitutivi di premi di produttività, anche se versati in eccedenza rispetto al limite di deducibilità IRPEF dal reddito da lavoro dipendente (€ 3.615,20 ex art. 51, co.2 lett. a) TUIR)



Conciliazione vita professionale e vita privata



Conciliazione vita professionale/vita privata

Sono previste misure agevolative sperimentali per il biennio 2017-2018 a carico del «*Fondo per finanziamento di sgravi contributivi*» per specifiche tipologie di interventi in favore dei dipendenti, *cfr. art. 25 D. Lgs. n. 80/2015*

Presupposti

- Stipula **contratti collettivi aziendali**, anche in recepimento di accordi territoriali, **migliorativi rispetto al CCNL** e deposito presso ITL competente
- Il contratto collettivo aziendale deve riguardare una platea di dipendenti pari ad almeno il 70% della media degli occupati nell'anno civile precedente
- Presentazione di apposita istanza di sgravio contributivo all'INPS



Conciliazione vita professionale/vita privata

Aree di intervento

(necessari almeno due interventi, di cui almeno uno nell'area «genitorialità» o «flessibilità organizzativa»)

- **Genitorialità:** estensione temporale congedo di paternità (con indennità) e congedo parentale (o integrazione della relativa indennità); asili nido/spazi ludico-ricreativi aziendali/interaziendali; percorsi formativi per favorire rientro da congedo di maternità; buoni acquisto servizi *baby sitting*
- **Flessibilità organizzativa:** lavoro agile; flessibilità oraria in entrata/uscita; *part-time*; banca ore; cessione solidale permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti
- **«Welfare aziendale»:** convenzioni per erogazione servizi *time saving*, convenzioni con strutture o buoni acquisti servizi di cura



Conciliazione vita professionale/vita privata

Beneficio

Il beneficio consiste in uno **sgravio contributivo** la cui entità è quantificata **in base alle risorse disponibili in ciascun anno** (€ 55,2mln per il 2017 e € 54,6mln per il 2018) **così ripartite:**

- il 20% delle risorse è suddiviso in parti uguali tra tutti i datori di lavoro ammessi al beneficio;
- l'ulteriore 80% è attribuito a ciascun datore di lavoro in base alla media dei dipendenti di tutti i datori di lavoro nell'anno precedente la domanda –
Es. anno 2017: € 55,2mln x 80% x numero medio dipendenti aziendali anno (n-1)
media dipendenti anno (n-1) datori lavoro ammessi

Lo sgravio, in ogni caso, non può superare il 5% dell'imponibile previdenziale del datore di lavoro nell'anno precedente la presentazione dell'istanza all'INPS

L'INPS quantifica lo sgravio sulla base dei dati desunti dalle dichiarazioni contributive regolarmente presentate



CCNL Autoferrotranvieri



CCNL autoferrotranvieri (art. 38, A.N. 28.11.2015)

«Le Parti convengono di destinare una somma annua di 100 euro di costo aziendale per ogni lavoratore a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, a carico delle imprese con effetto dal mese di luglio 2017, allo scopo di sviluppare il sistema di welfare aziendale per i lavoratori a cui si applica il presente CCNL, sulla base di quanto in seguito indicato, e il cui onere è ripartito rispettivamente nella misura del 90% e del 10% per le distinte finalità previste alle successive lettere a) [previdenza integrativa] e b) [assistenza sanitaria integrativa].

CCNL autoferrotranvieri (art. 38, A.N. 28.11.2015)



a) Previdenza Integrativa

Versamento al Fondo di previdenza complementare degli Autoferrotranvieri «Priamo» di 90 euro (costo aziendale) a carico dell'impresa:

- costituisce un «**contributo aggiuntivo**» per i lavoratori già iscritti a «Priamo» al 1° luglio 2017, o che si iscriveranno successivamente
- comporta la cd. «**adesione contrattuale**» a «Priamo» per i lavoratori non iscritti → adesione al Fondo con versamento del contributo «contrattuale», senza ulteriori obblighi contributivi né per i lavoratori, né per il datore di lavoro

b) Assistenza Sanitaria Integrativa

Contributo di 10 euro (costo aziendale) a carico dell'impresa per l'istituzione per i lavoratori cui si rivolge il CCNL Autoferrotranvieri di un Fondo Sanitario Integrativo del SSN in conformità all'art. 51, co. 2, lett. a) TUIR²⁷

Grazie per l'attenzione!

