

WELFARE AZIENDALE

NOZIONE

Non esiste una vera e propria nozione legislativa di welfare aziendale perché il fenomeno è scaturito dall'esperienza aziendale.

Il paniere di beni e servizi che rientrano nella nozione, è stato ricostruito andando a cercare tutti quei trattamenti che la normativa fiscale consente di escludere dalla nozione di retribuzione imponibile.

Si considera come welfare aziendale l'insieme dei beni e servizi che un'azienda eroga in favore dei propri dipendenti per soddisfare alcuni bisogni di carattere extra lavorativo.

Di regola in questi beni e servizi rientrano quelli che il TUIR (artt. 51 e 100) non include nella nozione di retribuzione imponibile; tuttavia, nulla vieta alle imprese ed alle parti sociali di includere nei pacchetti di welfare aziendale anche beni e servizi diversi da quelli che beneficiano di un regime fiscale agevolato.

PERCHE' CONVIENE ADOTTARE UN PIANO DI WELFARE

Il Welfare aziendale piace ai lavoratori perché consente di massimizzare il valore netto delle risorse che vengono stanziare dalle aziende, grazie al sostanziale azzeramento del prelievo fiscale e contributivo sui beni e servizi che vengono riconosciuti ai dipendenti.

	Premio in denaro	Pacchetto di Welfare
	L'azienda versa 1.000 euro, che il dipendente spende per asili, check up, borse di studio	L'azienda non versa alcuna somma ma offre al dipendente la fruizione dei seguenti servizi
	0	Borse di studio € 200,00
	0	Asilo nido € 300,00
	0	Check medico € 500,00
Imponibilità'	905,10 (1000,00-9,49%)	
Netto in caso di tassazione ordinaria	561,61	1.000,00
Costo azienda (contributi previdenziali stimati al 30%)	1.300,00	1.000,00
Cuneo fiscale (differenza tra costo azienda e netto al lavoratore)	738,84	0

ATTIVAZIONE WELFARE AZIENDALE

Un'azienda interessata ad erogare ai propri dipendenti un pacchetto di beni e servizi dispone di due opzioni per attivare questo percorso.

- ATTIVAZIONE UNILATERALE

E' la strada più semplice dal punto di vista procedurale. L'azienda intenzionata a percorrere questa strada, potrà comporre e riconoscere il piano senza dover ricorrere a particolari formalità.

Il punto di partenza è la scelta del pacchetto di beni e servizi da erogare in favore dei dipendenti o categorie di dipendenti. Dopo aver deciso quali beni e servizi destinare ai dipendenti, il datore di lavoro dovrà definire le regole di accesso alle misure, stabilendo la platea dei beneficiari, le modalità concrete per fruire dei pacchetti di welfare e il valore complessivo degli stessi.

- ACCORDO SINDACALE E WELFARE TERRITORIALE

Le organizzazioni sindacali titolate a sottoscrivere un accordo di questa natura, sono quelle individuate dall'art.51 del D.Lgs n.81 del 2015. L'accordo potrebbe essere di livello aziendale ma anche territoriale.

La legge di stabilità 2016 assegna ai contratti collettivi di livello aziendale o territoriale il potere di disciplinare i **premi di produttività** e la conseguente facoltà di convertire i premi medesimi in pacchetti di welfare aziendale di valore equivalente.

Tale accordo potrebbe avere **due contenuti differenti**: si potrebbe occupare solo di welfare aziendale, oppure potrebbe riconoscere ai dipendenti la facoltà di scegliere se ricevere i beni e servizi che fanno parte del piano al posto dei tradizionali premi economici pagati per gli incrementi di produttività.

In tale ultima ipotesi, i contenuti dell'intesa non sono rimessi alla discrezionalità delle parti, ma devono essere coerenti con le regole dettate dalla Legge di Stabilità 2016 per l'applicazione del regime fiscale agevolato. **Infatti, ricordiamo che sarà possibile applicare la detassazione solo qualora l'indice economico preso a riferimento nella determinazione del premio è incrementativo (valore crescente rispetto l'anno precedente).**

Pertanto l'accordo deve individuare i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione che determinano la maturazione della retribuzione di risultato, nonché le forme di eventuale partecipazione agli utili.

I premi maturati dai lavoratori che raggiungeranno gli obiettivi previsti da tale intesa potranno godere di importanti benefici fiscali: tassazione separata al 10% per gli importi di valore non eccedente i €3.000,00 (€4.000 in caso di coinvolgimento paritetico nell'organizzazione del lavoro), per i soli lavoratori con reddito non superiore a 80.000,00 euro annui

Una volta rispettati tali parametri, l'accordo deve prevedere la facoltà per i lavoratori che hanno maturato il premio di rinunciare all'erogazione economica, convertendo il premio in un pacchetto di beni e servizi di valore lordo identico.

A tal proposito preme evidenziare che la disposizione agevolativa (**detassazione e in alternativa godimento del paniere senza tassazione e contribuzione**) non è applicabile:

- ai dipendenti con un reddito nell'anno precedente superiore a 80.000,00 €:
- nel caso in cui il pacchetto di welfare sia riconosciuto in sostituzione di premi non correlati ad incrementi di produttività, qualità ed efficienza e/o non previsti da accordi di secondo livello.

- ATTIVAZIONE INDIVIDUALE

Con welfare individuale si intende la possibilità concessa dalla Legge alle aziende di riconoscere individualmente a singoli lavoratori 3 specifiche tipologie di beni e servizi welfare. Soluzione residuale, spesso usata per i dirigenti, che non esclude applicazione di welfare nei confronti del resto del personale.

Le tre tipologie di beni e servizi welfare in questione sono:

- Fringe benefit (limite deducibilità €516,46);
- Previdenza complementare (limite €5.164,57);
- Interessi su mutui e finanziamenti.

I REQUISITI PER IL WELFARE AZIENDALE

I requisiti richiesti dal legislatore tributario per la creazione di un welfare aziendale defiscalizzato sono i seguenti:

- il Welfare aziendale deve essere **rivolto alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti**;
- il Welfare aziendale **può essere rivolto anche (o solo) ai familiari** previsti dall'art. 12 del TUIR.

Le condizioni di messa a disposizione di un servizio alla generalità (o a categorie) di dipendenti, è rispettata anche laddove alcuni di essi non usufruiscano di fatto del servizio offerto per scelta o per impossibilità.

I servizi e le opere rese a favore dei dipendenti per non concorrere alla formazione del reddito devono riguardare le seguenti finalità:

- Educazione;
- Istruzione (a titolo d'esempio: iscrizione a corsi di lingua);
- Ricreazione (a titolo d'esempio: abbonamento a riviste di cucina, cucito, equitazione...);
- Assistenza sociale;
- Assistenza sanitaria (a titolo d'esempio: l'utilizzo di strutture sanitarie convenzionate);
- Culto

Le opere ed i servizi devono essere concessi ai lavoratori dal datore di lavoro in forma di erogazioni in natura e non di rimborsi monetari per spese anticipate dal lavoratore, reale contraente del servizio.

Per questi trattamenti è prevista anche la **deducibilità (totale o parziale** secondo il tipo di prestazione) ai fini IRAP e IRES da parte dell'Aziende e l'esenzione da qualsiasi prelievo contributivo.

FRINGE BENEFITS e FLEXIBLE BENEFITS

Fringe Benefits: Considerati come remunerazione aggiuntiva rispetto alla retribuzione ordinaria. Includono buoni pasti, mensa aziendale, auto aziendale, polizze previdenziali, telefoni cellulari, case in locazione. Soglia di esenzione per importo che non eccede i 258,23 Euro. Innalzamento a 3.000 euro del limite di esenzione di beni e servizi anche per il 2023, ma solo per i lavoratori dipendenti con figli a carico.

Flexible Benefits: Beni e servizi facenti parte di asili nido, borse di studio, assicurazioni sanitarie, previdenza complementare e abbonamenti al trasporto pubblico. Sono esenti da contributi e non concorrono a costituire reddito di lavoro dipendente.

WELFARE CONTRATTUALI

Esistono alcuni CCNL che prevedono che le aziende, erogino delle prestazioni di welfare ai propri dipendenti secondo le modalità e le scadenze previste dallo stesso contratto applicato.

WELFARE CONTRATTUALE – Metalmeccanici Industria

A seguito dell'accordo del 26/11/2016 per il rinnovo del CCNL 05/12/2012, è stato previsto che a sostegno di iniziative di welfare aziendale venga stabilita l'attivazione a favore di tutti i lavoratori dipendenti di piani di **flexible benefits** (da utilizzare per la spesa, buoni benzina, spese scolastiche) nelle seguenti misure massime:

- 100,00 € a partire dal 1° giugno 2017;
- 150,00 € a partire dal 1° giugno 2018;
- 200,00 € a partire dal 1° giugno 2019.

I beni/servizi andranno utilizzati sempre entro il 31 maggio dell'anno successivo. Tali servizi spettano ai lavoratori che abbiano superato il periodo di prova e siano in forza al 1° giugno di ciascun anno o che siano assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno: con contratto a tempo indeterminato; oppure con contratto a tempo determinato con almeno 3 mesi di anzianità di servizio, anche non consecutivi, maturati nel corso di ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre). Non spettano ai lavoratori che si trovino in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° giugno – 31 dicembre di ciascun anno.

Si specifica che per i lavoratori part time i valori definiti non sono riproporzionabili.

Nell'accordo integrativo del 27/02/2017 in aggiunta a quanto sopra previsto vengono fatti **esempi dei beni e servizi di welfare** che potranno essere forniti: dai corsi di formazione a beni ricreativi come abbonamenti a pay tv o a riviste, attività culturali, attività sportive, servizi di assistenza domiciliare o servizi sanitari come visite specialistiche e check-up sanitari, fino a pellegrinaggi religiosi, e ai beni in natura come carburante ricariche telefoniche o servizi di trasporto collettivo.

WELFARE CONTRATTUALE – CCNL Autotrasporti FAI

Il welfare contrattuale è dovuto ai lavoratori dipendenti delle aziende dell'autotrasporto che applicano l'accordo FAI, assunti a tempo indeterminato e come apprendisti dopo il superamento del periodo di prova e assunti a tempo determinato a decorrere dalla prima proroga o dalla trasformazione a tempo indeterminato.

La quota di welfare non è dovuta per i lavoratori intermittenti.

Entro il 31 gennaio di ogni anno (o a seguito di nuova assunzione, proroga o trasformazione in corso d'anno), le aziende devono versare all'ente bilaterale EBITRAL l'importo di 120,00 euro per ciascun lavoratore che ne ha diritto (l'importo pieno sarà riproporzionato in caso di nuova assunzione, proroga o trasformazione in corso d'anno per i mesi restanti fino alla fine dell'anno).

I dipendenti potranno utilizzare il proprio budget, accedendo alla piattaforma web EBITRAL e scaricando i buoni acquisto scegliendo tra le categorie proposte entro il 30 novembre di ciascun anno.

WELFARE CONTRATTUALE – CCNL Commercio

Rinnovo contratto in fase di negoziazione. Si prevede la presenza di Welfare obbligatorio.

WELFARE AZIENDALE PER AMMINISTRATORI

Relativamente alla possibilità di considerare gli Amministratori quale categoria a cui erogare welfare aziendale, l'interpello n. 954-1417/2016 ha fatto chiarezza evidenziando la necessità di coesistenza dei seguenti requisiti:

- Devono percepire redditi assimilati a quelli di lavoro dipendenti
- È necessaria la presenza di un Consiglio di Amministrazione

È quindi esclusa la possibilità fruizione per amministratori unici.

Sarà comunque sempre possibile "l'attivazione individuale" di pacchetti di welfare aziendale relativamente ai benefits indicati nel relativo paragrafo.

PRODOTTI e SOLUZIONI DISPONIBILI

Piattaforma gestione Welfare Aziendale

Edenred Fee: 6%

La Piattaforma OPEN prevede i seguenti costi:

- * Setup -> 500€ (una tantum)
- * Fee -> 5% (sul totale del caricato fino 20K)
- * Canone manutenzione dal secondo anno -> 500€ (annuale)

La Piattaforma UNLIMITED (più rimborsi) prevede i seguenti costi:

- * Setup -> 1000€ (una tantum)
- * Fee -> 6% (sul totale del caricato fino 20K)
- * Canone manutenzione dal secondo anno -> 500€ (annuale)

Piattaforma Day Welfare:

Fringe benefit, buoni regalo Cadhoc:

Fee 4% che comprende stampa e consegna

Portale Welfare:

Fee 4% + costo attivazione €20 a dipendente.

Fatturazione a transazione.

Fondi assistenziali

MBAMutua: <https://www.mbamutua.org/servizi/> Sussidi pensati per migliorare la qualità di vita degli associati, garantendo un privilegiato accesso alle cure e ai servizi, e tramite l'erogazione di forme di sostegno alla famiglia in caso di necessità. Include un fondo per cooperative, fondo per imprese che non aderiscono a CCNL e fondi per imprese aderenti ai principali CCNL di settore.

Fondo VitalInSalute: Fondo di assistenza sanitaria Integrativa di Postevita.