

QUADERNO ANSI
n°3/2017

**IL WELFARE AZIENDALE
E L'EROGAZIONE IN MODALITA' FLEXIBLE BENEFIT
dopo le ultime evoluzioni normative**
a cura di Livia Foglia

Riferimenti:

- *Testo unico delle imposte sui redditi del 22/12/1986 n. 917*
- *Con la legge di Stabilità 2016 - Legge 28 dicembre 2015, n. 208 Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato*
- *Decreto del 25.03.16 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze*
- *La legge di Stabilità 2017 - Legge 11 dicembre 2016, n. 232 Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019*

"In ANSI auspichiamo il benessere e la salute per tutti i cittadini, come diritto fondamentale dell'uomo e patrimonio sociale della collettività. Gli investimenti, le somme di denaro non portano ad uno stato di salute generale migliore. Una politica però che sensibilizza le istituzioni volte alla promozione di tali principi, porta benefici migliori. Dobbiamo restituire a tutti la fiducia, ma anche aumentare la conoscenza e rendere più vicina la politica alla salute del popolo. L'attenzione alla Salute ed alla previdenza dei cittadini dono la più grande forza di un popolo civile."

WELFARE AZIENDALE

Con il termine Welfare Aziendale si identificano un insieme di interventi coordinati in un piano e volti al raggiungimento del benessere organizzativo all'interno dell'azienda, con l'intento di fidelizzare ed incentivare le risorse umane, nonché ad aumentarne la produttività e ridurre l'assenteismo, al fine di migliorare il clima aziendale, attrarre e trattenere talenti.

Il datore di lavoro può intraprendere iniziative volte ad agevolare la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa e può anche mettere a disposizione un insieme di benefit sotto forma di beni e servizi per andare incontro alle esigenze dei propri dipendenti e dei loro familiari.

Al fine di massimizzare la possibilità di fruizione dei benefit da parte di tutti, è possibile offrire un piano composto da differenti beni e servizi nell'ambito dei quali ciascun dipendente potrà scegliere ciò che più gradisce.

FLEXIBLE BENEFIT

I flexible benefit rappresentano una soluzione innovativa che sempre con maggiore frequenza le aziende utilizzano come strumento di incentivazione del personale.

Come confermato dall'Agenzia delle Entrate, si tratta di una modalità di gestione dei piani di welfare dove viene messo a disposizione del dipendente un paniere di "utilità" e dunque beni e servizi tra i quali il dipendente può scegliere quelli più rispondenti alle proprie esigenze.

La possibilità di scelta in autonomia e su base annua, da parte di ciascun dipendente, della composizione del proprio pacchetto benefit, li rende flessibili e assicura il massimo livello di utilità e pertanto di soddisfazione per il dipendente.

Grazie agli incentivi fiscali, i flexible benefit generano per i lavoratori un recupero del potere d'acquisto rispetto ad un equivalente aumento retributivo e per le imprese un considerevole risparmio. Le politiche retributive risultano pertanto, più efficaci ed economicamente vantaggiose per entrambe le parti.

"In ANSI auspichiamo il benessere e la salute per tutti i cittadini, come diritto fondamentale dell'uomo e patrimonio sociale della collettività. Gli investimenti, le somme di denaro non portano ad uno stato di salute generale migliore. Una politica però che sensibilizza le istituzioni volte alla promozione di tali principi, porta benefici migliori. Dobbiamo restituire a tutti la fiducia, ma anche aumentare la conoscenza e rendere più vicina la politica alla salute del popolo. L'attenzione alla Salute ed alla previdenza dei cittadini dono la più grande forza di un popolo civile."

LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO – IL TUIR

Testo unico delle imposte sui redditi del 22/12/1986 n. 917

Il combinato disposto dell'articolo 51 e 100 del TUIR prevede un **regime fiscale agevolato** per le somme che l'azienda mette a disposizione dei dipendenti, destinandole ad alcune categorie di benefit.

Sono previsti dall'**art. 51 co.2:**

- Contributi previdenziali
- Contributi per assistenza sanitaria
- Servizi di educazione, istruzione, borse di studio, campus
- Servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti
- Contributi o premi a copertura del rischio di non autosufficienza o gravi patologie

Sono previsti dall'**art. 51 co.2 lett. f) in combinato disposto con l'art. 100 co.1**

- Servizi per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto

Sono previsti dall'**art. 51 co.3**

- Il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta ad €258,23

Con la **legge di Stabilità 2016** - Legge 28 dicembre 2015, n. 208 Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (pubblicata in G.U. n.302 del 30-12-2015) sono state introdotte alcune importanti novità in materia di premi di risultato e benefit aziendali, secondo quanto previsto nei commi da 182 a 191.

E' stata inoltre prevista la possibilità di convertire il premio di risultato cash in beni e servizi previsti dal TUIR, beneficiando delle maggiori agevolazioni fiscali per questi previste.

Le previsioni contenute nella legge e nel successivo decreto del 25.03.16 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze contenente dettagli e modalità attuative, hanno contribuito a diffondere e sviluppare l'utilizzo degli strumenti di welfare aziendale da parte delle imprese.

La **legge di Stabilità 2017** - Legge 11 dicembre 2016, n. 232 Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019, secondo quanto previsto nei commi da 160 a 162, ha ulteriormente ampliato le opportunità esistenti, confermando la tendenza verso politiche di incentivazione del welfare aziendale, nonché verso una rilevanza sempre maggiore della contrattazione aziendale, territoriale e nazionale.

"In ANSI auspichiamo il benessere e la salute per tutti i cittadini, come diritto fondamentale dell'uomo e patrimonio sociale della collettività. Gli investimenti, le somme di denaro non portano ad uno stato di salute generale migliore. Una politica però che sensibilizza le istituzioni volte alla promozione di tali principi, porta benefici migliori. Dobbiamo restituire a tutti la fiducia, ma anche aumentare la conoscenza e rendere più vicina la politica alla salute del popolo. L'attenzione alla Salute ed alla previdenza dei cittadini dono la più grande forza di un popolo civile."

LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO – I VANTAGGI FISCALI

Per l'azienda

Sulle somme destinate ai benefit è prevista l'esenzione contributiva totale.

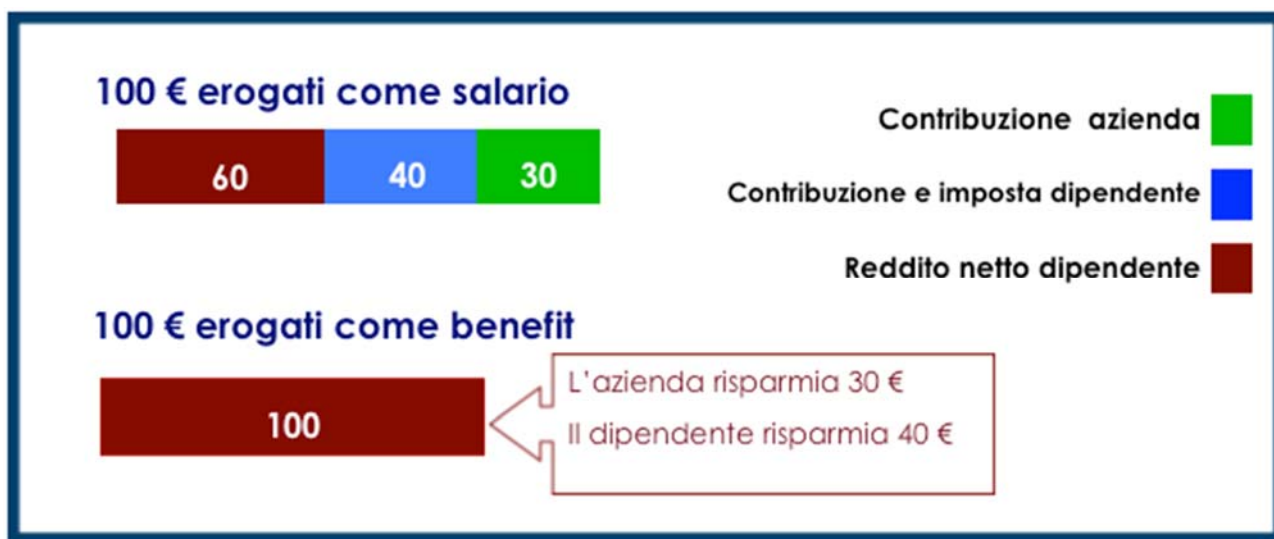
Solo per gli importi destinati a previdenza e assistenza sanitaria, è previsto un contributo di solidarietà pari al 10%.

Tutte le somme destinate a benefit sono deducibili dal reddito d'impresa.

Per i dipendenti

Le somme destinate ai benefit non concorrono a formare la base imponibile (con alcuni limiti per qualche benefit, quali previdenza, assistenza sanitaria e beni e servizi di cui al comma 3 ultimo periodo c.d. fringe benefit)

Un esempio



Il beneficio fiscale dei benefit previsti dalla lettera f) alla lettera f) quater, è subordinato alla fruibilità degli stessi da parte della generalità o categorie di dipendenti.

"In ANSI auspichiamo il benessere e la salute per tutti i cittadini, come diritto fondamentale dell'uomo e patrimonio sociale della collettività. Gli investimenti, le somme di denaro non portano ad uno stato di salute generale migliore. Una politica però che sensibilizza le istituzioni volte alla promozione di tali principi, porta benefici migliori. Dobbiamo restituire a tutti la fiducia, ma anche aumentare la conoscenza e rendere più vicina la politica alla salute del popolo. L'attenzione alla Salute ed alla previdenza dei cittadini dono la più grande forza di un popolo civile."

TUIR ART.51, COMMA 2

La lettera F prevede l'esclusione dal reddito di lavoro dipendente de:

TESTO PRECEDENTE	TESTO ATTUALE -ex legge di stabilità 2016
l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'articolo 100 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 12	“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 <u>per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100</u>”

La legge di Stabilità 2016 è intervenuta ad eliminare il requisito della volontarietà.

In base alla nuova formulazione non è più necessario che il datore di lavoro riconosca ai dipendenti le opere e i servizi previsti alla lettera f) come erogazione liberale, ma è ora possibile offrire ai dipendenti tali opere e servizi anche sulla base di contratto o di accordo o di regolamento aziendale.

Il limite dei deducibilità per l'azienda, del 5 per mille delle spese per prestazioni da lavoro in tali opere e servizi, rimane solo nel caso di erogazione liberale.

Per questa tipologia di benefit resta confermata la necessità che siano erogati direttamente dal datore di lavoro o da soggetti terzi da questo appositamente incaricati, nonché la possibilità di erogazione anche ai familiari del dipendente.

La legge di stabilità 2017 è intervenuta ulteriormente sulla lettera f) fornendo della stessa una interpretazione relativa alle tipologie di contratti ed accordi ai quali si riferisce, includendo anche il contratto collettivo nazionale di lavoro, l'accordo interconfederale e il contratto collettivo territoriale:

“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.”

“In ANSI auspichiamo il benessere e la salute per tutti i cittadini, come diritto fondamentale dell'uomo e patrimonio sociale della collettività. Gli investimenti, le somme di denaro non portano ad uno stato di salute generale migliore. Una politica però che sensibilizza le istituzioni volte alla promozione di tali principi, porta benefici migliori. Dobbiamo restituire a tutti la fiducia, ma anche aumentare la conoscenza e rendere più vicina la politica alla salute del popolo. L'attenzione alla Salute ed alla previdenza dei cittadini dono la più grande forza di un popolo civile.”

TUIR ART.51, COMMA 2

Lettera F bis prevede l'esclusione dal reddito di lavoro dipendente de:

TESTO PRECEDENTE	TESTO ATTUALE - ex legge di stabilità 2016
le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la frequenza degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari.	“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 <u>servizi di educazione e istruzione</u> anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di <u>ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio</u> a favore dei medesimi familiari”

La legge di Stabilità 2016 è intervenuta sulla lettera f bis) per ampliare ed aggiornare le fattispecie ivi contenute dei servizi riconducibili alla cura, alla educazione ed alla istruzione dei familiari.

E' stato eliminato il desueto riferimento alle colonie climatiche, sostituendolo con i centri estivi ed invernali, ed è stato ampliato l'ambito a ricomprendere servizi quali la scuola materna o le ludoteche, la mensa ed altri servizi integrativi.

L'ampia formulazione della norma consente di ritenere inclusi nella previsione anche una serie di servizi accessori quali il servizio di trasporto scolastico o servizi di baby-sitting, nonché i libri di testo scolastici e le gite didattiche.

Resta confermata la duplice modalità operativa di erogazione, sia diretta tramite servizi o prestazioni che sotto forma di rimborso spese, da parte del datore di lavoro o tramite soggetti terzi da questo appositamente incaricati.

L'erogazione è destinata ai familiari del dipendente.

“In ANSI auspichiamo il benessere e la salute per tutti i cittadini, come diritto fondamentale dell'uomo e patrimonio sociale della collettività. Gli investimenti, le somme di denaro non portano ad uno stato di salute generale migliore. Una politica però che sensibilizza le istituzioni volte alla promozione di tali principi, porta benefici migliori. Dobbiamo restituire a tutti la fiducia, ma anche aumentare la conoscenza e rendere più vicina la politica alla salute del popolo. L'attenzione alla Salute ed alla previdenza dei cittadini dono la più grande forza di un popolo civile.”

TUIR ART.51, COMMA 2

La lettera F ter prevede l'esclusione dal reddito di lavoro dipendente de:

“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“

La lettera f ter) è stata introdotta dalla Legge di Stabilità 2016 quale strumento di sostegno per il lavoratore con familiari che:

- in ragione della loro età, superiore a 75 anni
- in condizioni di non autosufficienza, ovvero non in grado di compiere gli atti della vita quotidiana o che necessitano di sorveglianza continuativa

richiedono un impegno maggiore della norma in termini di tempo e di disponibilità.

L'erogazione è destinata ai familiari del dipendente.

La lettera F quater prevede l'esclusione dal reddito di lavoro dipendente de:

“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”

La lettera f quater) è stata introdotta dalla Legge di Stabilità 2017 al fine di estendere le agevolazioni fiscali ai costi sostenuti per alcune forme di copertura della condizione di non autosufficienza o in presenza di gravi patologie.

“In ANSI auspichiamo il benessere e la salute per tutti i cittadini, come diritto fondamentale dell'uomo e patrimonio sociale della collettività. Gli investimenti, le somme di denaro non portano ad uno stato di salute generale migliore. Una politica però che sensibilizza le istituzioni volte alla promozione di tali principi, porta benefici migliori. Dobbiamo restituire a tutti la fiducia, ma anche aumentare la conoscenza e rendere più vicina la politica alla salute del popolo. L'attenzione alla Salute ed alla previdenza dei cittadini dono la più grande forza di un popolo civile.”

TUIR ART.51, COMMA 2

L'art. 51 comma 2 del TUIR prevede anche l'esclusione dal reddito imponibile:

- **dei contributi di assistenza sanitaria versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale, in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20.**
- **dei contributi versati alle forme pensionistiche complementari, per un importo non superiore ad euro 5.164,57.**

La legge di stabilità 2017 è intervenuta per consentire l'eliminazione dei limiti sulle somme corrisposte quali contributi per previdenza complementare ed assistenza sanitaria, solo nel caso in cui tali contributi siano stati versati quale forma di conversione totale o parziale del premio di risultato.

“Ai fini dell'applicazione del comma 184, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191:

a) i contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati all'articolo 8, commi 4 e 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005. 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), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera a)”

TUIR ART.51, COMMA 3

Il comma 3, ultimo periodo, prevede che:

“Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a euro 258,23; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito”

Il comma 3 bis prevede che:

“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”

Il comma 3 bis viene aggiunto dalla Legge di Stabilità 2016 per agevolare la fruizione dei servizi di welfare, introducendo la possibilità di erogare i beni e servizi previsti sia al comma 2 che al comma 3, attraverso il rilascio dei c.d. “voucher”.

Secondo quanto previsto dal Decreto Ministeriale del 25.03.16:

I documenti di legittimazione o 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.

Solamente 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.

La pluralità di beni e servizi erogabili attraverso un unico voucher, è consentita solo per quelli previsti al comma 3.

“In ANSI auspichiamo il benessere e la salute per tutti i cittadini, come diritto fondamentale dell'uomo e patrimonio sociale della collettività. Gli investimenti, le somme di denaro non portano ad uno stato di salute generale migliore. Una politica però che sensibilizza le istituzioni volte alla promozione di tali principi, porta benefici migliori. Dobbiamo restituire a tutti la fiducia, ma anche aumentare la conoscenza e rendere più vicina la politica alla salute del popolo. L'attenzione alla Salute ed alla previdenza dei cittadini dono la più grande forza di un popolo civile.”

IL PREMIO DI RISULTATO

Con la Legge di Stabilità 2016 vengono introdotti i requisiti relativi al sistema di tassazione agevolata dei premi di risultato.

La Legge di Stabilità 2017 interviene ad aggiornare alcune previsioni.

L'attuale disciplina	Note – Stabilità 2017
FONTE: Contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81	
DESTINATARI: titolari di reddito da lavoro dipendente del settore privato di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, a euro 80.000	Il limite di €80.000 è stato fissato dalla legge di Stabilità 2017, in aumento rispetto al precedente limite di € 50.000 che era stato fissato dalla legge di Stabilità 2016
IMPORTO: limite premio euro 3.000 , elevato a euro 4.000 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro	I limiti di €3.000 e 4.000 sono stati fissati dalla legge di Stabilità 2017, in aumento rispetto ai precedenti limiti di € 2.000 e 2.500 che erano stati fissati dalla legge di Stabilità 2016
AGEVOLAZIONE: Imposta sostitutiva dell'IRPEF e addizionali, pari al 10%	
TIPOLOGIA: 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.	

“In ANSI auspichiamo il benessere e la salute per tutti i cittadini, come diritto fondamentale dell'uomo e patrimonio sociale della collettività. Gli investimenti, le somme di denaro non portano ad uno stato di salute generale migliore. Una politica però che sensibilizza le istituzioni volte alla promozione di tali principi, porta benefici migliori. Dobbiamo restituire a tutti la fiducia, ma anche aumentare la conoscenza e rendere più vicina la politica alla salute del popolo. L'attenzione alla Salute ed alla previdenza dei cittadini dono la più grande forza di un popolo civile.”

L'INTRODUZIONE DI UN PIANO DI WELFARE

Alla luce delle novità illustrate, un piano di welfare o flexible benefit può essere introdotto su iniziativa volontaria del datore di lavoro o tramite la conversione del Premio di Risultato

.INIZIATIVA DEL DATORE	CONVERSIONE PREMIO
Il piano viene introdotto grazie ad un investimento dell'azienda che può essere finanziato, oltre che con investimento diretto, anche attraverso la rivisitazione di istituti esistenti, riallocazione di budget etc..	Il piano viene introdotto grazie alla conversione del Premio di Risultato, nei limiti e secondo i vincoli previsti dalle leggi di Stabilità 2016 e 2017

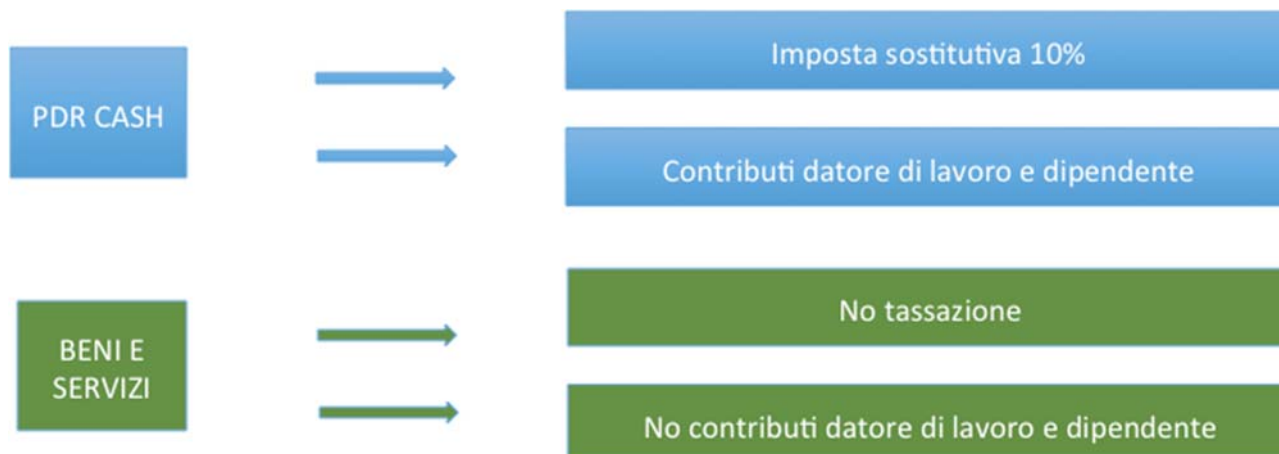
La legge di Stabilità 2016 ha istituito il principio della sostituibilità tra retribuzione cash e beni/servizi welfare di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51, al ricorrere di specifiche condizioni.

Inoltre, la legge di Stabilità 2017 ha ampliato la possibilità di sostituzione tra premi di produttività e benefit, estendendola anche a quelli previsti all'art. 51, co. 4.

La conversione del Premio di Risultato in Welfare rappresenta dunque il punto di convergenza tra i due istituti.

La norma attribuisce al dipendente la possibilità di scelta in relazione ai premi di risultato: in alternativa alla facoltà di avvalersi della tassazione sostitutiva, gli riconosce la facoltà di ottenere il premio in beni e servizi, prevedendo che, in ogni caso, i benefit di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'articolo 51 del TUIR non scontino alcuna tassazione, nei limiti previsti dai commi medesimi.

L'applicazione del regime di favore sopracitato, è subordinato alla condizione che la contrattazione collettiva di secondo livello attribuisca al dipendente la facoltà di convertire i premi o gli utili in benefit di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'articolo 51 del TUIR.



“In ANSI auspichiamo il benessere e la salute per tutti i cittadini, come diritto fondamentale dell'uomo e patrimonio sociale della collettività. Gli investimenti, le somme di denaro non portano ad uno stato di salute generale migliore. Una politica però che sensibilizza le istituzioni volte alla promozione di tali principi, porta benefici migliori. Dobbiamo restituire a tutti la fiducia, ma anche aumentare la conoscenza e rendere più vicina la politica alla salute del popolo. L'attenzione alla Salute ed alla previdenza dei cittadini dono la più grande forza di un popolo civile.”