

WELFARE AZIENDALE

In questi ultimi mesi si è parlato molto di premi di “produttività detassati”, in stretta correlazione con la gestione dei piani di welfare aziendale. La recente normativa che ha messo mano all’art. 51 del Tuir, riguardante la determinazione del reddito di lavoro dipendente, ha aperto le porte ad una gestione della retribuzione c.d. “di risultato”, molto più flessibile, consentendo alle aziende di fare ricorso, oltre che a premi in denaro, anche a erogazioni di beni, prestazioni, opere e servizi che possono godere della detassazione e anche della decontribuzione.

Andiamo con ordine: quando si parla di welfare azienda a cosa ci si riferisce?

Per “**welfare aziendale**” s’intende una serie di azioni finalizzate a mettere a disposizione dei lavoratori e loro familiari, beni, prestazioni, opere e servizi, **non monetari** (benefit), con lo scopo di migliorare, oltre l’immagine, l’appartenenza e il clima aziendale, anche il benessere dei lavoratori.

Il legislatore, con la legge di stabilità 2016 (art. 1, c. 190), con il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell’Economia e delle Finanze del 26.03.2016, e l’Agenzia delle Entrate con la recente circ. 21/E del 15.06.2016, hanno definito la normativa sulla detassazione dei premi di risultato, attribuendo al lavoratore la possibilità di scegliere se ottenere il premio in denaro o in natura, stabilendo, in questo secondo caso, che i benefit prescelti non scontino alcuna tassazione, se non entro certi limiti espressamente previsti con riferimento ai singoli benefit.

E’ importante precisare che la fungibilità tra la componente monetaria e i beni e servizi deve essere necessariamente contemplata dai contratti integrativi aziendali o territoriali; in pratica, l’applicazione del regime di favore viene sottratto alla libera disposizione delle parti, essendo subordinato alla condizione che sia la contrattazione di secondo livello, aziendale o territoriale, ad accordare al dipendente la facoltà di scegliere se ricevere il premio in denaro o in beni e servizi.

Il legame creato tra premio di risultato e conversione dello stesso in azioni di welfare è il principale elemento innovativo che permette di coniugare l’ottimizzazione dei costi aziendali al maggior risultato economico per il lavoratore realizzato dal valore del bene, prestazione o servizio, che il datore di lavoro gli ha messo a disposizione. Posto quanto sopra, che di fatto costituisce la vera novità introdotta dalla Legge di stabilità, va comunque precisato che un’azienda può decidere in autonomia (quindi senza necessità di un accordo integrativo) di mettere in atto un piano di welfare aziendale innovativo e vantaggioso per entrambe le parti (detassato e decontribuito), senza legarlo ad alcun risultato misurabile in termini di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione; in questo caso però non sarà possibile prevedere l’erogazione di premi in denaro detassabili.

L’azienda che intenda adottare un accordo integrativo per l’erogazione di premi, convertibili in welfare aziendale su scelta del lavoratore, dovrà però rispettare:

- il vincolo di rivolgersi alla generalità dei lavoratori o a gruppi omogenei di esso;
- se trattasi di premio di risultato, i requisiti soggettivi dei lavoratori e i limiti di erogazione (reddito prodotto in capo al soggetto non superiore a 50.000,00€ e erogazione non superiore a 2.000,00€ procapite nell’anno o 2.500,00€ se previsto il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell’organizzazione del lavoro) e accordo sindacale di secondo livello;

L’azienda, d’altro canto potrà scegliere di valorizzare il premio o l’azione in modo differenziato per categorie o gruppi di lavoratori.

Al fine di valutare la portata dei vantaggi in capo alle parti interessate, si riporta uno schema riassuntivo:

COSTO DEL LAVORO	PREMIO INDIVIDUALE 2016	PREMIO DI RISULTATO 2016	PREMIO IN WELFARE 2016
<i>Importo lordo premio</i>	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00
<i>Costo INPS</i>	€ 289,00	€ 289,00	//
<i>Costo INAIL</i>	€ 10,00	€ 10,00	
Totale costo	€ 1.299,00	€ 1.299,00	€ 1.000,00

NETTO AL DIPENDENTE	PREMIO INDIVIDUALE 2016	PREMIO DI RISULTATO 2016	PREMIO IN WELFARE 2016
<i>Importo lordo premio</i>	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00
<i>Costo INPS</i>	€ 92,00	€ 92,00	//
<i>IRPEF (23%)</i>	€ 208,86	//	//
<i>Imposta sostitutiva 10%</i>	//	€ 90,80	//
<i>addizionali locali</i>	€ 15,30	//	//
Totale costo	€ 683,84	€ 817,20	€ 1.000,00

Le azioni di welfare poste nel paniere delle azioni defiscalizzate e decontribuite sono molteplici e chiaramente identificate nella circolare dell’Agenzia delle Entrate; al di fuori di queste si realizzano azioni di benefit (rivolte anche al singolo) che mantengono la fiscalità ordinaria nel valore nominale o convenzionale ad esse assegnato dalle norme in vigore.

Le azioni che le aziende possono prevedere nella realizzazione di un piano di welfare aziendale sono così raggruppabili:

- **opere o servizi a finalità sociali**, fruibili dai lavoratori, rivolti alle aree d’intervento di utilità sociale, quali le finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale sanitaria o culto definite nella *lettera f) dell’art 51 c.2*.

In questo caso l’opera o il servizio dovrà essere erogato dall’azienda (in forma diretta) o tramite convenzioni siglate dall’azienda il cui costo viene sostenuto in forma diretta quindi non può operare la forma di ristorno al lavoratore.

- **Somme, prestazioni o servizi**, fruibili dai familiari anche non a carico, rivolti alle aree d’intervento di utilità sociale, quali le finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale sanitaria o culto previste dalla *lettera f) bis dell’art 51 c.2*.

La lettera f) bis si arricchisce altresì, della specifica e innovativa formulazione di prestazioni per la frequenza di asili nido, scuole materne, di centri estivi e invernali, ludoteche e borse di studio sempre rivolte a tutti i familiari (di cui all’art. 12) anche non a carico. Sono proprio le borse di studio a completare la gamma delle finalità d’istruzione e permetterci di precisare che vanno ricondotte a tale titolo anche le somme corrisposte con assegni e premi di merito e sussidi per fini di studio, rimborso di rette scolastiche, tasse universitarie e libri di testo.

In questo caso prevedendo somme oltre a prestazioni o servizi, l’azienda potrà operare, oltre alle modalità riscontrate alla lettera f) anche tramite ristorno al lavoratore, previa esibizione da parte dello stesso del documento giustificativo della spesa e la conservazione del documento da parte dell’azienda.

- **Somme e prestazioni per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti**, come definito dall’introduzione della *lettera f) ter dell’art. 51 c.2*, che nella ratio della legge ha la finalità di conciliare i tempi di lavoro con le difficoltà della vita familiare in particolar modo a quegli eventi che trovano meno sostegno nella compagine sociale. Per il carattere così eterogeneo delle necessità familiari e la difficoltà delle aziende nel prevedere prestazioni idonee, anche se indirette, la norma permette di erogare somme a titolo di rimborso spese.

La circ. 28/E dell’Agenzia dell’Entrate ben definisce quali sono i soggetti non autosufficienti (collegandosi alla circ. 2/E del 2005) che devono risultare da certificazione medica adeguata e i soggetti anziani che, in assenza di richiami normativi, sono coloro che abbiano compiuto i 75 anni.

Posto quanto sopra, diviene di assoluta importanza l'introduzione del comma 3 bis dell'art. 51 del TUIR secondo il quale è prevista la facoltà di utilizzare documenti di legittimazione in formato cartaceo o elettronico, definiti anche "voucher", per l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi descritti ai commi 2 e 3, così da agevolare l'utilizzo di strutture di soggetti terzi da parte delle aziende.

I "voucher", infatti, oltre a non essere convertibili in denaro, consentono erogazione di un solo bene o prestazione o servizio, assolvono all'intero valore nominale della prestazione e non consentono di integrare l'importo per accedere ad una prestazione di valore superiore. La preventiva e obbligatoria intestazione nominativa del documento di legittimità richiede una attenzione particolare, in quanto lo stesso non è cedibile e dovrà riportare il nominativo del soggetto che fruirà della prestazione sia esso lavoratore o un familiare del dipendente. È considerata unica prestazione, la somministrazione della stessa prestazione in forma continuativa (ad es. cicli di terapie, pacchetto di dieci ingressi in palestra), mentre la somministrazione di più prestazioni o beni diversi è ammessa, in deroga al principio generale, solo se la somma dei valori dei beni non supera il limite detassabile di € 258,23 (rif. ultimo periodo del comma 3). Qualora l'ammontare superi tale limite l'intero importo diverrà tassabile.

Per meglio comprendere la platea delle possibili azioni a disposizione dell'azienda, le modalità di erogazione, riportiamo una tabella esemplificativa anche se non esaustiva

Riferimento normativo	ART.51 C.2 lettera F TUIR	ART.51 C.2 lettera F bis TUIR	ART.51 C.2 lettera F ter TUIR	ART.51 C.2 lettera H TUIR	ART.51 C.2 lettera A TUIR	D.P.R. 210/2007 lettera D e E	ART.51 C.2 lettera D TUIR
Destinatari	Dipendenti	Familiari dei dipendenti	Familiari	Dipendenti	Dipendenti	Dipendenti	Dipendenti
Forma di erogazione	Diretta dell'azienda	Diretta dell'azienda o rimborso spese al lavoratore	Diretta dell'azienda o rimborso spese al lavoratore	Diretta al fondo	Diretta al fondo	Ticket	Diretta dell'azienda
Finalità/trattamento fiscale	TOTALMENTE NON IMPONIBILE CONTRIBUTIVO E FISCALE SENZA LIMITAZIONI			SOGGETTO A CONTRIBUTO SOLIDARIETÀ INPS 10%		NON IMPONIBILE CONTRIBUTIVO	
EDUCAZIONE	corsi di formazione in genere	rette di scuole materne, asili nido, inclusi i servizi integrativi di mensa e trasporto .	//	//	//	//	//
ISTRUZIONE	corsi di lingua straniera	rette scolastiche di ogni ordine e grado anche universitarie, borse di studio, acquisto libri scolastici.	//	//	//	//	//
RICREAZIONE	entrate in palestra, al cinema, a teatro, viaggi	centri estivi e invernali, ludoteche	//	//	//	//	//
ASSISTENZA SOCIALE	//	//	Contribuzione alle spese di assistenza, ristoro spese noleggio attrezzature di supporto (carrozzella, ecc.)	//	//	//	//
ASSISTENZA SANITARIA	check-up sanitari	check-up sanitari	//	//	//	//	//
PREVIDENZA COMPLEMENTARE	//	//	//	non imponibile nel limite di 5164€ /anno	//	//	//
ASSISTENZA SANITARIA	//	//	//	//	non imponibile nel limite di 3615€ /anno	//	//
POLIZZE A COPERTURA RISCHIO PROFESSIONALE	//	//	//	//	//	non imponibile fiscale	//
BUONI PASTO	//	//	//	//	//	non imponibile fino a 5,29€ /GG se cartaeo o 7€ se ticket elettronico	//
TRASPORTO COLLETTIVO	//	//	//	//	//		abbonamenti a mezzi di trasporto pubblico per la tratta casa/lavoro

Come abbiamo potuto comprendere, la norma ci offre uno strumento che può essere interpretato dalle aziende secondo le loro peculiarità, secondo le loro capacità economiche e, non di meno importanza, secondo le caratteristiche dei lavoratori in forza. Si tratta di disegnare un “abito su misura” che riesca ad essere efficace ed efficiente per azienda e lavoratore.

La gestione autonoma delle azioni scelte da parte dell’azienda, quale “abito su misura”, non è sempre possibile.

La Confartigianato Provinciale e Regionale, riconoscendo il valore di questo impianto normativo, ma anche delle difficoltà che le nostre aziende incontreranno nella realizzazione del proprio progetto, al fine di assisterle nel miglior modo possibile, sarà attiva sia nella definizione degli accordi collettivi sia nella realizzazione di una serie di convenzioni con gli erogatori del servizio/prestazione idonea.