



STUDIO ASSOCIATO
PO&BERGAMASCHI
DI PO E BERGAMASCHI

41012 CARPI (MO)
VIA ZAPPIANO 1/G
TEL. 059/645389-8341213
FAX 059/8341272
WWW.POBERGAMASCHI.IT
INFO@POBERGAMASCHI.IT



Abilitazione all'esercizio della
professione e iscrizione all'albo
dei CdL di Modena:
Dott. CLAUDIA BERGAMASCHI
n.445 del 01/01/98
Dott. CHIARA PO
n.429 del 24/07/95

A tutte le aziende clienti

CIRCOLARE N. L08 DEL 06/10/2016

WELFARE AZIENDALE E PREMI DI RISULTATO

WELFARE AZIENDALE

La Legge di Stabilità 2016 al fine di promuovere lo sviluppo del cosiddetto “welfare aziendale” è intervenuta sulla disciplina della formazione del reddito di lavoro dipendente, nella parte in cui si individuano gli elementi che attengono al welfare e che, in tutto o in parte, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente (art. 51 TUIR). Inoltre la pubblicazione della circolare n. 28 dell’Agenzia delle Entrate dello scorso 15 giugno, ha fornito importanti chiarimenti sull’argomento.

Il welfare aziendale: cos’è in sintesi

Il welfare aziendale è l’insieme di attività, servizi e interventi che un’azienda mette in campo per venire incontro alle esigenze personali dei propri dipendenti e delle loro famiglie, per conciliare maggiormente tempi di vita lavorativa e vita privata, mantenere ed aumentare indirettamente il potere di acquisto dei dipendenti con agevolazioni dedicate, migliorare il clima di lavoro, relazioni interpersonali e motivazioni professionali.

Il nuovo quadro normativo

Il legislatore ha rivisto ed integrato le modalità di esenzione di alcuni benefit rientranti nel concetto di welfare aziendale, aggiornando e ampliando il campo delle soluzioni che possono essere offerte come retribuzione alternativa.

I piani di welfare possono essere predisposti in qualsiasi momento dell’anno e le norme non prevedono vincoli in termini di decorrenza e/o durata.

Ambito di applicazione - Destinatari

Generalità o categorie di lavoratori dipendenti, o loro familiari (anche fiscalmente non a carico) (art.12 del TUIR).

Per “categorie” è da intendersi categorie omogenee di dipendenti (a prescindere che in concreto soltanto alcuni di essi ne usufruiscono) e non il singolo dipendente (*Es. tutti i dipendenti di un reparto, tutti i dipendenti di una turnazione, tutti i dipendenti che hanno un certo livello di inquadramento, tutti i dipendenti con più di 50 anni etc.*).

Diversamente, invece, qualora le opere e i servizi siano limitati a favore solo di alcuni lavoratori (e non di una loro specifica categoria) questi costituiscono “fringe benefits” per gli utilizzatori e concorrono alla formazione del loro reddito di lavoro dipendente.



STUDIO ASSOCIATO
PO&BERGAMASCHI
DI PO E BERGAMASCHI

41012 CARPI (MO)
VIA ZAPPIANO 1/G
TEL. 059/645389-8341213
FAX 059/8341272
WWW.POBERGAMASCHI.IT
INFO@POBERGAMASCHI.IT



Abilitazione all'esercizio della
professione e iscrizione all'albo
dei CdL di Modena:
Dott. CLAUDIA BERGAMASCHI
n.445 del 01/01/98
Dott. CHIARA PO
n.429 del 24/07/95

Beni e servizi esclusi da reddito di lavoro dipendente

Oneri di utilità sociale (art. 51, co.2 lett. f)

Prestazioni escluse da tassazione → Opere o servizi (no somme corrisposte in denaro anche mediante rimborsi o anticipazioni al dipendente) aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto (*Es. buono per spesa scolastica, scuola materna, corsi di specializzazione (anche non inerenti all'attività), corsi di musica, check up medico, assistenza familiari anziani, tessere per palestre convenzionate, agenzia viaggi convenzionata etc.*)

Presupposti per le aziende → La erogazione da parte del datore di lavoro può avvenire non solo volontariamente, come in passato, ma anche in conformità a disposizioni di contratto o accordo o regolamento aziendale. **Ne consegue per il datore di lavoro la deducibilità integrale dal reddito di impresa dei costi sostenuti in adempimento di obblighi assunti in base ad accordo o contratto o regolamento aziendale.**

Le erogazioni offerte ai dipendenti su base volontaria, invece, come in passato, restano deducibili per il datore di lavoro entro il 5 per mille del costo complessivo del lavoro.

Sull'argomento siamo tuttavia in attesa di un chiarimento da parte dell'Agenzia delle Entrate.

Limiti → Nessun limite di reddito al fine della fruizione delle opere o servizi e nessun limite di valore delle opere o dei servizi erogati.

Servizi di educazione e istruzione (art. 51, co.2 lett. f-bis)

Prestazioni escluse da tassazione → Somme (rimborsi spese documentate), servizi e prestazioni per la fruizione da parte dei familiari (anche non a carico) dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa, di ludoteche e centri estivi e invernali e di borse di studio (*Es. asili nido, mense scolastiche, trasporto scolastico, campi estivi, colonie e simili, rimborso spese per servizi di baby sitting, etc.*).

Presupposti per le aziende → La erogazione da parte del datore di lavoro può avvenire volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o accordo o regolamento aziendale.

In questo caso vi è la deducibilità integrale dal reddito di impresa dei costi sostenuti a prescindere dalla contrattazione sindacale.

Limiti → Nessun limite di reddito al fine della fruizione delle opere o servizi e nessun limite di valore delle opere o dei servizi erogati.

Assistenza agli anziani (art. 51, co. 2, lett. f-ter)

E' stata introdotta la nuova tipologia di benefit, consistente, nella erogazione di somme (rimborsi spese documentate) e prestazioni per assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'art. 12 Tuir (anche non a carico). (*Es. costi per badanti (pagando ad esempio la contribuzione, costi per macchinari che servono a soggetti non autosufficienti, costi per infermiere domiciliare, etc.)*)

Non autosufficienti, sono i soggetti non in grado di compiere gli atti della vita quotidiana (assumere alimenti, di espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, la persona che necessita di sorveglianza continuativa, etc.) Lo stato di non autosufficienza deve risultare da certificazione medica. Non sono compresi i bambini.



STUDIO ASSOCIATO
PO&BERGAMASCHI
DI PO E BERGAMASCHI
P&B SERVIZI SNC
DI PO E BERGAMASCHI

41012 CARPI (MO)
VIA ZAPPIANO 1/G
TEL. 059/645389-8341213
FAX 059/8341272
WWW.POBERGAMASCHI.IT
INFO@POBERGAMASCHI.IT



Abilitazione all'esercizio della professione e iscrizione all'albo dei CdL di Modena:
Dott. CLAUDIA BERGAMASCHI n.445 del 01/01/98
Dott. CHIARA PO n.429 del 24/07/95

Gli anziani, in assenza di richiami normativi si attendono chiarimenti da parte del Ministero sul “possono essere coloro che...”

Presupposti per le aziende → La erogazione da parte del datore di lavoro può avvenire volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o accordo o regolamento aziendale.

In questo caso vi è la deducibilità integrale dal reddito di impresa dei costi sostenuti a prescindere dalla contrattazione sindacale.

Limiti → Nessun limite di reddito al fine della fruizione delle opere o servizi e nessun limite di valore delle opere e dei servizi erogati.

L'erogazione - Voucher

L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante buoni di carta o creare voucher, anche elettronici, da utilizzare presso i soggetti che erogano i beni e servizi rientranti nel piano welfare. I voucher devono essere predisposti dall'azienda e nei limiti stabiliti dalla legge e dal decreto ministeriale attuativo: danno diritto solo ad un singolo bene, per l'intero valore nominale dello stesso e senza integrazioni a carico del titolare, che resta estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio.

La prestazione rappresentata dal voucher può consistere anche in somministrazioni continuative o ripetute nel tempo, indicate nel loro valore complessivo, quali, *ad esempio, abbonamenti annuali a teatri, palestre, cicli di terapie mediche, pacchetto di lezioni di nuoto.*

I voucher:

- ✓ non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare
- ✓ non possono essere monetizzati
- ✓ non possono essere ceduti a terzi

PREMI DI RISULTATO

La Legge di Stabilità 2016 ha ripristinato nell'anno 2016 e reso permanente, la detassazione dei premi di risultato e partecipazione agli utili, beneficio previsto in via sperimentale dal 2008 e sospeso nel 2015 a causa della mancanza di risorse finanziarie.

Rispetto alla precedente normativa in materia di detassazione, il beneficio è stato circoscritto ai premi di risultato variabili e non più, genericamente, agli emolumenti legati alla produttività che potevano ricoprendere anche gli straordinari, le indennità di turni, la monetizzazione dei permessi, etc.

Somme interessate

- 1) **Premi variabili di risultato** la cui corresponsione sia legata ad **incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti dai contratti aziendali o territoriali**. Pertanto dovranno essere individuati sistemi oggettivi di reportistica, in grado di agganciare gli emolumenti ai risultati.
- 2) Somme erogate sotto forma di **partecipazione agli utili dell'impresa** (non rappresentano quote di partecipazione al capitale sociale). Gli utili risultano agevolabili a prescindere dalla correlazione con gli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.
- 3) L'accordo sindacale può anche prevedere la facoltà per i lavoratori che hanno maturato il premio, di rinunciare all'erogazione economica e di convertire il premio in un pacchetto di beni e servizi di welfare aziendale, il cui valore economico deve essere identico al premio.



STUDIO ASSOCIATO
PO&BERGAMASCHI
DI PO E BERGAMASCHI
P&B SERVIZI SNC
DI PO E BERGAMASCHI

41012 CARPI (MO)
VIA ZAPPIANO 1/G
TEL. 059/645389-8341213
FAX 059/8341272
WWW.POBERGAMASCHI.IT
INFO@POBERGAMASCHI.IT



Abilitazione all'esercizio della
professione e iscrizione all'albo
dei CdL di Modena:
Dott. CLAUDIA BERGAMASCHI
n.445 del 01/01/98
Dott. CHIARA PO
n.429 del 24/07/95

Per poter fruire dell'agevolazione, è quindi necessario che:

- **l'erogazione** dei premi di risultato e partecipazione agli utili avvenga **in esecuzione di contratti di secondo livello aziendali o territoriali** (contratti collettivi di "secondo livello") sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalle Rsu.
- i contratti collettivi aziendali o territoriali siamo depositati presso Direzione Territoriale del Lavoro competente, attraverso procedura telematica (**obbligo di deposito dei contratti**). Le DTL controlleranno la regolarità formale degli accordi aziendali mentre gli uffici delle Entrate ne verificheranno i contenuti rilevanti ai fini fiscali. Potrà essere chiesta anche l'esibizione di ulteriore documentazione idonea a dimostrare l'effettivo raggiungimento di almeno un obiettivo nel tempo previsto: in tale sede si dovranno considerare anche fattori esterni legati alle condizioni di mercato.

Lavoratori interessati

Lavoratori dipendenti del settore privato, con un reddito di lavoro dipendente non superiore ad euro 50.000 nel periodo d'imposta precedente a quello di percezione del premio o degli utili.

Limiti di importo

Importo complessivo lordo non superiore a euro 2.000 per anno di imposta, elevato a euro 2.500 in caso di coinvolgimento del lavoratore nella organizzazione del lavoro.

Se sono erogati sia "premi" sia "utili", il limite è riferito alla somma delle due componenti e non è superabile neanche in presenza di più rapporti di lavoro.

Agevolazione

Nel caso del salario di produttività in busta paga → Imposta del 10% sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali, salvo tassazione ordinaria su opzione del lavoratore

Nel caso sia data al lavoratore la possibilità di scegliere il welfare aziendale (in alternativa al salario di produttività in busta paga) → **I beni e i servizi di welfare aziendale** se rientrano tra quelli esclusi dal reddito, nei limiti e alle condizioni previste dalle norme indicate al precedente punto "welfare aziendale", **rimangono completamente detassati e quindi non soggetti neanche all'imposta sostitutiva del 10%**.

In attesa dei necessari chiarimenti ministeriali e delle probabili novità in materia con la prossima Legge di Stabilità 2017, restiamo a vostra disposizione per ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti.

Studio Associato Po & Bergamaschi