



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  
del 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 usufruiscano) 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  
**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  
del 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  
del 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 ricomprendere 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  
del 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 siano 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*