

Welfare aziendale

Il Welfare Aziendale è generalmente inteso come l'insieme di benefits e servizi che l'impresa fornisce ai propri dipendenti, per libera decisione aziendale o in conseguenza di un accordo sindacale, volti a fornire forme di tutela del reddito, della genitorialità, della salute, fino a proposte per lo svago ed il tempo libero.

Il Welfare Aziendale permette di ridurre il costo del lavoro, migliorare la produttività aziendale e, al contempo, il benessere dei dipendenti e delle loro famiglie favorendo la conciliazione dei tempi di vita/lavoro e sostenendo il potere d'acquisto delle retribuzioni. Il Welfare quindi, deve coinvolgere più sfere – assistenza sanitaria, previdenza integrativa, al sostegno del reddito, strumenti di conciliazione vita-lavoro, facilitazione delle dinamiche organizzative, formazione, flexible benefit – e il cambio di paradigma richiede un dialogo concreto fra le parti sociali circa le esigenze produttive delle singole realtà aziendali e i bisogni dei propri lavoratori. Il nuovo paradigma può essere traguadato solo se si guarda non tanto al welfare come fenomeno ma come strumento che dà risposte alle reali esigenze dei lavoratori nelle diverse sfere coinvolte.

La normativa fiscale

La manovre finanziarie per il 2016 e per il 2017 hanno operato una revisione dell'art. 51 del TUIR (Testo Unico del le Imposte sui Redditi), ampliando il ventaglio di beni e servizi di utilità sociale che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente e che possono essere quindi ricompresi nei piani di welfare aziendale. I servizi e beni previsti dal richiamato art. 51 del TUIR, essendo per esplicita previsione normativa esclusi dalle somme che concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente, non costituiscono reddito in capo al lavoratore nè base imponibile ai fini contributivi permettendo un importante risparmio dei costi anche al datore di lavoro.

La nuova norma ha in particolare rivisto le lettere f e f-bis del comma 2 dell'art. 51, introdotto la nuova lettera f-ter e previsto i voucher (o "documenti di legittimazione") tramite la scrittura del nuovo comma 3-bis. In riferimento ai voucher, finalizzati a rendere più agevole ed immediato il ricorso al welfare aziendale, è previsto che l'attribuzione di opere e servizi possa avvenire mediante documenti di legittimazione, cartacei o elettronici, e che tali documenti non possano essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possano essere monetizzati o ceduti a terzi e debbano dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio o, in alternativa, prevedere il cumulo di più beni o servizi dal valore inferiore a 258,23 euro.

Rientrano nell'ambito della disciplina i seguenti servizi:

- (Art. 51, comma 2, lettera a) del TUIR)

"i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformita' a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale"

- (Art. 51, comma 2, lettera d-bis) del TUIR)

"acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12".

- (Art. 51 comma 2, lettera f) del TUIR)

"opere e 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'art. 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100 "(educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto).

- (Art. 51, comma 2, lettera f-bis) del TUIR)

"la fruizione, da parte di familiari, dei servizi di educazione, istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari."

- (Art. 51, comma 2, lettera f-ter) del TUIR)

"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."

La normativa fiscale in sintesi – Art. 51 TUIR:

Area	Servizio	Articolo TUIR	Limite spesa
Casse sanitarie e previdenza complementare	Cassa Sanitaria Fondi pensione integrativi	51 - Comma 2 lettera a)	€ 3.615,20 Base annua € 5.164,57
Voucher	Buoni acquisto e spesa	51 - Comma 3	€ 258,64
Scuola e Istruzione	Scuole (dal nido al master) Borse di studio e test scolastici	51- Comma 2 lettera f-bis)	NO
Servizi di cura	Centri estivi e invernali, ludoteche Assistenza famigliari anziani o non autosufficienti	51 - comma 2 lettera f-bis) e f-ter)	NO
Benefit di utilità sociale	Salute , Educazione, Ricreazione (check-up, visite mediche,palestre, centri benessere,teatri,musei, mostre,cinema,viaggi,ecc.)	51 - Comma 2 lettera f)	NO
Servizi di trasporto	Abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale	51 – Comma 2 lettera d-bis)	NO

Resta invariata la caratteristica essenziale dei benefit, presente anche nelle precedenti formulazioni, ossia la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente subordinata alla condizione che tali servizi siano offerti alla **“generalità dei dipendenti o a categorie di essi”**, ossia a gruppi omogenei di dipendenti, a prescindere poi dalla circostanza che in concreto solo alcuni di essi ne usufruiscano. Nel caso in cui le opere e i servizi siano messi a disposizione solo di taluni lavoratori, gli stessi costituiscono fringe benefits e concorrono pertanto alla formazione del reddito di lavoro dipendente per gli utilizzatori.

Welfare contrattuale e unilaterale

Ai sensi della normativa vigente, le aziende possono attivare piani di welfare seguendo due diverse strade: il welfare contrattuale e quello unilaterale.

Per welfare contrattuale si intende l'insieme di beni e servizi che traggono origine da contratto, accordo o regolamento aziendale, mentre è considerato welfare unilaterale quello erogato al lavoratore per iniziativa volontaria del datore di lavoro, senza negoziazione o accordo con le rappresentanze dei lavoratori.

La Legge di Stabilità del 2016 ha introdotto diverse misure volte ad incentivare e sostenere il welfare contrattuale, non solo tramite la revisione dell'art. 51 del TUIR, ma anche prevedendo la possibilità, a scelta dei lavoratori, di ricevere i premi di risultato sotto forma di benefit esenti da qualsiasi tipo di tassazione.

Le novità della Legge di Stabilità 2016 in sintesi:

Articolo	Contenuto
1, comma 182	sono soggetti a una imposta sostitutiva pari al 10% , entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro (1) lordi, i premi di risultato la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione
1, comma 184	le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del TUIR non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, ne' sono soggetti all'imposta sostitutiva, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182
1, comma 186	le disposizioni trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore , nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, a euro 50.000 (2)
1, comma 187	le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali
1, comma 189	Il limite di 2.000 euro lordi viene elevato a 2.500 euro (3) lordi per le aziende che coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro

(1) Aumentati a **3.000 euro** lordi dalla Legge di Bilancio 2017

(2) Aumentato a **80.000 euro** dalla Legge di Bilancio 2017

(3)Aumentati a **4.000 euro** dalla Legge di Bilancio 2017

Con la finanziaria per il 2017, il percorso viene poi rafforzato ed ulteriormente potenziato e vengono regolamentati ulteriori benefits da poter inserire nei piani di welfare aziendale, tra i quali i versamenti a contributi di fondi pensione, a fondi sanitari o l'attribuzione di azioni ai dipendenti.

La legge di Stabilità 2017 ha inoltre stabilito che, l'agevolazione prevista le per misure di welfare riconosciute dal datore di lavoro trova applicazione anche qualora le erogazioni vengano regolamentate non solo da contratti e accordi aziendali (come nella precedente regolamentazione) ma anche da accordi territoriali, dai CCNL e dagli accordi interconfederali.

Al di là degli incentivi previsti per la contrattazione negoziale, resta comunque ferma e percorribile per le aziende la possibilità di ricorrere al welfare come scelta autonoma ed unilaterale, con le agevolazioni ed i limiti previsti in precedenza.

La differenza fondamentale tra le due forme di welfare attiene essenzialmente ai limiti di deducibilità dal reddito d'impresa da parte del datore di lavoro, che variano in base ai contenuti delle prestazioni e sulla base della volontarietà o obbligatorietà delle erogazioni stesse. L'erogazione dei benefit previsti dall'art. 51, comma 2 lettera f) in conformità a disposizioni di contratto o di regolamento che configurino un obbligo negoziale determinano la deducibilità integrale dei costi sostenuti dal datore di lavoro. Diversamente, il limite di deducibilità nel caso di erogazioni volontarie del datore di lavoro è riconosciuto nel limite del 5 per mille della spesa sostenuta, secondo quanto previsto dall'articolo 100 del TUIR.

I benefici fiscali in sintesi:

	Art 51 comma 2 lettere a) - d-bis) - f-bis) - f-ter)	Art 51 comma 2 lettera f) (Art. 100)
Esenzione fiscale per il lavoratore	Sì	Sì
Esenzione da imposizione contributiva per il datore di lavoro	Sì	Sì
Deducibilità dal reddito d'impresa	Sì, integrale	- Nel limite del 5 per mille delle spese se unilaterali - Al 100% se erogate in esecuzione di contratto, accordo, regolamento
Condizione per accedere ai benefici	Accordo aziendale	Accordo aziendale
Condizione per accedere ai benefici	Servizi messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie omogenee	Servizi messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie omogenee
Modalità di erogazione	Erogazione diretta servizio o rimborso spese sostenute dal lavoratore (comma 2 lettere f), d-bis) f-bis), f-ter))	Erogazione diretta servizio o pagamento diretto al gestore di opere e servizi (voucher digitali o cartacei)

I vantaggi della sostituzione dei premi di risultato in servizi di welfare detassati

Come già specificato, la Legge di Stabilità 2016 ha previsto la possibilità, per scelta del lavoratore, di sostituire i premi di risultato in servizi di welfare esenti da qualsiasi tipo di tassazione.

Di seguito vengono analizzati i costi relativi all'erogazione dei premi di risultato o di servizi di welfare, ipotizzando un caso concreto del valore di 1.500,00 euro lordi. A tal fine vengono riportati separatamente l'ammontare del netto in busta al lavoratore e il costo aziendale e si evidenzia come mutano tali valori in relazione a tre diverse modalità di erogazione del premio.

Nel primo caso l'erogazione del premio economico deriva da un singolo accordo tra datore di lavoro e lavoratore, senza l'attivazione di un piano di welfare aziendale ed è quindi soggetto a tassazione ordinaria.

Nella seconda ipotesi, il lavoratore percepisce un netto in busta paga più elevato in quanto il datore di lavoro, in ottemperanza alle regole previste dalla Legge di Stabilità 2016, eroga un premio di risultato monetizzato soggetto a tassazione agevolata del 10%.

Infine, appare chiara numericamente la convenienza sostituzione del premio di risultato in servizi di Welfare in quanto i benefit erogati non sono neppure più soggetti all'imposta sostitutiva del 10% e sono pertanto totalmente detassati per il lavoratore e decontribuiti per l'azienda, azzerando il cuneo fiscale.

	Netto in busta al lavoratore	Costo azienda
Premio soggetto a tassazione ordinaria	€ 1.050,00	€ 1.952,70
Premio di risultato monetizzato	€ 1.225,95	€ 1.952,70
Servizi di Welfare	€ 1.500,00	€ 1.500,00

I vantaggi del welfare aziendale

Per l'azienda:

- ottimizzazione del costo del lavoro facendo leva sulle agevolazioni fiscali previste dal T.U.I.R.
- miglioramento delle performance lavorative dei dipendenti e del clima interno con conseguente incremento della produttività aziendale

Per il dipendente:

- incremento del potere di acquisto delle retribuzioni attraverso l'annullamento del cuneo fiscale sulle componenti variabili del reddito
- accesso a condizioni agevolate a servizi e prestazioni presso fornitori locali certificati
- maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- miglioramento della qualità della vita

Il welfare aziendale e la contrattazione di secondo livello

La contrattazione di secondo livello ha sostanziose potenzialità nel rafforzare le azioni di welfare aziendale in grado di soddisfare pienamente le necessità dei lavoratori e delle aziende, in particolare la contrattazione di prossimità. Produttività, welfare aziendale, equilibrio tra vita lavorativa e privata, innovazione, benessere organizzativo, competitività non sono più singoli concetti da rincorrere ma realtà, strettamente connesse, che vanno realizzate partendo dal contratto di lavoro che diventa uno strumento strategico; perciò il contratto deve essere condiviso, concertato e perseguito da datore di lavoro e lavoratore che insieme sono l'azienda. La contrattazione di secondo livello diventa così, luogo ideale dove azienda e lavoratore dialogano traguardando lo stesso obiettivo: la sopravvivenza dell'organizzazione di cui fanno parte.