

WELFARE AZIENDALE E DETASSAZIONE PREMI DI PRODUTTIVITÀ

Un nuovo modo
di fare impresa



Uelfarenow

Integra

COMMERCIALISTI / AVVOCATI / CONSULENTI DEL LAVORO

Perugia, 8 giugno 2016

Welfare Aziendale e detassazione premi di produttività. Un nuovo modo di fare impresa.

Golf Club Perugia - Mercoledì 8 Giugno 2016

Welfare Aziendale: il contesto in breve

Dott. Cino Ripani - WelfareNow

Le novità introdotte dalla Legge di Stabilità 2016 in tema di welfare aziendale e premi di produttività: aspetti fiscali e giuslavoristici

La detassazione dei premi di produttività: istruzioni operative

Dott. Federico Sorci

Dott.ssa Elisa Eracli

Studio Integra Commercialisti Avvocati Consulenti del Lavoro

Gli strumenti per implementare un Piano di Welfare Aziendale

Dott. Matteo Sartori - WelfareNow

Welfare Aziendale e detassazione premi di produttività. Un nuovo modo di fare impresa.

Le novità introdotte dalla Legge di Stabilità 2016 in tema di welfare aziendale e premi di produttività: aspetti fiscali e giuslavoristici

La detassazione dei premi di produttività: istruzioni operative

Dott. Federico Sorci – Commercialista

Studio Integra Commercialisti Avvocati Consulenti del Lavoro

Welfare Aziendale e detassazione premi di produttività. Un nuovo modo di fare impresa.



Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Decisa inversione di tendenza rispetto al passato:
viene promosso il ricorso a strutture di flexible benefits
in cui il lavoratore può decidere di ricevere, in tutto o in parte,
il premio di risultato in beni e servizi
in esenzione d'imposta.



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Welfare Aziendale

**insieme di iniziative volontarie del datore di lavoro
volte a perseguire finalità socio-assistenziali**



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO



Welfare Aziendale

Welfare State

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Ricorso a piani di welfare aziendale

Limitato negli ultimi anni

- Difficoltà/impossibilità di finanziarli mediante la rinuncia dei lavoratori ad erogazioni monetarie;
- **Incertezze in merito al regime fiscale**

Welfare Aziendale ↔ Flexible benefits

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Piani di flexible benefits:

è data facoltà al lavoratore di determinare

il proprio pacchetto retributivo

scegliendo tra componenti monetarie e compensi in natura

The logo for Integra, featuring the word "Integra" in a stylized, handwritten red font.

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Aspetti fiscali e contributivi

Contribuiscono a rendere più efficiente l'impegno sociale delle aziende massimizzando, a parità di costo, il beneficio dei lavoratori.

E' esperienza di molti altri Stati il tentativo di incentivare iniziative di Welfare, anche attraverso la leva fiscale.

In questo contesto → pur senza un intervento organico

la legge di stabilità 2016 → «intervento strutturale» basato su tre linee di azione:

Legge di stabilità 2016 (Legge 28 dicembre 2015, n. 208)

- A) Ha riattivato la **detassazione** per le somme legate alla produttività aziendale (c.182)
- B) Ha previsto la facoltà per il lavoratore di **sostituire l'erogazione del premio monetario con l'attribuzione di compensi in natura** (c. 184)
- C) Ha modificato alcune previsioni dell'art. 51 t.u.i.r. (**regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente**)

Legge di stabilità 2016 (Legge 28 dicembre 2015, n. 208)

- A) Ha riattivato la **detassazione** per le somme legate alla produttività aziendale (c.182)
- B) Ha previsto la facoltà per il lavoratore di sostituire l'erogazione del premio monetario con l'attribuzione di compensi in natura (c. 184)
- C) Ha modificato alcune previsioni dell'art. 51 t.u.i.r. (regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente)



effetto di incentivazione del **Welfare Aziendale**

insieme di iniziative volontarie del datore di lavoro
volte a perseguire finalità socio-assistenziali

Le misure adottate

Soltanto in alcuni casi, **sembrano destinate a promuovere l'impegno sociale delle aziende**

Per il resto, **favorendo l'ottimizzazione fiscale e contributiva**



Questo è il caso della previsione maggiormente innovativa:

la spendibilità del premio di rendimento in beni e servizi



Viene incentivato il ricorso ai c.d. **piani di flexible benefits**

in cui è data facoltà al lavoratore di determinare il proprio pacchetto retributivo scegliendo
tra componenti monetarie e compensi in natura

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Le misure adottate

così risolvendo una rilevante criticità



**Posto che l'Agenzia delle Entrate
aveva rigorosamente escluso la possibilità di finanziare i piani di welfare
tramite il ricorso ai premi variabili**

**immaginando un Welfare
promosso su base volontaristica
finanziato autonomamente
senza che i dipendenti potessero optare per l'erogazione di beni e servizi
(in esenzione totale o parziale) in luogo di un premio in denaro**

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Le misure adottate

Assunto il corretto significato di Welfare, quale insieme di iniziative volontarie del datore di lavoro volte a perseguire finalità socio-assistenziali, **non si dovrebbe porre il tema dello «scambio con erogazioni monetarie»** posto che l'attribuzione di beni o servizi sia da considerarsi come aggiuntiva rispetto al pacchetto retributivo di partenza.

La componente fiscale/contributiva dovrebbe assumere un ruolo marginale e strumentale agli scopi meritori, favorendo l'incremento dei servizi messi a disposizione.

Welfare Aziendale ↔ Flexible benefits

Quadro normativo

Determinazione del reddito di lavoro dipendente.

D.p.r. 22.12.1986, n. 917 (TUIR)

Capo IV – Redditi di lavoro dipendente - artt. 49-52



Art. 51 – Determinazione del reddito di lavoro dipendente

Comma 1 → principio di onnicomprensività

«Il reddito di lavoro dipendente è costituito da **tutte le somme e i valori in genere**, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro»

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Quadro normativo

Sono poi stabilite alcune deroghe a detto principio.

Nel contesto analizzato interessano i commi 2 e 3.



Comma 2

Elenco di somme e valori che non concorrono, totalmente o parzialmente, a formare il reddito di lavoro dipendente.

Fattispecie eterogenee senza una ratio univoca. Contribuzione previdenziale obbligatoria, azionariato diffuso, servizi di trasporto, ecc.

La legge di stabilità interviene su questo comma con modifiche rilevanti per la materia in esame.

Quadro normativo

Comma 3

Dedicato alla determinazione della base imponibile per i compensi in natura.

Valore normale.

Ultimo periodo → generalizzata esenzione per

“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.”

Dalla (superficiale) analisi del quadro normativo, emerge l'assenza di una previsione dedicata al regime fiscale del *Welfare Aziendale* che, dunque, trova al sua disciplina in singole disposizioni

Welfare in Italia

Datore di lavoro



OFFERTA DI BENI E SERVIZI

PER I QUALI L'ORDINAMENTO PREVEDE

UN REGIME FISCALE E

CONTRIBUTIVO DI FAVORE

Datore di lavoro



INIZIATIVE STRUTTURATE

Welfare in Italia

Difficoltà connesse all'esperienza (equivoco!) di Welfare in termini di Flexible benefits

Sulla diffusione dei piani di welfare

ha pesato **l'incertezza circa la possibilità di finanziarli mediante il ricorso al c.d. *bonus sacrifice*, ossia tramite lo scambio con un premio monetario**

Per il passato → AdE → posizione volta a scoraggiare la ricerca dell'ottimizzazione del costo

✓ Premio già maturato

! Contrattazione ex ante. Il lavoratore decide di rinunciare ad una parte dell'ipotetico premio monetario per usufruire di beni e servizi.

L'ambito era comunque limitato dalla norma (art. 51 rinvia all'art. 100) che stabiliva **l'attribuzione su base volontaristica**, escludendo qualsiasi tipo di accordo con i lavoratori o con le organizzazioni sindacali

Un piano di Welfare in senso proprio (quello di matrice volontaristica da parte dell'azienda) non poneva particolari dubbi fiscali. Ma determinando un incremento del costo aziendale (in quanto aggiuntivi rispetto alla retribuzione accordata) sono risultati poco praticabili in una situazione generalizzata di crisi.

Legge di stabilità → contribuisce a chiarire l'equivoco di fondo (Welfare – Flexible benefits) ed a superare l'ostacolo all'attribuzione di oneri di utilità sociale sulla base di un accordo aziendale con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali.

Il «nuovo» Welfare – passaggio ai flexible benefits

La Legge di stabilità 2016 attribuisce **la facoltà del dipendente** di scegliere **erogazioni in natura** in luogo di quelle monetarie **nell'ambito della detassazione dei premi di produttività**.

Il **comma 182** dell'art. 1 della predetta legge dispone che “**salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi, i 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 tale contesto si inserisce la grande novità rappresentata dalla possibilità di optare per **erogazioni in natura detassate**. Il **comma 184**, difatti, dispone che “**le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del testo unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, 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**”.

Il «nuovo» Welfare – passaggio ai flexible benefits



è così promosso il ricorso a strutture retributive di flexible benefits in cui il lavoratore può decidere di ricevere in tutto o in parte il premio di rendimento in beni e servizi in esenzione d'imposta



il lavoratore non sosterà imposizione



l'azienda non dovrà sostenere il carico contributivo sui premi

Condizioni (ambito soggettivo, soggettivo, contesto, accordo, ecc.)

Criteri di misurazione → decreto 25 marzo 2015

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Legge di stabilità 2016 (Legge 28 dicembre 2015, n. 208)

- A)** Ha riattivato la detassazione per le somme legate alla produttività aziendale (c.182)
- B)** Ha previsto la facoltà per il lavoratore di sostituire l'erogazione del premio monetario con l'attribuzione di compensi in natura (c. 184)
- C)** Ha modificato alcune previsioni dell'art. 51 t.u.i.r.

Il «nuovo» Welfare – altre modifiche normative

Ratio: agevolare determinate erogazioni aventi finalità sociale. Tre modalità:

1) Esteso l'ambito di operatività di esenzioni già esistenti

→ lett. f), c. 2, art. 51 tuir, oneri di utilità sociale



→ lett. f-bis), c. 2, art. 51 tuir, spese di istruzione

2) Ampliato (reso più attuale) il novero delle somme agevolate

→ lett. f-ter), c. 2, art. 51 tuir, assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti

3) Rese più flessibili le modalità di riconoscimento dei benefit in esenzione d'imposta (totale o parziale)

→ c. 3-bis, art. 51 tuir, voucher

Servizi per finalità di cui all'art. 100. Rinvio solo per individuazione finalità. Irrilevante la parte: «volontariamente»

Quanto alle condizioni dell'operatività dell'esenzione: volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale

Generalità o categorie

Conferma «somme, servizi e prestazioni» come in passato

Tutti i servizi di educazione ed istruzione e servizi integrativi e mensa

Generalità o categorie

«Somme e prestazioni». Non «somme, servizi e prestazioni»

Generalità o categorie

Il «nuovo» Welfare

1) Chiarezza sul regime del *welfare sostitutivo*

2) Estensione delle aree di intervento

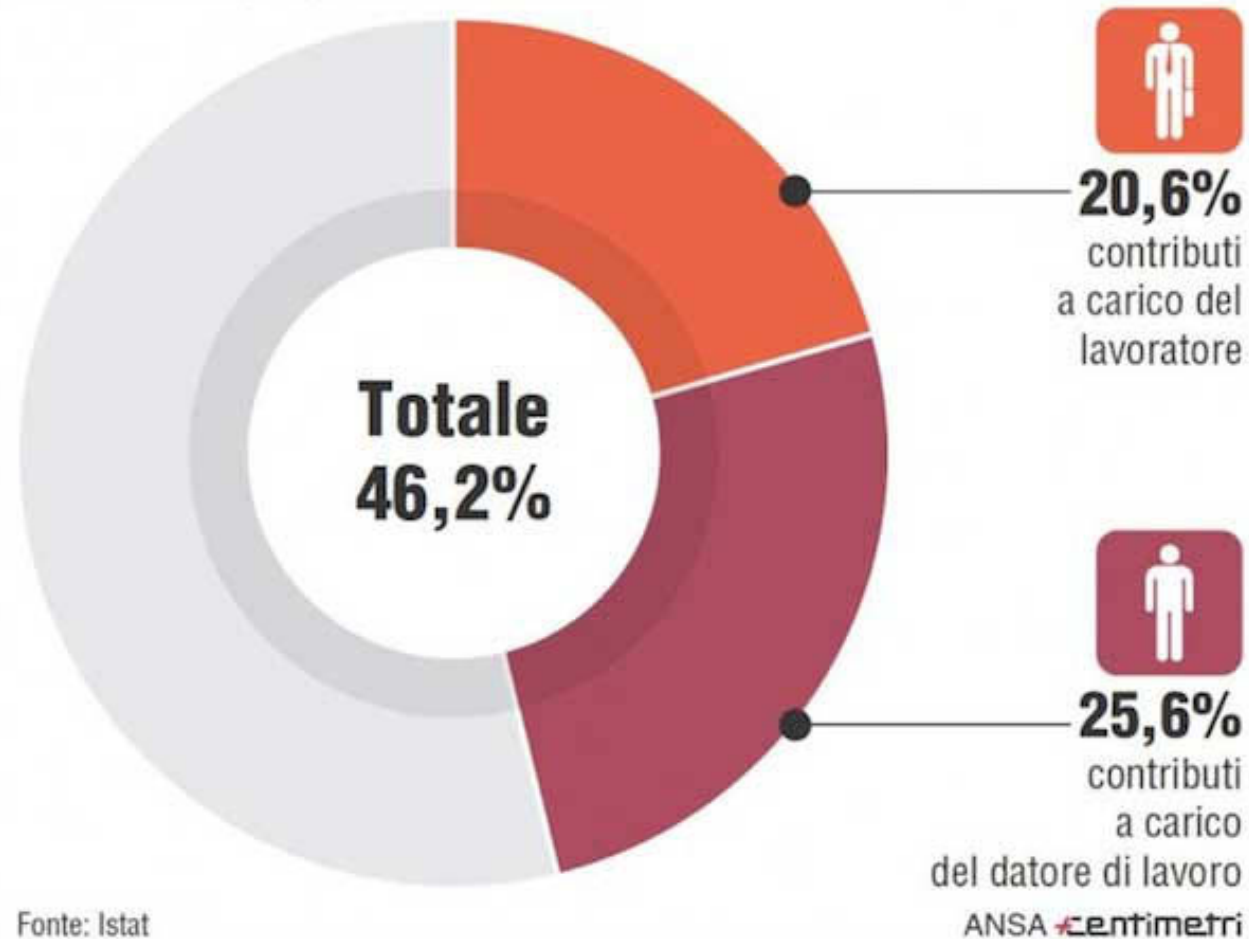
→ **Piani legati ai premi di risultato** (con ambito soggettivo limitato)

→ **Piani su base volontaria investendo risorse autonome**

Quindi pur mancando una normativa di sistema l'attuale disciplina sembra poter dare impulso alle iniziative di welfare.

Il cuneo italiano

Fatto 100 il costo del lavoratore tipo in Italia, il cuneo fiscale è pari in media al 46,2%, circa 14.350 euro



Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

	Premio in denaro	Premio in denaro, beni e servizi	Premio in beni e servizi
Denaro	1.000	500	
	Detassazione (parziale)		
Asilo nido		300	300
Check up sanitario		200	500
Borsa di studio		Detassazione e decontribuzione	200
Imponibile per il lavoratore	$1.000 - 9,49\% =$ 905,10	$500 - 9,49\% =$ 452,55	0
Netto in caso di rispetto condizioni (10%)	814,59	907,29	1.000
Netto in caso di tassazione normale (38%)	561,16	780,58	1.000
Costo azienda INPS 30% circa	1.300	1.150	1.000
Cuneo fiscale massimo	738,84	369,42	0
Cuneo fiscale	485,41	242,71	0

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Flexible benefit

- 1) Il lavoratore sceglie il tipo di beni e servizi tra quelli previsti dagli artt. 51 e 100
- 2) Mancata tassazione per il lavoratore
- 3) Riduzione costo azienda
- 4) Motivazioni
- 5) Relazioni
- 6) **art. 100 tuir: deducibilità per il datore di lavoro delle spese per opere e servizi (...)**
nel limite del cinque per mille delle spese per prestazioni di lavoro solo se
effettuate «volontariamente» mentre interamente deducibili, quali spese per
prestazioni di lavoro (art. 95 tuir), se conseguenza di un obbligo derivante da un
contratto aziendale



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Welfare Aziendale e detassazione premi di produttività. Un nuovo modo di fare impresa.

Le novità introdotte dalla Legge di Stabilità 2016 in tema di welfare aziendale e premi di produttività: aspetti fiscali e giuslavoristici

La detassazione dei premi di produttività: istruzioni operative

Dott.ssa Elisa Eracli – Consulente del Lavoro

Studio Integra Commercialisti Avvocati Consulenti del Lavoro

Lo strumento

- L'art. 1 (commi da 182 a 189) della legge n. 208/2015 introduce una **disposizione strutturale** nel nostro ordinamento con cui disciplina un regime agevolato di natura fiscale per le somme corrisposte a titolo di premio di risultato di ammontare variabile e per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.
- La disciplina agevolativa si pone, dunque, **come strumento stabile** di sostegno alla contrattazione di secondo livello in quanto non è circoscritta a determinati periodi di imposta .

Obiettivi

In via generale la disposizione prevede che **sono soggetti a una imposta sostitutiva pari al 10** per cento, in luogo dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali, ed entro il limite di importo complessivo di **2.000 euro lordi annui, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili** nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Campo di applicazione

Il comma 186 prevede che le disposizioni in esame trovino applicazione per **i datori di lavoro del settore privato**:

- Datori di lavoro imprenditori;
- enti pubblici economici (EPE);
- società di capitali indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale;
- associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato;
- studi professionali individuali o associati in qualsiasi forma giuridica costituita;
- istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;
- ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, ed iscritte nel registro delle persone giuridiche;
- aziende speciali costituite anche in consorzio;
- consorzi di bonifica;
- consorzi industriali;
- enti morali;
- enti ecclesiastici.



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Lavoratori beneficiari

- Le nuove misure fiscali agevolate sono riservate ai lavoratori dipendenti del settore privato, titolari di contratto di lavoro subordinato, **indipendentemente se a tempo determinato o indeterminato**, i quali abbiano percepito nell'anno precedente a quello di riferimento, **redditi di lavoro dipendente di ammontare non superiore a 50.000 euro lordi**.
- Poiché la disposizione fa espresso riferimento ai “titolari di reddito di lavoro dipendente”, **l'agevolazione è esclusa per i titolari di redditi di lavoro assimilato a quello di lavoro dipendente come, ad esempio, i collaboratori coordinati e continuativi**



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

La soglia dei 50.000

- Ai fini della verifica della soglia reddituale, cui la norma subordina l'accesso al regime sostitutivo, si deve considerare **il reddito di lavoro dipendente dichiarato nell'anno precedente** a quello di riferimento e soggetto a tassazione ordinaria.
- Per espressa previsione della norma, il limite di 50.000 euro **va considerato al lordo** delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva del 10% in esame.
- Il limite di 50.000 euro deve intendersi come ammontare complessivo riferito a tutti i redditi di lavoro dipendente percepiti nell'anno precedente, **anche in relazione a più rapporti di lavoro**.
- Ai fini della verifica del limite di reddito di euro 50.000 **non bisogna tenere conto di redditi diversi da quelli di lavoro dipendente (esempio, redditi di fabbricati, da partecipazione, redditi diversi)**. Il beneficio spetta anche se nel corso dell'anno interessato dalla agevolazione il lavoratore superi la soglia di 50.000 euro.

Somme oggetto di agevolazione

Il comma 182 individua, quali somme agevolate, i 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 apposito decreto interministeriale.



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Che significa variabile?

L'aggettivo “**variabile**” è riferito all'ammontare del premio e, dunque, la norma sembra suggerire il criterio con cui deve essere costruito numericamente il risultato.

In particolare, essa sembra imporre alle parti sociali la costruzione di un **premio che sia graduale al risultato da ottenere**. Pertanto, non sembrano essere ammessi all'agevolazione premi individuati in misura fissa legati ad un unico indicatore di risultato.

Al contrario, la norma sembrerebbe spingere, ad esempio, verso una gradualità del premio in base al raggiungimento proporzionale del risultato.

Esempio

Non sembra consentita l'agevolazione qualora fosse individuato un premio di ammontare fisso (1.000 euro) al raggiungimento di un determinato risultato (fatturato 100.000 euro). Al contrario, la norma sembrerebbe spingere verso una gradualità del premio in base al raggiungimento proporzionale del risultato. Pertanto, un premio di 1.000 euro che potrà essere riconosciuto nella misura del 90%, 80% ecc., in funzione di una scala di maggiore fatturato ottenuto.

20 parametri per valutare gli incrementi

- il volume della produzione rispetto ai dipendenti
- il fatturato per dipendente
- il margine operativo lordo
- indici di soddisfazione del cliente
- diminuzione di riparazioni e ri-lavorazioni
- riduzione degli scarti di lavorazione
- percentuale di rispetto dei tempi di consegna
- rispetto delle previsioni di avanzamento dei lavori
- modifiche dell'organizzazione del lavoro
- lavoro agile
- modifiche dei regimi di orario
- rapporto tra costi effettivi e costi previsti
- riduzione dell'assenteismo
- brevetti depositati
- riduzione dei tempi di sviluppo di nuovi prodotti
- riduzione dei consumi energetici
- riduzione degli infortuni
- riduzione dei tempi di lavorazione
- riduzione dei tempi di commessa
- Il decreto interministeriale poi demanda ai contratti territoriali o aziendali la scelta di individuare in dettaglio tali criteri di misurazione in relazione alle peculiarità dei settori di appartenenza, consentendo di andare anche oltre i criteri fissati dal medesimo decreto



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

I criteri di misurazione

I criteri di misurazione degli indicatori che devono essere **oggettivi**, il beneficio spetta a condizione che il risultato programmato **sia effettivamente raggiunto e il datore di lavoro deve darne prova attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro tipo purché oggettivamente misurabili**.

Resta fermo che a differenza di analoghi provvedimenti approvati in anni precedenti, la legge fa espresso riferimento:

- **a effettivi incrementi** di produttività, qualità, efficienza e innovazione, **non premiando più la potenzialità**
- **a “premi di risultato” e non a “somme”** erogate per incrementi di produttività quali straordinari, maggiorazioni, indennità.



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Coinvolgimento paritetico dei lavoratori

Il comma 189 prevede che l'importo delle somme agevolate sia incrementato a 2.500 euro per ciascun periodo di imposta, qualora i contratti collettivi individuino strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Il decreto interministeriale ha precisato che tale circostanza è da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, **la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedano strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie, nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.**

Non rientrano in questo ambito gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione

Esempio

Comitati di lavoratori in merito all'adozione di orari di lavoro, gestione della flessibilità, gestione dei turni di lavoro, periodi di riposo, in merito al ricorso ai contratti a termine per sostituzione dei lavoratori, interventi sull'organizzazione del lavoro



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Contratto aziendale o territoriale

- Il comma 187 stabilisce che ai fini dell'applicazione delle disposizioni in esame **le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali** di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.
- È necessario, dunque, che i contratti siano **stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**, o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.
- **L'azienda che non ha sottoscritto un contratto aziendale o non intenda sottoscriverlo, può corrispondere premi di risultato con il prelievo fiscale agevolato, sempre che recepisca almeno i contenuti di un contratto collettivo territoriale anche se riferito ad una categoria diversa da quella di appartenenza.**
- Il recepimento, potrà avvenire attraverso una semplice comunicazione scritta fatta ai lavoratori in cui si precisa l'adozione, per uno o più anni, dello specifico accordo territoriale.
- Non è necessario acquisire firma per accettazione da parte dei lavoratori, ma è sufficiente che sia presente una modalità che provi l'avvenuto recepimento



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Deposito

Non sarà possibile quindi detassare premi di risultato conseguenti a contratti collettivi nazionali, contratti individuali o contratti individuali plurimi.

Tali contratti andranno **depositati** ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. 151/2015 **in via telematica entro 30 giorni dalla sottoscrizione alla Direzione Territoriale del lavoro** competente. Il Decreto Interministeriale prevede che in allegato al contratto vada inviata anche una **dichiarazione di conformità alle disposizioni del Decreto** e una scheda di monitoraggio dei lavoratori coinvolti, della stima del valore medio del premio, degli obiettivi, degli indicatori e delle misure previste nello stesso.

La busta paga: Imposta sostitutiva

- le somme interessate sono soggette a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro corrisposti in ciascun periodo di imposta: il limite di 2.000 euro deve intendersi al lordo dell'aliquota del 10%.
- **L'eventuale importo corrisposto in misura eccedente il predetto limite di 2.000 dovrà essere assoggettato a tassazione con l'applicazione delle aliquote ordinarie.**
- **Tale limite si ritiene debba essere riferito a ciascun lavoratore e non può essere superato in presenza di più rapporti di lavoro con diversi datori di lavoro.**

Regime contributivo

- **NESSUNA AGEVOLAZIONE.** Fino al 2014 il regime contributivo che tali premi e somme subivano era un assoggettamento a contribuzione normale al momento dell'erogazione ed un successivo sgravio contributivo nella misura di 25 % sui contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro e totali per i contributi a carico dei lavoratori su un importo massimo del premio pari al 5 % della retribuzione contrattuale percepita. (c.d. **decontribuzione**)
- Purtroppo la **“Legge di Stabilità 2016”** prevede l'**azzeramento delle disponibilità di tale Fondo**, con la conseguenza che i premi di produttività non usufruiranno più della decontribuzione previdenziale

Opzione a sistemi di welfare anche mediante voucher

- il lavoratore che ha diritto al premio o alla quota di utili, **potrà scegliere di optare a sistemi di welfare** di cui all'art. 51 del Tuir, il cui rispetto dei limiti in esso indicati, assicura la completa esenzione fiscale e contributiva anche per il datore di lavoro.
- A norma dell'art. 51, è prevista la possibilità **di sostituire in tutto o in parte le somme erogate** con servizi resi dal datore di lavoro alla **generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti** in relazione a servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto: in questo caso si applica la **totale detassazione e decontribuzione**. Si tratta di tutte le **prestazioni di welfare aziendale** previste dai contratti collettivi aziendali o territoriali. Tali prestazioni potranno essere corrisposte attraverso l'erogazione di voucher, anche in formato elettronico.

Cosa sono?

I flexible benefits sono **una forma di retribuzione al lavoratore dipendente in beni e servizi in natura**, che non concorrono o concorrono in parte a formare reddito di lavoro dipendente. Sono innovativi perché il **lavoratore può scegliere autonomamente il tipo di servizio da fruire** tra quelli elencati dal TUIR artt. 51 e 100. Possono essere alternativi al premio in denaro risultando convenienti sia per il lavoratore che per il datore di lavoro.



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Due le possibili forme di remunerazione

- 1) l'erogazione di beni in natura (i più tipici sono i tradizionali pacchi alimentari) che non devono superare il valore complessivo di 258,23 euro all'anno per lavoratore.
- 2) L'erogazione di servizi, invece, non ha limiti di importo (salvo casi specifici come la previdenza o prestazioni sanitarie integrative). In ogni caso, le prestazioni possono essere oggetto di contrattazione sindacale o di regolamento aziendale o di "atti di liberalità".

Diversamente dal premio in denaro, **non sono necessariamente legate al raggiungimento di obiettivi e non costituiscono reddito per il lavoratore**

Destinatari

I voucher devono essere **nominativi** e non possono essere utilizzati da persone diverse dal titolare, **non possono essere monetizzati né ceduti a terzi.**

Quali sono le novità?

il **welfare aziendale** è sostanzialmente **potenziato** dalla Legge di Stabilità 2016 attraverso tre modifiche dell'art.51 del Tuir. Le nuove norme, infatti, dispongono:

- il **superamento dell'aspetto della volontarietà** ai fini della detassazione dei benefit per i dipendenti (art.51, comma 2, lettera f). Se, in precedenza, l'esenzione Irpef per tutti quei servizi offerti ai dipendenti come asili nido e buoni pasto era prevista solo su base di un atto volontario del datore di lavoro, adesso la stessa esenzione è applicabile per servizi previsti da contratti e regolamenti aziendali;
- l'**estensione dei benefici** goduti sia dai dipendenti che dai familiari indicati all'art.12 del Tuir (lettera f-bis) a **servizi educativi** e d'istruzione anche nell'età prescolare (compresi i servizi di mensa ad essi afferenti), **centri estivi o invernali** (colonie climatiche) e **ludoteche** (a fini didattici);
- l'**introduzione** (lettera f-ter) dell'esenzione Irpef anche per **servizi e prestazioni assistenziali** nei confronti di familiari anziani o non autosufficienti.



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Il **percorso attuativo** da seguire per rendere concrete le opportunità fiscali connesse ai piani di welfare aziendale cambia in funzione della presenza di un accordo sindacale aziendale sulla retribuzione di produttività.

Se l'azienda e le rappresentanze sindacali decideranno di stipulare un accordo di secondo livello per regolare la retribuzione di produttività

- dovranno rispettare i requisiti previsti dalla legge di stabilità e dalla decretazione ministeriale attuativa.
- tale accordo dovrà individuare i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che determinano la maturazione della retribuzione di risultato, nonché le forme di eventuale partecipazione agli utili e quelle di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.



tale intesa non basterà per estendere i benefici fiscali connessi al premio di produttività ad un piano di welfare destinati alla stessa platea dei lavoratori. Per ottenere questo ulteriore risultato, **le parti dell'accordo dovrebbero riconoscere il diritto** di ciascun dipendente che maturerà il premio **di convertire la somma percepita in un pacchetto di beni e servizi di welfare.**

Qualora non esistesse un accordo sulla retribuzione di produttività oppure, pur esistendo, le parti non fossero intenzionate a creare un meccanismo di conversione tra premi individuali e welfare aziendale

- per attuare il piano di welfare **l'azienda potrebbe riconoscere il pacchetto mediante un regolamento aziendale unilaterale, oppure potrebbe concordare il piano con le organizzazioni sindacali**



In entrambe queste ipotesi potranno essere usate forme del tutto semplificate per elaborare ed erogare il piano di welfare aziendale, senza dover applicare procedure formali particolari; **basterà definire in concreto i beni e i servizi riconosciuti ai lavoratori**

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Facciamo un esempio concreto: welfare vs premio

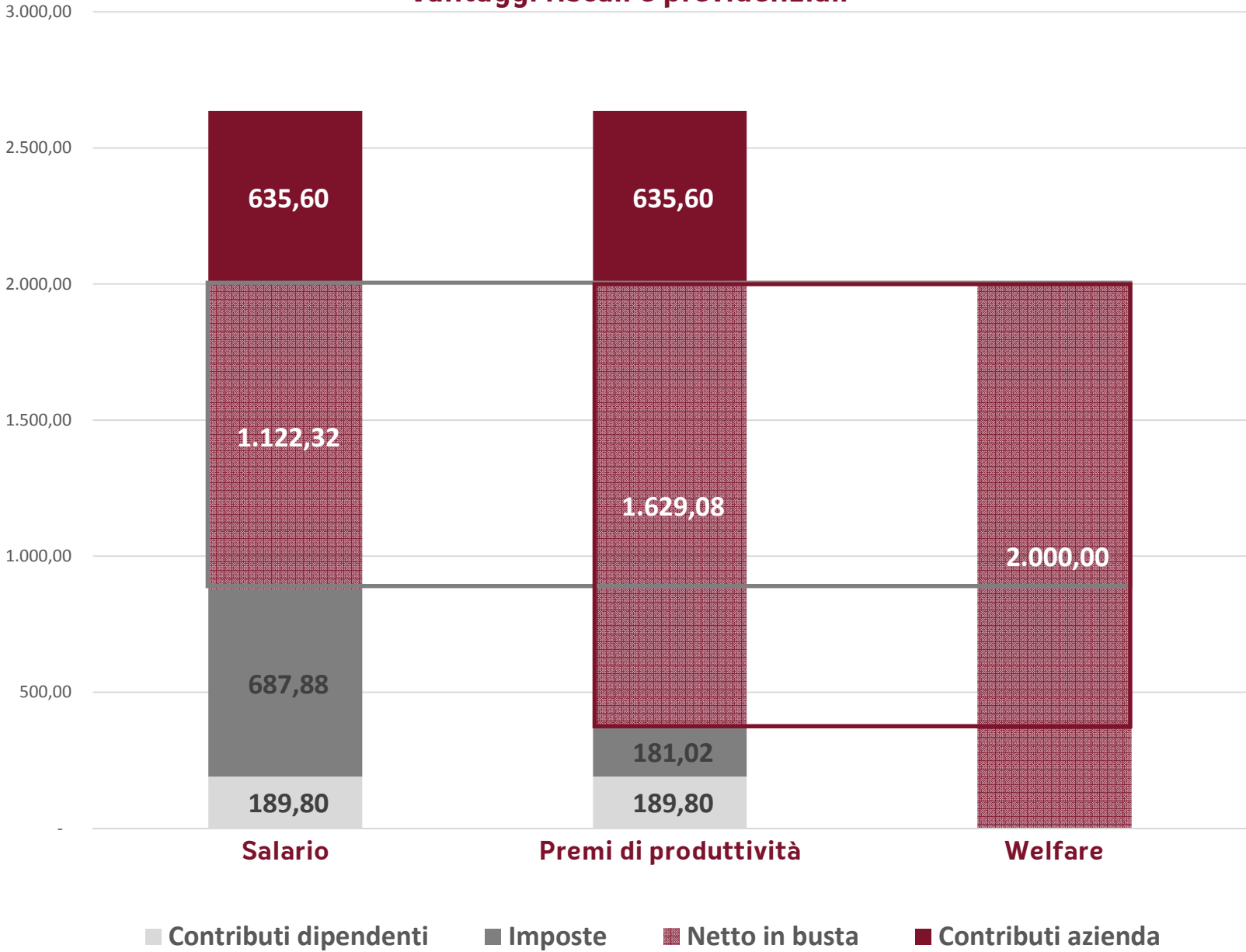
A un dipendente, che **sostiene 2000 euro di spese scolastiche per il figlio**, viene assegnato un **premio di produttività di 2000 euro**.

- Se la somma è incassata come **benefit di welfare non è soggetta a contributi e tassazione** perché il rimborso delle spese scolastiche è integralmente esentato. **L'azienda risparmierà i contributi a suo carico pari a circa 600 euro**.
- Se la somma è incassata come **premio di produttività, è soggetta a contributi e a tassazione IRPEF del 10%**, alla fine incasserà **1.620 euro netti**. L'impresa **verserà i contributi** a proprio carico pari ad **euro 600 circa**.



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Vantaggi fiscali e previdenziali



Studio Integra Commercialisti Avvocati Consulenti del Lavoro

Rag. Adriano Sorci

Dott. Federico Sorci

Avv. Alessandro Sorci

Avv. Matteo Schippa

Avv. Valeria Tocchio

Dott. Elisa Eracli

Grazie



06128 PERUGIA

Strada Pian della Genna, 19

(+39) 075.5004795

06063 MAGIONE (PG)

Via Sacco e Vanzetti, 25B

(+39) 075.843104

info@integraassociati.it

www.integraassociati.it