

# La leva retributiva

- ✓ *La retribuzione incentivante e premiale:  
tassazione agevolata e contrattazione collettiva*
- ✓ *Welfare aziendale e contrattuale*

*Napoli, 31 ottobre 2018*

# **POLITICHE AZIENDALI E RETRIBUTIVE**

**Approccio al più recente diritto del lavoro e sindacale**



- 1) Finalità dei destinatari**
- 2) Strumenti a disposizione**
- 3) Modalità concrete di utilizzo**

## **POLITICHE AZIENDALI E RETRIBUTIVE**

### **Finalità dei destinatari**

datori di lavoro, consulenti del lavoro, lavoratori



- ✓ L'utilizzo degli strumenti a disposizione deve essere analizzata partendo dagli obiettivi e vantaggi (effettivi e latenti) dei differenti destinatari
- ✓ Gli scopi potranno essere differenti a seconda dei destinatari, in molti casi gli strumenti possono determinare benefici comuni



# FINALITÀ DEI DESTINATARI

## Lavoratori



### A titolo esemplificativo:

- ✓ Vantaggi economici
- ✓ Riduzione del cuneo fiscale
- ✓ Utilizzo di beni e servizi messi a disposizione dal datore di lavoro (flexible benefit)
- ✓ Miglioramento del clima aziendale
- ✓ Prevenzione patologie
- ✓ Stabilità del rapporto di lavoro



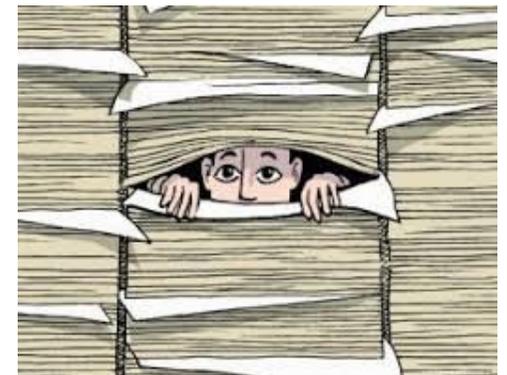
## Finalità dei destinatari

### Consulenti del lavoro



#### **A titolo esemplificativo:**

- ✓ Soddisfazione economica e professionale
- ✓ Fidelizzazione del cliente
- ✓ Mercato con meno concorrenti e comunque più omogenei e selezionati
- ✓ Alto valore aggiunto dell'attività
- ✓ Percezione del cliente di proattività del CDL
- ✓ Referenza e immagine esterna
- ✓ Minore interferenza negativa dell'innovazione tecnologica (attività tradizione sono maggiormente sottoposte a fattori esterni)



# SVILUPPO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI APPLICATE

**Recenti discipline normative e contrattuali consentono**



- ✓ Maggiore flessibilità
- ✓ Politiche retributive agevolate
- ✓ Maggiore competitività
- ✓ Gestione delle crisi aziendali
- ✓ Regolamentazione di istituti contrattuali

# LE NUOVE RELAZIONI INDUSTRIALI

**Da contrattazione di secondo livello ed altri strumenti**



- ✓ Nuovi spazi per le imprese
- ✓ Nuovi spazi per i professionisti del lavoro
- ✓ Nuovi spazi per le organizzazioni sindacali
- ✓ Vantaggi per i lavoratori

# LE NUOVE RELAZIONI INDUSTRIALI

## Competenze del professionista



### **Tradizionali:**

- ✓ Diritto del lavoro
- ✓ Diritto sindacale

### **Trasversali:**

- ✓ Negoziali (gestione delle relazioni sindacali, industriali ed individuali)
- ✓ Comunicazione

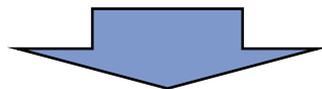
# GLI STRUMENTI A DISPOSIZIONE



**AGEVOLAZIONI  
SUI PREMI DI RISULTATO**

# AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO

## Oggetto dell'agevolazione



### 1) premi di risultato:

- di ammontare **variabile**
- corresponsione legata ad **incrementi** di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili
- criteri definiti con DM 25 marzo 2016

### 2) somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa

### 3) Settore privato

## AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO

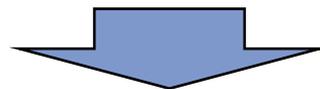
### Agevolazione



- Imposta del 10% sostitutiva IRPEF e addizionali regionale e comunale
- Possibilità di convertire il premio con somme e valori  
**(welfare aziendale )**

## AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO

### Limiti



- Premio € 3.000 lordi
- Reddito di lavoro dipendente **€ 80.000** nel periodo d'imposta precedente

Nel 2016

Premio max € 2.000 (incrementabili fino a € 3.000)

Limite reddituale € 50.000

## AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO

### Coinvolgimento paritetico dei lavoratori



Premi fino a € 800

- decontribuzione del 20% datore di lavoro e totale lavoratore

Fino al 24 aprile 2017 (D.L. 50/2017):

- Incremento dei premi agevolati fino € 4.000

## AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO

### **Incremento del premio o decontribuzione fino € 800**

- Coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro

**Contratti collettivi:** Devono prevedere strumenti e modalità

#### **Es. validi per l'incremento**

- ✓ Costituzione gruppi di lavoro nei quali operano i responsabili aziendali ed i lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione
- ✓ Strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie, predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti

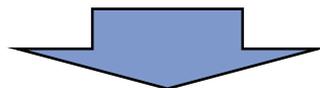
#### **Non validi per l'incremento**

- ✓ Gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione

## AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO

### MODALITA'

- "*in esecuzione* dei contratti aziendali o territoriali di cui all'art.51 del D.Lgs. n.81/2015 "



- Non è sufficiente l'eventuale previsione del CCNL
- "*per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi [...], territoriali o aziendali stipulati **da** associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro RSA ovvero dalla RSU"*

# AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO

## CONTRATTI COLLETTIVI

### Grado:

- associazioni sindacali **comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**

### Agenti negoziali:

- Da ... (e non *dalle*) associazioni sindacali
- loro RSA o RSU

### Livello:

- territoriale o aziendale

## AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO

### CONTRATTI COLLETTIVI

#### Assenza di RSA:

- ✓ Possibile utilizzo del contratto territoriale
- ✓ Possibile stipula con OO.SS. di Categoria ("*per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi [...], territoriali **o aziendali** stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro RSA ovvero dalla RSU*")

#### Mancanza di contratto territoriale :

- ✓ Adozione contratto territoriale più aderente alla propria realtà
- ✓ Recepimento mediante comunicazione ai lavoratori
- ✓ Dovrà essere applicato anche per gli altri aspetti del rapporto di lavoro

AdE circ. n. 5/E 2018

## DECRETO ATTUATIVO

- Erogazione ... *sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188*



Decreto interministeriale 25 marzo 2016

## DECRETO 25 MARZO 2016

### **Prevede:**

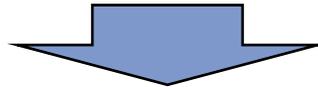
1. Criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili
2. Strumenti e modalità per il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro
3. Modalità di monitoraggio dei contratti
4. Voucher per la sostituzione dei premi

# PREMI DI RISULTATO AGEVOLABILI

**DM 25 marzo 2016**

## **1) Premi di risultato:**

- di ammontare variabile
- corresponsione legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, **misurabili e verificabili**



**I contratti collettivi devono prevedere**  
Criteri di misurazione e verifica degli incrementi

# CRITERI DI MISURAZIONE

**DM 25 marzo 2016**

## **Possibili criteri di misurazione:**

- ✓ Aumento della produzione
- ✓ Risparmi dei fattori produttivi
- ✓ Miglioramento della qualità dei prodotti
- ✓ Miglioramento della qualità dei processi

## **... anche attraverso:**

- la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario
- il ricorso al lavoro agile

## CRITERI DI MISURAZIONE

**DM 25 marzo 2016**

### **Il contratto collettivo deve prevedere:**

- Un periodo congruo all'interno del quale procedere alla misurazione
- Libertà di individuare il periodo (Es. annuale, infrannuale, pluriennale)
- Possibili anticipi, acconti a condizione che il *trend* sia di raggiungimento del risultato (conguaglio a fine periodo)

## CRITERI DI MISURAZIONE

**DM 25 marzo 2016**

**Il contratto collettivo deve prevedere:**

- Il raggiungimento deve essere verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere

## PREMI DI RISULTATO

### RIEPILOGANDO

- ammontare variabile
- corresponsione legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili
- riscontro di indicatori numerici o di altro genere

COME DEVE ESSERE	COME <u>NON</u> PUO' ESSERE
Specifico	Generico
Misurabile mediante indicatori	Non misurabile
Collegato al risultato	Indipendente dal risultato specifico
Fissazione dei tempi di attuazione	Slegato da scadenze temporali

## AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO

### Premio di risultato

<b>COME DEVE ESSERE</b>	<b>OVVERO</b>
Specifico	✓ Qual è l'obiettivo, che cosa vogliamo fare
Misurabile mediante indicatori	✓ Come misureremo il risultato
Collegato al risultato	✓ L'erogazione è collegata all'effettivo raggiungimento del risultato
Fissazione dei tempi di attuazione	✓ Entro quando deve essere raggiunto il risultato

Tomerebbe questo albergo?

MOTIVO

REASON

**RICEVIMENTO**

ECCELLENTE  
EXCELLENT

BUONO  
GOOD

SUFF.  
SUFF.

INSUFF.  
UNSATISF

**FRONT OFFICE**

Cortesia del personale

Front desk staff courtesy

Efficienza check-in (arrivo)

Check-in efficiency

Efficienza check-out (partenza)

Check-out efficiency

**CAMERE**

**GUEST ROOM**

Cortesia del personale

Courtesy of staff

Pulizia

Guest room cleanliness

Comfort

Guest room comfort

Servizio TV e radio

 TV  RADIO TV  RADIO TV  RADIO TV  RADIO

Television and radio quality

Biancheria, prodotti toilette

Amenities, towels, linen

**PRIMA COLAZIONE**

**BREAKFAST**

Cortesia del personale

Courtesy of staff

Qualità dei prodotti

Food and beverage quality

Servizio

Prompt, attentive service

**BAR - RISTORANTE**

**LOUNGE BAR - RESTAURANT**

Cortesia del personale

Courtesy of staff

Qualità dei prodotti

Food and beverage quality

Servizio

Prompt, attentive service

**GIUDIZIO COMPLESSIVO**

**OVERALL**

Desidera indicare il suo dipendente preferito?

Would you like to write the name of your favourite employee?

**LA SUA PRENOTAZIONE È STATA FATTA**

**HOW WAS RESERVATION MADE?**

Da Lei  Agenzia di Viaggi  Azienda

By yourself  Travel Agent  Your Company

**MOTIVO DEL VIAGGIO**

**TRAVEL PURPOSE**

Turismo  Affari  Riunione - Congresso

Leisure  Business  Meeting - Conference

**COMMENTI E SUGGERIMENTI** (scrivere in stampatello) • **COMMENTS AND SUGGESTIONS** (please, write in block)

**INFORMAZIONI GENERALI • GUEST INFORMATION**

**HOTEL CARLOS V** N. Camera / N. Room

Arrivo / Arrival

Partenza / Departure

LA TUA OPINIONE E' IMPORTANTE PER UN SERVIZIO MIGLIORE.  
Come valuti la tua esperienza di oggi  
ai controlli di sicurezza?

YOUR FEEDBACK IS IMPORTANT FOR A BETTER SERVICE.  
How was your experience  
with security control today?



Grazie per la collaborazione.  
Thank you for your feedback.



ASK FOR MORE



Sei soddisfatto  
dei servizi igienici?



## AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO

### ALLEGATO AL D.M. 25/3/2016

#### Sezione 6 – INDICATORI PREVISTI NEL CONTRATTO

1) Volume della produzione/n. dipendenti	<input type="checkbox"/>	11) Modifiche ai regimi di orario	<input type="checkbox"/>
2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti	<input type="checkbox"/>	12) rapporto costi effettivi/costi previsti	<input type="checkbox"/>
3) MOL/VA di bilancio	<input type="checkbox"/>	13) Riduzione assenteismo	<input type="checkbox"/>
4) Indici di soddisfazione del cliente	<input type="checkbox"/>	14) n. brevetti depositati	<input type="checkbox"/>
5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni	<input type="checkbox"/>	15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	<input type="checkbox"/>
6) Riduzione degli scarti di lavorazione	<input type="checkbox"/>	16) Riduzione dei consumi energetici	<input type="checkbox"/>
7) % di rispetto dei tempi di consegna	<input type="checkbox"/>	17) Riduzione numero infortuni	<input type="checkbox"/>
8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori	<input type="checkbox"/>	18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz	<input type="checkbox"/>
9) Modifiche organizzazione del lavoro	<input type="checkbox"/>	19) Riduzione tempi di commessa	<input type="checkbox"/>
10) Lavoro agile (smart working)	<input type="checkbox"/>	20) Altro (indicare) .....	<input type="checkbox"/>

## VARIABILITA' DEL PREMIO

### Strutturazione dei premi

Incremento e strutturazione dei premi sono elementi distinti:

- Il **risultato incrementale**, è condizione per l'erogazione agevolata
- La strutturazione del premio sono le modalità di erogazione ai lavoratori
  
- ✓ E' sufficiente il raggiungimento di uno solo degli obiettivi previsti (salva diversa previsione del contratto collettivo)
- ✓ Variabilità delle somme significa gradualità dell'erogazione in base al raggiungimento dell'obiettivo definito dal C.C.

AdE circolari n. 28/E 2016 e n. 5/E 2018, Ris. 78/E del 19/10/2018

## DETAZZAZIONE TOTALE

- Se il lavoratore sceglie di sostituire il premio in tutto o in parte con *somme fiscalmente esenti*

✓ Momento della percezione quello in cui entra nella disponibilità del lavoratore, a prescindere dalla data di utilizzo

Circ. AdE n. 5/E 2018

## AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO

### DETISSAZIONE



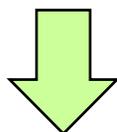
Esenti:

- a) contributi a forme pensionistiche complementari anche se superano € 5.164,65
- b) contributi di assistenza sanitaria versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale anche se eccedenti € 3.615,20
- c) valore azioni offerte alla generalità dei dipendenti, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno 3 anni dalla percezione

# AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO

## AGEVOLAZIONI

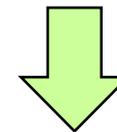
### PREMI IN DANARO



- Agevolazione fiscale
- Nessuna agevolazione contributiva

- Imposta sostitutiva in misura pari al 10% in luogo dell'IRPEF

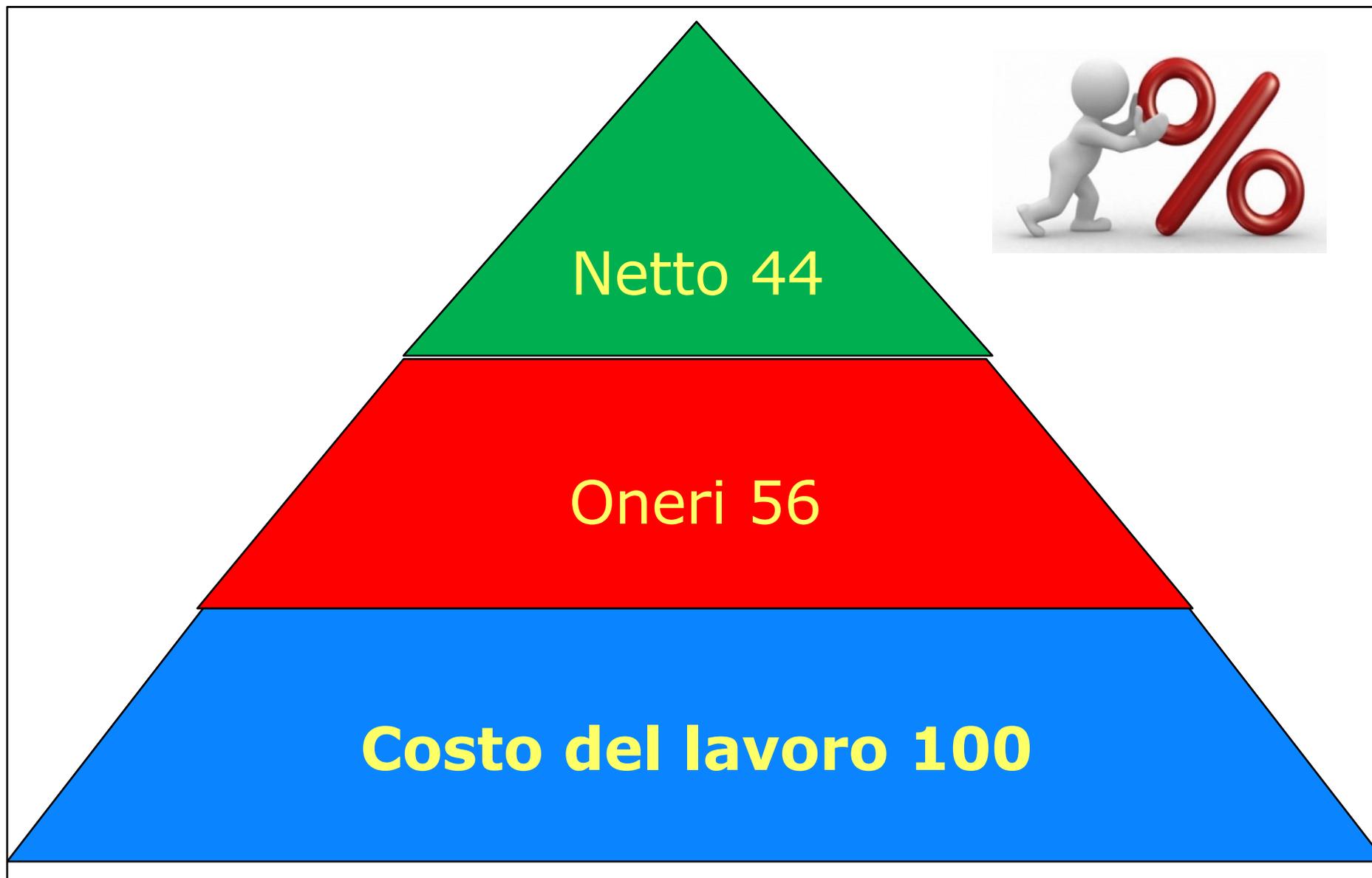
### SOMME E VALORI PER FINALITA' SPECIFICHE



- Agevolazione fiscale
- Agevolazione contributiva

- Premi esenti ai fini fiscali e contributivi
- **Lavoratore** esenzione IRPEF e imp. sostitutiva
- **datore di lavoro e lavoratore** non versano contributi

## CUNEO FISCALE

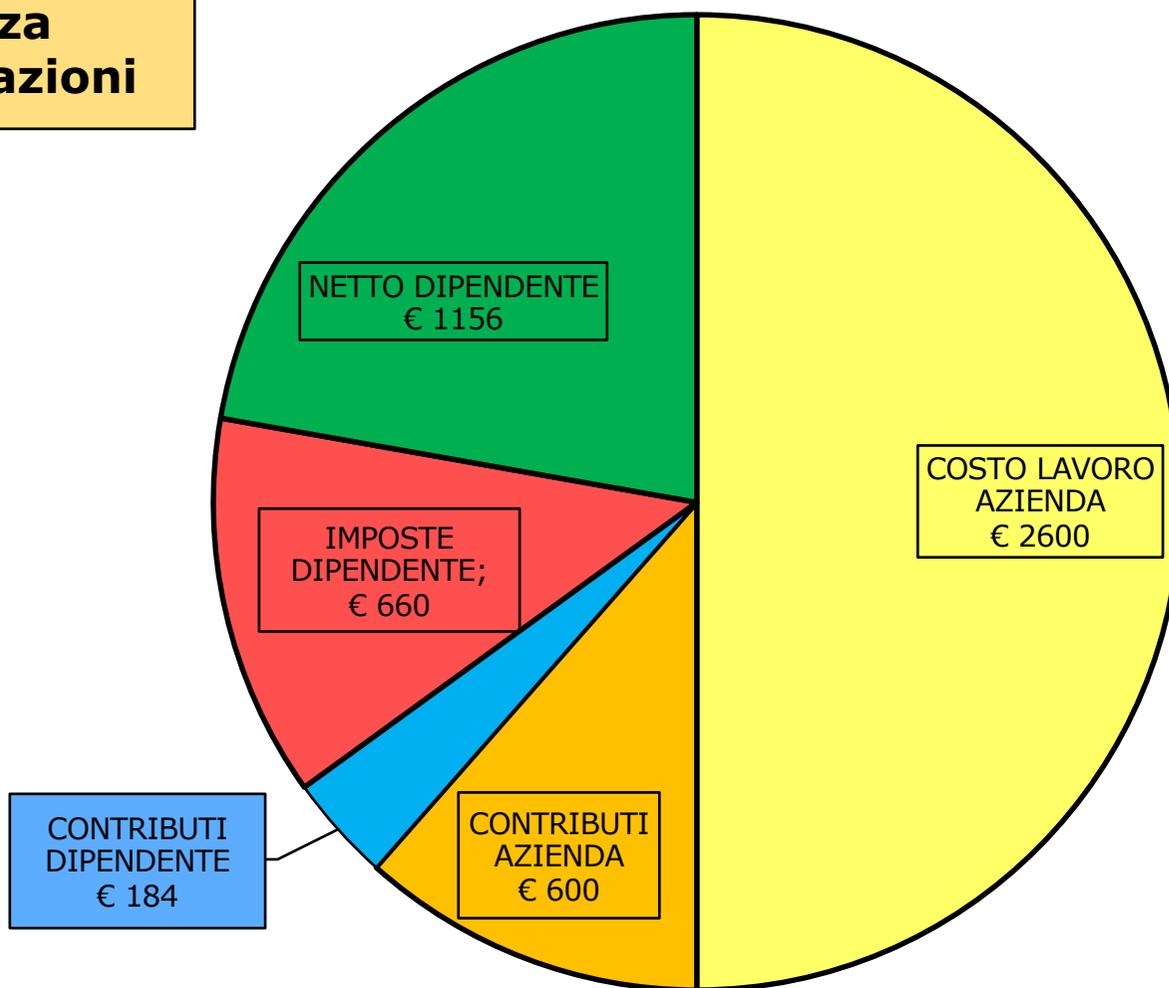


## AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO

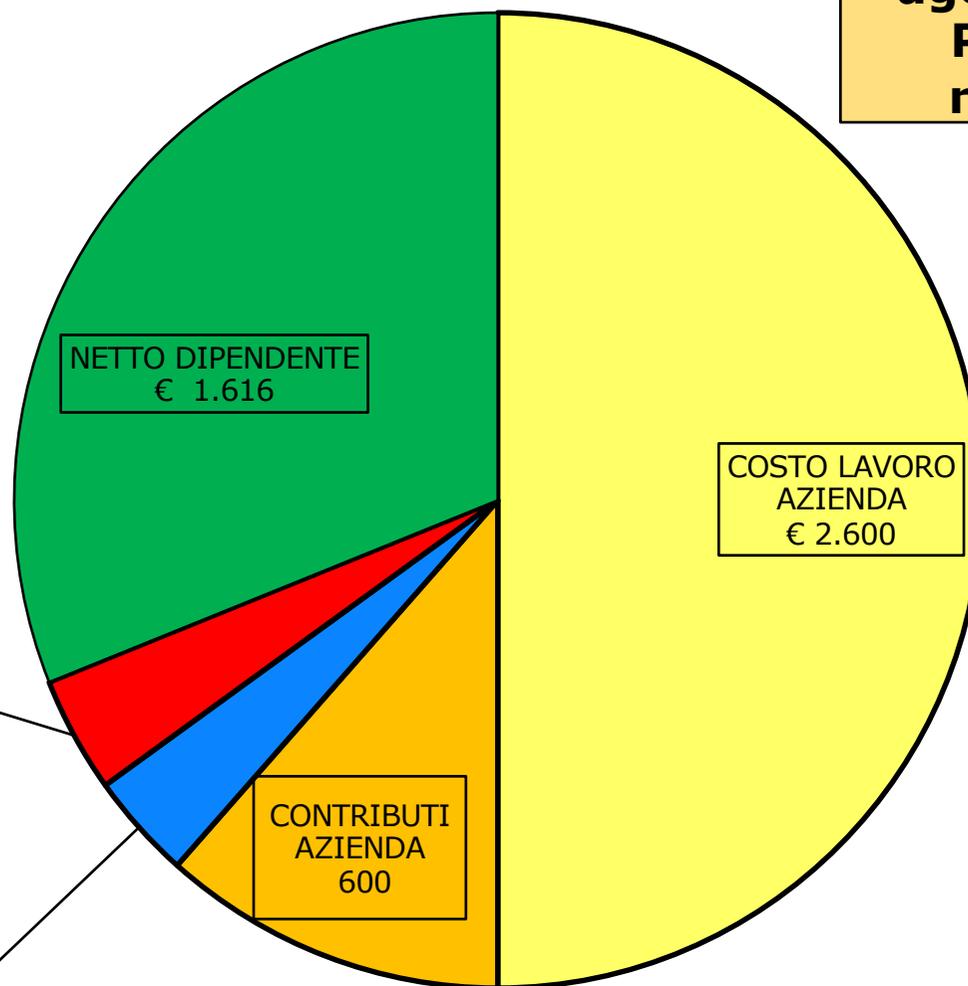


## AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO

**Cuneo fiscale  
senza  
agevolazioni**



## AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO



**Cuneo fiscale agevolazioni Premi di risultato**

NETTO DIPENDENTE  
€ 1.616

COSTO LAVORO  
AZIENDA  
€ 2.600

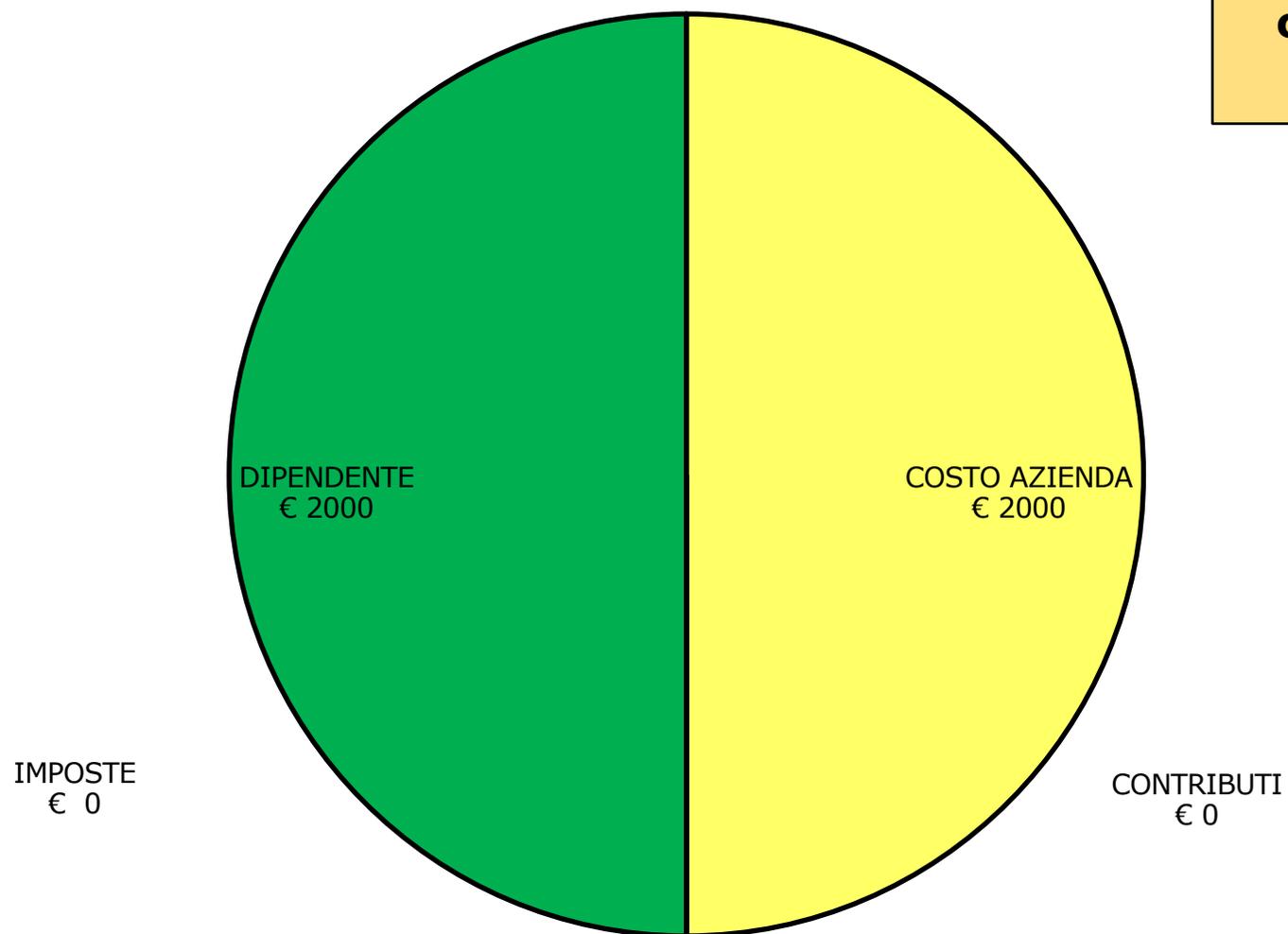
IMPOSTE DIPENDENTE  
€ 200

CONTRIBUTI  
DIPENDENTE  
€ 184

CONTRIBUTI  
AZIENDA  
600

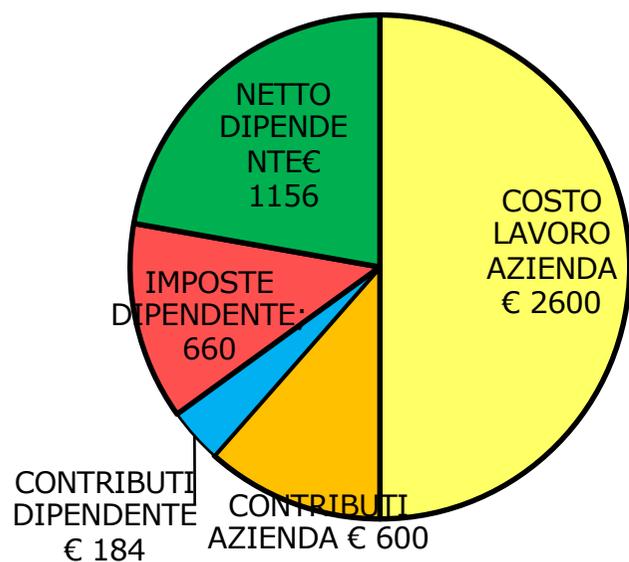
## AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO

**Cuneo fiscale  
con welfare  
aziendale**

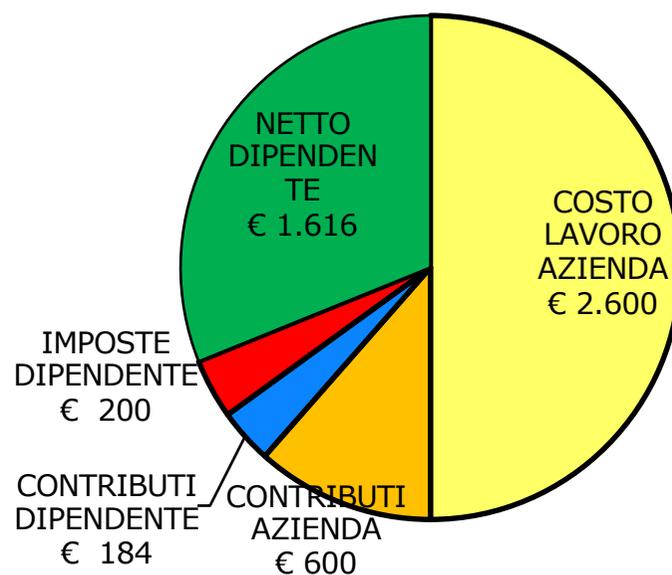


# AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO

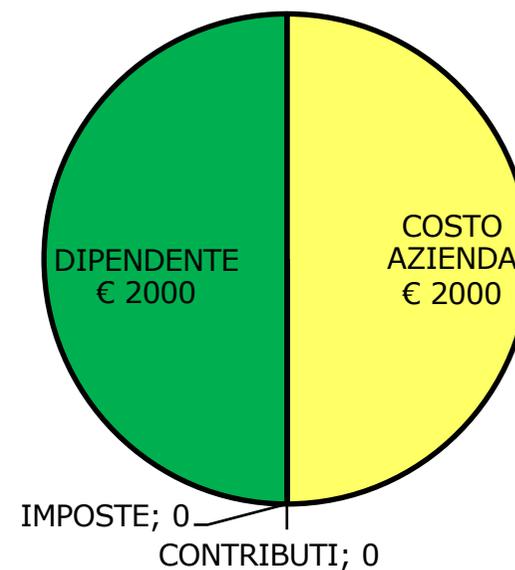
**Cuneo fiscale senza agevolazioni**



**Cuneo fiscale con agevol. premi di risultato**



**Cuneo fiscale con welfare aziendale**



## PREMI DI RISULTATO – CASI RISOLTI

RISOLUZIONE N. 78/E



*Divisione Contribuenti*

*Direzione Centrale Persone Fisiche, Lavoratori  
Autonomi ed Enti non Commerciali*

*Roma, 19 ottobre 2018*

La durata del “periodo congruo” è rimessa alla contrattazione di secondo livello e può essere indifferentemente annuale, infrannuale o ultrannuale dal momento che ciò che rileva è che il risultato conseguito dall'azienda in tale periodo sia misurabile e risulti migliore rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo stesso.

Non è, pertanto sufficiente che l'obiettivo prefissato dalla contrattazione di secondo livello sia raggiunto, dal momento che è altresì necessario che il risultato conseguito dall'azienda risulti incrementale rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio.

## PREMI DI RISULTATO – CASI RISOLTI

CIRCOLARE N. 5 /E



*Direzione Centrale Coordinamento Normativo*

**Roma, 29/03/2018**

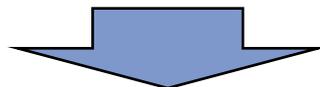
Nel particolare contesto dei premi di risultato agevolabili, può peraltro configurarsi quale “categoria di dipendenti” l’insieme di lavoratori che avendo convertito, in tutto o in parte, il premio di risultato in welfare ricevono una “quantità” di welfare aggiuntivo rispetto al valore del premio, in ragione del risparmio contributivo di cui a seguito di tale scelta beneficia il datore di lavoro.

# WELFARE AZIENDALE E CONTRATTUALE

welfare aziendale



# PROGRESSIVA ESTENSIONE WELFARE AZIENDALE



**2016**

- ✓ **Legge di Stabilità 2016 n. 208/2015**

- ✓ Welfare aziendale escluso da IRPEF anche se da fonte negoziale
- ✓ Welfare aziendale deducibile dall'impresa
- ✓ Welfare aziendale anche sostitutivo dei premi di risultato

**2017**

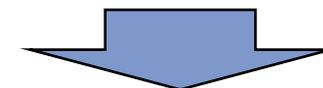
- ✓ **Legge di Bilancio 2017 n. 232/2016**
- ✓ **DM 12/9/2017**
- ✓ **CCNL**

- ✓ Ampliato paniere beni e servizi
- ✓ Incentivi su misure conciliazione vita lavoro
- ✓ Possibile anche se previsto da CCNL e accordi territoriali (es. CCNL metalmeccanici)

**2018**

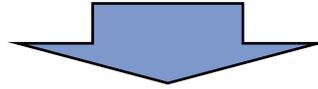
- Legge di Bilancio 2018 n. 205/2017**

- ✓ Ampliato paniere beni e servizi



- ✓ Proseguono incentivi 2016 e 2017

## **IPOTESI DI UTILIZZO**



**Aziendale**

Introdotta in  
sede aziendale

Contratto  
aziendale,  
regolamento

**Contrattuale  
non aziendale**

Previsto da  
contratti  
collettivi  
nazionali o  
territoriali

Es. CCNL  
Metalmeccanici

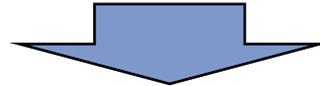
**Sostitutivo**

Lavoratore  
decide di  
sostituire premi  
di risultato con  
flexible benefits

Occorre  
contratto di  
secondo livello

# WELFARE AZIENDALE

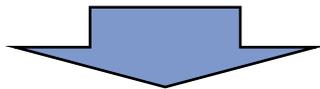
## STEP



- Consapevolezza utilità
- Strategie di comunicazione col datore di lavoro
- Finanziamento del piano
- Elaborazione piano di welfare aziendale coinvolgendo i lavoratori
- Progettazione ed introduzione del piano di welfare aziendale

## WELFARE AZIENDALE

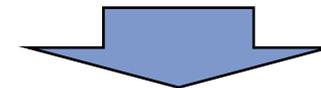
Il datore di lavoro  
mette a disposizione dei  
lavoratori



un paniere  
di prestazioni, opere, servizi  
in natura ed in alcuni casi  
rimborsando le spese



Il lavoratore sceglie  
quelli di cui usufruire  
anche per i familiari



Agevolazioni fiscali

Agevolazioni contributive

# WELFARE AZIENDALE



**Istruzione**



**Sanitarie**

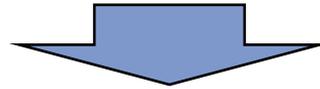
**Sport**



**Ricreazione**



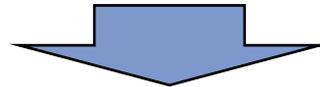
## WELFARE AZIENDALE



### ART.51 TUIR

#### **Determinazione del reddito di lavoro dipendente**

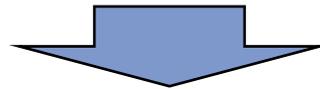
1. Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro [...]



**Regola:** erogazioni in natura = reddito di lavoro dipendente

# WELFARE AZIENDALE

DAL 2016

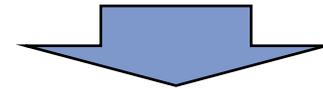
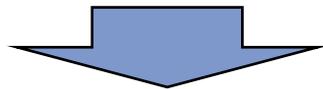


**MODIFICA REDDITO LAVORO DIPENDENTE**

**SOSTEGNO AL WELFARE AZIENDALE**

**LAVORATORE**

**DATORE DI LAVORO**



**DA FRINGE BENEFIT  
A DETASSAZIONE**

**DA LIBERALITA'  
A DEDUCIBILITA' PIENA**

**EROGAZIONE ANCHE CON VOUCHER**

## WELFARE AZIENDALE

### ***IPOTESI***

***Art. 51 c. 2***

- ✓ ***novità 2018 lettera d-bis)***
- ✓ ***lettera f)***
- ✓ ***lettera f-bis)***
- ✓ ***lettera f-ter)***
- ✓ ***lettera f-quater)***

## WELFARE AZIENDALE

### Novità 2018

#### ART.51 c. 2 lettera d-bis) TUIR

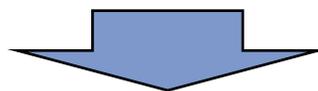
Escluse dalla base imponibile:

- somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente e/o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'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

## WELFARE AZIENDALE

### Novità 2018

**ART.51 c. 2 lettera d-bis) TUIR**



<b>FINALITA'</b>	<b>DESTINATARI</b>	<b>CONDIZIONI</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• somme erogate o rimborsate o sostenute direttamente dal datore di lavoro per acquisto abbonamenti trasporto pubblico locale, regionale e interregionale</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• dipendenti e familiari art. 12 TUIR a carico</li></ul>	Offerti alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti
Riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale		

# **WELFARE AZIENDALE**

## ***4 IPOTESI***

***Art. 51 c. 2***

- 1. lettera f)***
- 2. lettera f-bis)***
- 3. lettera f-ter)***
- 4. lettera f-quater)***

# WELFARE AZIENDALE

## Ipotesi 1

### ART.51 c. 2 lettera f) TUIR

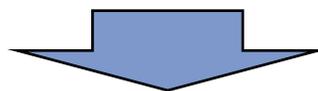
Escluse dalla base imponibile:

- l'utilizzazione di opere e servizi offerti dal datore di lavoro riconosciuti volontariamente **o sulla base di accordi collettivi o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale**, alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti, al coniuge, figli ed altri familiari di cui all'art.12 TUIR **per le finalità di cui all'art. 100**
- ... **educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto**
- **Esempio: palestra, abbonamento a manifestazioni culturali o sportive**
- **Legge Bilancio 2017: precisa che anche sulla base di CCNL**

# WELFARE AZIENDALE

## Ipotesi 1

**ART.51 c. 2 lettera f) TUIR**



<b>FINALITA'</b>	<b>DESTINATARI</b>	<b>CONDIZIONI</b>
utilizzazione di opere e servizi di: <ul style="list-style-type: none"><li>• Educazione</li><li>• Istruzione</li><li>• Ricreazione</li><li>• assistenza sociale</li><li>• Sanitaria</li><li>• Culto</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• dipendenti</li><li>• coniuge</li><li>• figli</li><li>• altri familiari</li></ul>	Offerti alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti

Riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale

## **WELFARE AZIENDALE**

### **FAMILIARI**

- ✓ coniuge non legalmente ed effettivamente separato
- ✓ figli, compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi e gli affidati o affiliati
- ✓ altri art. 433 c. c. conviventi o che percepisca assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria

**A prescindere dal carico familiare ai fini fiscali**

# WELFARE AZIENDALE

## FAMILIARI

Altri familiari art. 433 c.c. :

- ✓ genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi
- ✓ gli adottanti
- ✓ i generi e le nuore
- ✓ il suocero e la suocera
- ✓ i fratelli e le sorelle germani o unilaterali

**A prescindere dal carico familiare ai fini fiscali**

## WELFARE AZIENDALE

### DESTINATARI

*[...] generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti*

- ✓ Non va riferita esclusivamente all'articolo 2095 c.c. ma anche a tutti gli altri casi che possono essere riconducibili ad una tipologia di lavoratori con il solo limite di evitare che ciò possa comportare riconoscimenti circoscritti a determinati soggetti generando ingiustificabili disparità (es. tutti i lavoratori di un settore aziendale)
- ✓ Possono rientrare es. lavoratori del turno di notte  
Circ. Min. Fin. n. 326/E/1997 e n. 188/E/1998

## WELFARE AZIENDALE

### Ipotesi 2

#### ART.51 c. 2 lettera f-bis) TUIR

#### Esclusione dalla base imponibile:

- le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per la fruizione, da parte di coniuge, figli ed altri familiari di cui all'art.433 c.c., dei **servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio**
- **Esempio: testi scolastici, tasse universitarie**

# WELFARE AZIENDALE

## Ipotesi 2

**ART.51 c. 2 lettera f-bis) TUIR**



<b>FINALITA'</b>	<b>DESTINATARI</b>	<b>CONDIZIONI</b>
somme, servizi e prestazioni erogati dal datore di lavoro per: <ul style="list-style-type: none"><li>• servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare</li><li>• servizi integrativi e di mensa ad essi connessi</li><li>• frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali</li><li>• borse di studio</li></ul>	coniuge, figli ed altri familiari	Offerti alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti

## WELFARE AZIENDALE

### **Ipotesi 3**

**Dal 2016 ART.51 c. 2 lettera f-ter) TUIR**

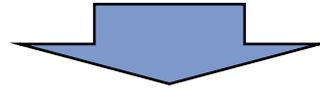
#### **Esclusione dalla base imponibile:**

- le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per **la fruizione di servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati all'articolo 12**

# WELFARE AZIENDALE

## Ipotesi 3

**ART.51 c. 2 lettera f-ter) TUIR**



FINALITA'	DESTINATARI	CONDIZIONI
<p>somme, servizi e prestazioni erogati dal datore di lavoro per:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti</li></ul>	<p>familiari anziani o non autosufficienti articolo 12 TUIR</p> <p>AdE circ. 28/E/2016</p> <p><b>Anziani:</b> ultra 75enni</p> <p><b>Non autosufficienti:</b> coloro che non sono in grado di svolgere attività della vita quotidiana</p>	<p>Offerti alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti</p>

## WELFARE AZIENDALE

### **Ipotesi 4**

**Dal 2017 ART.51 c. 2 lettera f-quater) TUIR**

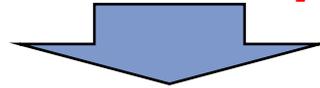
#### **Esclusione dalla base imponibile:**

- contributi e premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del DM 27 ottobre 2009, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie

# WELFARE AZIENDALE

## Ipotesi 4

**ART.51 c. 2 lettera f-quater) TUIR**



<b>FINALITA'</b>	<b>DESTINATARI</b>	<b>CONDIZIONI</b>
Contributi e premi versati dal datore di lavoro a favore di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, per: <ul style="list-style-type: none"><li>• rischio di non autosufficienza</li><li>• rischio di gravi patologie</li></ul>	Dipendenti	Offerti alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti

## WELFARE AZIENDALE

### DESTINATARI

*[...] alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti*

- ✓ Offerti ad un gruppo omogeneo di dipendenti anche se in concreto ne usufruiscono solo alcuni  
Circolare Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016
  
- se le opere e servizi sono a disposizione solo di alcuni lavoratori costituiscono fringe benefits (concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente)  
Risoluzione Agenzia Entrate n. 378/E/2007

## WELFARE AZIENDALE

### DESTINATARI

*[...] Offerta budget figurativo diversificato*

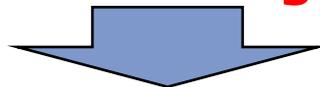
- ✓ Dipendenti su RAL
- ✓ Componenti Cda credito welfare su partecipazione Cda

Tale criterio non fa venir meno  
condizione dell'offerta a generalità dei dipendenti

Interpello n. 954-1417/2016  
Agenzia delle Entrate Direzione Centrale Normativa

# WELFARE AZIENDALE

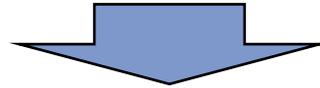
## Modalità di erogazione



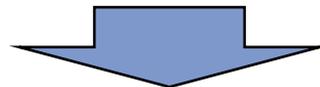
TIPOLOGIA SPESE	MODALITA' DI EROGAZIONE
<ul style="list-style-type: none"><li>servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa, ludoteche, centri estivi e invernali, per borse di studio ai familiari (f-bis)</li><li>servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti (f-ter)</li></ul>	<b>Erogazione in natura o in denaro</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>utilizzo di opere e servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, sanitaria, culto, riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale (f)</li><li>Contributi e premi versati dal datore di lavoro a favore di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa per rischio di non autosufficienza o per coprire il rischio di gravi patologie (f-quater)</li></ul>	<b>Erogazioni solo in natura, non in denaro</b>

# WELFARE AZIENDALE

## Modalità di erogazione:



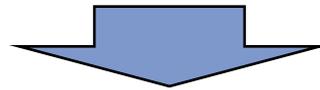
- l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale



VOUCHER

## WELFARE AZIENDALE

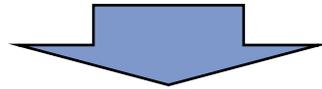
### VOUCHER



- I voucher non possono essere monetizzati o ceduti a terzi
- Devono dare diritto ad **un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale**
- senza integrazione a carico del titolare
- Sono liberi i beni ceduti ed i servizi prestati dal datore di lavoro se complessivamente di importo non superiore € 258,23 annui

## WELFARE AZIENDALE

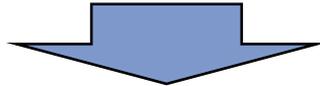
### **Novità sulla deducibilità ai fini II.RR.**



- integrale deducibilità dal reddito d'impresa se riconosciuto su base contrattuale
- parziale deducibilità se riconosciuto volontariamente

# WELFARE AZIENDALE

## DEDUCIBILITA' DAL REDDITO D'IMPRESA



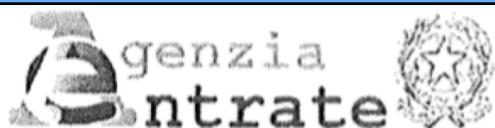
### Art. 95 – Spese per prestazioni di lavoro

- Le spese per prestazioni di lavoro dipendente deducibili nella determinazione del reddito comprendono anche quelle sostenute in denaro o in natura a titolo di liberalità a favore dei lavoratori, salvo il disposto dell'articolo 100, comma 1

### Articolo 100 - Oneri di utilità sociale - comma 1

- Le spese relative a opere e servizi utilizzabili dalla generalità di dipendenti o categorie di dipendenti **volontariamente sostenute** per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto
- sono deducibili dal reddito d'impresa per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi

## WELFARE AZIENDALE – CASI RISOLTI



Direzione Centrale Normativa  
Ufficio Redditi fondiari e di lavoro

**OGGETTO:** *Interpello n. 954-1417/2016  
Articolo 11, comma 1, lett.a), legge 27 luglio 2000, n.212*

*Istanza presentata il 29/11/2016  
Documentazione integrativa presentata il 09/02/2017*

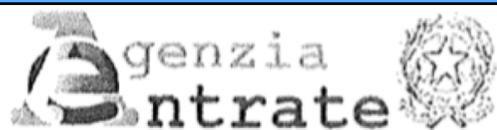
Al fine di incrementare la soddisfazione dei propri dipendenti e di ottimizzare i costi aziendali, la società istante, distributore r ambito HR, ha deciso di offrire ai componenti del Consiglio di amministrazione della società, nonché al personale dipendente, un Piano Welfare composto da due servizi aventi finalità ricreative (abbonamento a palestra e viaggio all'estero), disciplinato da uno specifico Regolamento aziendale.

Detto Regolamento prevede l'assegnazione di un budget di spesa figurativo, totalmente a carico della società e non rimborsabile, diversificato tra tre diverse categorie omogenee, la prima delle quali è composta dai due amministratori, la seconda dai dipendenti con una RAL fino a 35.000 euro e la terza con una RAL maggiore di 35.000 euro.

La società istante si avvale di sei lavoratori dipendenti: inoltre, precisa che il



## WELFARE AZIENDALE – CASI RISOLTI

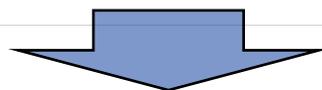


Direzione Centrale Normativa  
Ufficio Redditi fondiari e di lavoro

**OGGETTO:** *Interpello n. 954-1417/2016  
Articolo 11, comma 1, lett.a). legge 27 luglio 2000, n.212*

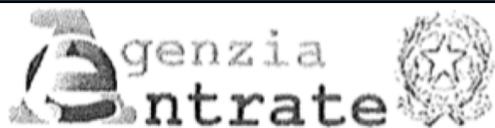
*Istanza presentata il 29/11/2016  
Documentazione integrativa presentata il 09/02/2017*

La società istante si avvale di sei lavoratori dipendenti; inoltre, precisa che il Consiglio di Amministrazione è formato da due componenti, i quali percepiscono un compenso inquadrabile tra i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, di cui all'articolo 50, lettera c-bis), del TUIR.



Nel caso di specie, si rileva che il credito welfare è riconosciuto sia ai lavoratori dipendenti che agli amministratori, ancorché sulla base di presupposti diversi: l'ammontare della RAL per i primi, la partecipazione al CdA per i secondi. Tale diverso criterio si ritiene che non faccia venir meno la circostanza che l'offerta sia rivolta alla *generalità dei dipendenti* e che, pertanto, possa trovare applicazione la previsione di esclusione dal reddito di lavoro dipendente di cui all'art. 51, co. 2, lett. f),

## WELFARE AZIENDALE – CASI RISOLTI



Direzione Centrale Normativa  
Ufficio Redditi fondiari e di lavoro

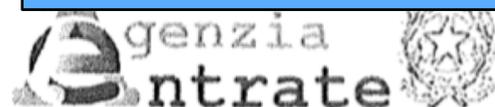
**OGGETTO:** *Interpello n. 954-1417/2016  
Articolo 11, comma 1, lett.a). legge 27 luglio 2000, n.212*

*Istanza presentata il 29/11/2016  
Documentazione integrativa presentata il 09/02/2017*

Per quanto concerne la deducibilità delle spese sostenute per il Piano welfare, si fa presente che la scrivente, con circolare n. 28 del 2016, ha precisato che la "erogazione dei benefit in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'art. 95 del TUIR, e non nel solo limite del cinque per mille, secondo quanto previsto dall'articolo 100 del medesimo testo unico."



## WELFARE AZIENDALE – CASI RISOLTI



Direzione Centrale Normativa  
Ufficio Redditi fondiari e di lavoro

**OGGETTO:** *Interpello n. 954-1417/2016  
Articolo 11, comma 1, lett.a), legge 27 luglio 2000, n.212*

*Istanza presentata il 29/11/2016  
Documentazione integrativa presentata il 09/02/2017*

Dall'esame del Regolamento Aziendale si rilevano le modalità di fruizione dei Servizi Welfare, nonché le altre disposizioni disciplinate il Piano stesso, ma non si evincono statuizioni volte a configurare l'adempimento di un obbligo negoziale.

Ad ulteriore conforto di tale conclusione si fa presente che le norme finali del Regolamento statuiscono che la società istante *"avrà facoltà di cessare unilateralmente e discrezionalmente l'implementazione e l'efficacia del Piano Welfare al termine di ciascun Anno di Riferimento, senza che da questo possa derivare alcun successivo obbligo nei confronti dei collaboratori, né per far sorgere diritti di qualsiasi natura in capo a questi ultimi.*

*Inoltre qualora norme di legge o variazioni sostanziali nel costo per le forniture dei servizi dovessero significativamente modificare lo scenario in base al quale è stato istituito il Piano Welfare di cui al presente Regolamento ovvero gli aspetti fiscali ad esso inerenti."*

## WELFARE AZIENDALE – CASI RISOLTI



22332.18

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

QUINTA SEZIONE CIVILE

- ciò posto, il diritto alla detrazione dell'i.v.a. assolta è ammesso non solo quando sussiste un nesso diretto ed immediato tra una specifica operazione a monte ed una o più operazioni a valle, tale per cui le spese sostenute per acquistare i beni o i servizi gravati dall'imposta facciano parte degli elementi costitutivi del prezzo delle operazioni soggette ad imposta a valle che conferiscono diritto a detrazione, ma anche quando i costi dei servizi in questione facciano parte delle spese generali del soggetto passivo (cfr. Corte Giust. 29 ottobre 2009, *SKF*);

- in particolare, i costi sostenuti per i servizi offerti dal datore di lavoro ai propri dipendenti possono essere considerati come aventi un nesso economico con il complesso delle attività economiche della contribuente medesima, risolvendosi nella acquisizione di prestazioni accessorie rispetto alle esigenze dell'impresa, per cui assumono rilevanza quali spese generali connesse al complesso delle attività economiche del soggetto passivo (cfr. Corte Giust. 18 luglio 2013, *Maritza East*);



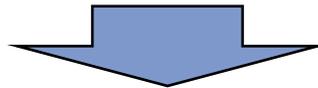
2) La stipula di accordi o contratti per l'erogazione di trattamenti welfare così come previsto dalla art 51 comma 2 lettera f) del Tuir deve avvenire con le organizzazioni sindacali di cui all'art 51 del Dlgs 81/2015?

La L. n.232/16 (legge di bilancio 2017, al co.162, prevede che *"Le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, come da ultimo modificate dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208, si interpretano nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale"*, senza far riferimento a valori di rappresentatività delle organizzazioni stipulanti gli accordi. La disposizione tuttavia pare dover essere coordinata con l'art.1, co.1 del D.L n.338/89, conv. con L. n.389/89, (*La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo*) ed alla disposizione di interpretazione autentica di cui alla L 28 dicembre 1995, n. 549, secondo la quale il citato art.1, del D.L. n.338/89, si interpreta nel senso che , *"in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria"*.

In conclusione, i contratti legittimati a definire la base imponibile, anche ai fini della sottrazione dei trattamenti welfare dal suo calcolo, sembrano quelli identificati dall'art.51 del D.Lgs. n.81/15.

## **WELFARE AZIENDALE**

### **PIATTAFORMA TELEMATICA**



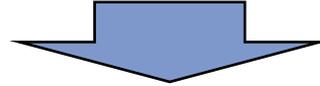
Interpello dicembre 2016 n. 904-1533/2016  
AdE DRE Lombardia

- Possibile modalità figurativa di utilizzo mediante piattaforma informatica, dei budget per i singoli dipendenti
- Necessario offerta a generalità/categoria dipendenti dello stesso plafond di spesa
- Mancato utilizzo non può essere convertito in denaro



# WELFARE AZIENDALE

## LEGGE BILANCIO 2017

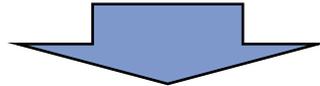


### Interpretazione autentica

- Art. 51, comma 2, lettera f), TUIR si applica anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di
  - ✓ CCNL
  - ✓ Accordo interconfederale
  - ✓ Contratto collettivo territoriale

## WELFARE AZIENDALE IN SOSTITUZIONE PREMI RISULTATO

### LEGGE BILANCIO 2017

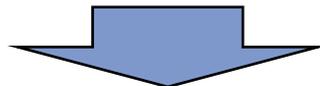


#### Premi di risultato

- ai fini sostituzione del premio in danaro, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva:
  - ✓ contributi alle forme pensionistiche complementari D. Lgs. n.252/2005, versati anche se superano € 5.164,65
  - ✓ contributi di assistenza sanitaria anche se eccedenti € 3.615,20
  - ✓ valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno 3 anni dalla percezione

# WELFARE AZIENDALE CCNL

## CCNL METALMECCANICI INDUSTRIA



**Accordo 27 febbraio 2017**

<b>DECORRENZA</b>	<b>IMPORTO *</b>	<b>UTILIZZO</b>
<b>1 giugno 2017</b>	<b>€ 100</b>	<b>Entro maggio dell'anno successivo</b>
<b>1 giugno 2018</b>	<b>€ 150</b>	
<b>1 giugno 2019</b>	<b>€ 200</b>	
<b>Importi</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ non sono proporzionabili per i lavoratori part time</li><li>✓ <i>"onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto"</i></li></ul>		

## WELFARE AZIENDALE CCNL

### CCNL METALMECCANICI PICCOLA INDUSTRIA

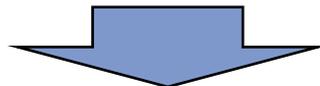


**Accordo 3 luglio 2017**

<b>DECORRENZA</b>	<b>IMPORTO</b>	<b>UTILIZZO</b>
<b>1 marzo 2018</b>	<b>€ 150</b>	<b>Entro 31 dicembre anno di riferimento</b>
<b>1 gennaio 2019</b>	<b>€ 150</b>	
<b>1 gennaio 2020</b>	<b>€ 200</b>	
<b>Importi</b> ✓ non sono proporzionabili per i lavoratori part time		

## WELFARE AZIENDALE CCNL

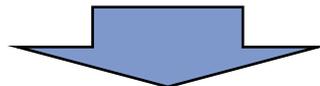
### CCNL LAVORATORI DESTINATARI



ACCORDO	ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO	ASSUNTI A TEMPO DETERMINATO
Metalmeccanici industria	lavoratori dipendenti in forza al 1° <b>giugno</b> di ciascun anno di riferimento o assunti successivamente	I flexible benefits spettano anche ai lavoratori assunti con contratto a termine a condizione che abbiano maturato almeno <b>3 mesi</b> , anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso dell'anno di riferimento.
Metalmeccanici piccola industria	lavoratori dipendenti in forza al 1° <b>gennaio</b> di ciascun anno di riferimento o assunti successivamente	
Spettano al superamento del periodo di prova		

## WELFARE AZIENDALE CCNL

### CCNL METALMECCANICI MODALITA' DI UTILIZZO



ACCORDO	MODALITA' DI UTILIZZO	Note
Metalmeccanici industria	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Strumenti di welfare (flexible benefits)</li><li>✓ Fondo Cometa</li><li>✓ Metasalute</li></ul>	✓ Gli importi sono comprensivi di eventuali costi fiscali e contributivi a carico dell'azienda
Metalmeccanici piccola industria	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Strumenti di welfare (flexible benefits)</li><li>✓ Fondo Fondapi</li><li>✓ Assistenza sanitaria integrativa CCNL</li></ul>	

Nel caso di RSU, i datori di lavoro si confronteranno per individuare tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, dell'organizzazione dell'impresa e del rapporto col territorio, gamma di beni e servizi