CONVEGNO SUL WELFARE AZIENDALE

Conoscere e proporre piani di Welfare Aziendale

lunedì 19 giugno 2017 a Pesaro

IL CONVEGNO VALIDO PER LA FORMAZIONE CONTINUA OBBLIGATORIA per n. 4 crediti

è accreditato dall'Ente di Formazione Associazione F.C.S. Soggetto Autorizzato dal CNO con delibera n. 475 del 31/03/2017,

ed è in corso di accreditamento presso l'ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili di Pesaro-Urbino.

Evento organizzato dall'Associazione FCS con il contributo del FonARCom

Pesaro 19 giugno 2017

Convegno sul WELFARE AZIENDALE

Conoscere e Proporre Piani di Welfare Aziendale

ORE 09,00 - 12,00

Relatore: Ferretti Paolo

Consulente del Lavoro in Ancona

- ☑ Welfare nel TUIR 51 e 100
- ☑ Evoluzioni normative della legge di stabilità
- ☑ Decreto interministeriale (marzo 2016)
- ☑ Circolare 28/E dell'agenzia dell'entrate
- ☑ Progettazione e organizzazione di un piano welfare
- ☑ Gli indicatori aziendali
- ☑ La dimensione economica di un piano welfare
- ☑ Comunicare un piano welfare
- ☑ Esempi pratici

Interverrà: Dott. Massimo Giorgi

Promozione FonARCom

"Competere. *Il valore della formazione per lo Studio e le Aziende*"

ORE 12,00 - 13,00

Interverrà: Salvatore Vigorini

Consulente del Lavoro e Responsabile Area Relazioni Industriali CIFA

"*Strumenti del Welfare nella Contrattazione Collettiva*"

QUESTION TIME SUGLI ARGOMENTI TRATTATI

Conoscerai inoltre l'innovativo contratto intersettoriale CIFA-CONFSAL per ottenere incentivi economici per il welfare ed aumentare la produttività dei dipendenti.

Il 19/06/2017 Ingresso ore 8.30

Grand Hotel Vittoria Pesaro

Piazzale della Libertà 2 – 61121 Pesaro

Tel: 0721 34343 – E-mail: vittoria@viphotels.it

Il welfare aziendale: aspetti normativi, contributivi e fiscali

Pesaro, 19 giugno 2017

Relatore
Dott. Paolo Ferretti
Consulente del Lavoro in Ancona

WELFARE AZIENDALE: DEFINIZIONE

È l'insieme delle iniziative con le quali i datori di lavoro si fanno carico dei bisogni dei propri dipendenti e dei loro familiari, concedendo benefits sotto forma di beni e servizi.

Riconoscendo la valenza sociale di tali iniziative, il legislatore consente, entro certi limiti, la detassazione (ed in alcune ipotesi, anche una parziale decontribuzione) dei beni e servizi erogati dai datori di lavoro.

WELFARE AZIENDALE: DEFINIZIONE

Non bisogna però sottacere che il benessere dei dipendenti **non passa solo** attraverso compensazioni economiche rappresentate da beni e servizi; ***in tal senso si considerino tutte le azioni orientate alla c.d. «conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita familiare» (vedasi anche lo «smart working»)*** idonee a soddisfare esigenze personali del lavoratore (Es: cura dei figli minori, lo studio e la formazione extraprofessionale, lo svolgimento di attività ludico-ricreative).

WELFARE AZIENDALE: DEFINIZIONE

Quindi anche la «*conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*» **è welfare**, ottenibile in questo caso con strumenti che prendono in considerazione la gestione dei tempi di lavoro, modificando la quantità delle prestazioni, la loro articolazione giornaliera/settimanale/plurisettimanale **all'interno e/o all'esterno della sede aziendale** (es: smart working), l'integrazione delle stesse con le esigenze produttive del datore di lavoro.

WELFARE AZIENDALE: OBIETTIVI

Tra i numerosi obiettivi perseguibili, segnalo i seguenti:

MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE DEI DIPENDENTI: comporta certamente un miglioramento della produttività individuale e collettiva, un senso di appartenenza che favorisce processi di fidelizzazione ed una conseguente diminuzione del turn over, un miglioramento del clima aziendale ed una riduzione dell'assenteismo;

AUMENTO DEL POTERE D'ACQUISTO sia per il favorevole trattamento fiscale, che per eventuali sconti e promozioni sui beni e servizi offerti.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

a) artt. 51 (modificato dalla L. 208/2015 e 232/2016) e 100 del DPR 917/1986 (TUIR);

b) art. 1 commi da 182 a 190 della legge n. 208 del 2015 (Legge di Stabilità 2016);

c) Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, emanato il 25 marzo 2016 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 112 del 14 maggio 2016;

d) Circolare Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016;

e) art. 1 commi da 160 a 162 della legge n. 232 del 11 dicembre 2016 (Legge di Stabilità 2017);

f) art. 55 del D.L. n. 50 del 24 aprile 2017, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 95 del 24 aprile 2017 ed entrato immediatamente in vigore;

g) Ris. Ag. Entrate n. 67/E del 09/06/2017

n.b. Si rammenta anche l'art. 14 del decreto semplificazioni (D.Lgs. n. 151/2015) che disciplina il deposito del contratto collettivo aziendale come condizione necessaria per fruire del beneficio della detassazione (e della conseguente possibilità di conversione in welfare).

Dal frammentato quadro normativo, emerge l'assenza di una previsione omogenea, dedicata al regime fiscale del Welfare Aziendale, che pertanto rimane disciplinato in singole disposizioni.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Quali sono i presupposti giuridici che hanno acceso un diffuso rinnovato interesse sul tema del welfare aziendale?

a) la **strutturale** riattivazione della detassazione per le somme legate alla produttività aziendale, nonché per le somme erogate sotto forma di partecipazione all'utile (l'art. 1 co. 182 della L. di Stabilità 2016 si pone come strumento stabile di sostegno alla contrattazione di secondo livello in quanto non è circoscritto a determinati periodi di imposta);

b) la facoltà per il lavoratore di sostituire l'erogazione del premio monetario con l'attribuzione di compensi in natura (art. 1 co 184 L. Stabilità 2016); **si rammenta, nella prassi, la pregressa contrarietà dell'Agenzia delle Entrate, nel regime previgente, circa la possibilità di sostituire i premi in danaro con premi in natura, mantenendo gli sgravi contributivi e fiscali di cui all'art. 51 co 2 e 3 Tuir (risposta a Interpello del 12 febbraio 2014 alla DR Lazio);**

c) la modifica dell'art. 51 TUIR in materia di determinazione del reddito di lavoro dipendente (art. 1 co 190 L. Stabilità 2016 e art. 1 co 160-162 L. Stabilità 2016);

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 182 della L. 208/2015 (**con le modifiche apportate dalla L. 232/2016)**

«***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 per cento***, *entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi* ***(3000 euro lordi dal 2017, con la modifica della L. 232/2016)***, *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***».

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co. 182: Dopo il «buco» dell'anno 2015 (per mancanza di fondi), con l'art. 1 comma 182 della L. 208/2015, la detassazione del premio di risultato **diventa strutturale nel ns. ordinamento** (il regime della detassazione era già stato introdotto - sebbene in via sperimentale - a partire dal 2008 e fino al 2014; per quanto compatibili con il nuovo regime, restano confermati i chiarimenti resi precedentemente in materia dall'Agenzia delle entrate e dal Ministero del Lavoro: Circolare n. 49/E dell'11 luglio 2008, circolare n. 59/E del 22 ottobre 2008, circolare n. 3/E del 14 febbraio 2011, circolare n. 11/E del 30 aprile 2013).

n.b.: Nel contempo, l'art. 1 co. 191 della L. 208/2015 prevede la cancellazione del residuo finanziamento per la **decontribuzione** dei premi di risultato, pari a 25 punti percentuali dell'aliquota a carico del datore di lavoro, introdotta dall'art. 1 co 67 L. 247/2007, in relazione ad un limite di sgravio inizialmente ipotizzato pari al 5% della RAL (retribuzione annua lorda), ridottosi fino al 1,6% con il D.M. 8 aprile 2015 in riferimento agli importi erogati nel 2015.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al comma 182 della L. 208/2015

«Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro…»

Ag. Entr. 28/E/2016

«*Il dipendente, inoltre, può comunicare al proprio datore di lavoro la eventuale rinuncia al regime agevolato. Da tale rinuncia consegue che l'intero ammontare delle somme in questione, erogate nel periodo d'imposta, concorre alla formazione del reddito complessivo.* ***In assenza della rinuncia scritta*** *del prestatore di lavoro, il sostituto d'imposta, se sussistono le condizioni previste dalla norma, procede ad applicare l'imposta sostitutiva. Tuttavia, se il sostituto d'imposta rileva che la tassazione sostitutiva è meno vantaggiosa per il lavoratore, anche in assenza di rinuncia da parte del lavoratore, può applicare la tassazione ordinaria, portandone a conoscenza il dipendente (cfr. circolare n. 11/E/2013)*».

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co. 182:

Viene stabilita una stretta correlazione tra le previsioni contrattuali di secondo livello (aziendale e territoriale) e la **oggettiva verificabilità** della realizzazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione: in tal senso, l'art. 2 co 2 del D. Interministeriale del 25/03/2016, prevede che i criteri di misurazione e verifica degli incrementi **debbano riferirsi ad un arco di tempo congruo** e che il raggiungimento degli obiettivi **debba essere verificabile in modo oggettivo, attraverso appositi indicatori di misurazione** (**a differenza della previgente disciplina, pare più stringente il legame tra criteri individuati dalla contrattazione collettiva territoriale ed aziendale e misurazione oggettiva dei risultati positivi conseguiti)**.

Ai sensi del citato DI, tali incrementi "*possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario* ***o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato***".

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co. 182:

Il D.I. del 25/03/2016, nell'allegato tecnico al decreto stesso, consistente nella dichiarazione di responsabilità, che deve essere sottoscritta all'atto del deposito telematico del contratto di 2° livello (contenente anche la c.d. «Dichiarazione di conformità»), a titolo esemplificativo, identifica n. 19 indicatori (oltre al n. 20 di chiusura che è «Altro»):

Sezione 6 – Indicatori previsti nel contratto			
Volume della produzione / n. dipendenti		11) Modifiche ai regimi di orario	
Fatturato o VA di bilancio / n. dipendenti		12) rapporto costi effettivi / costi previsti	
MOL /VA di bilancio		13) Riduzione assenteismo	
Indici di soddisfazione del cliente		14) n. brevetti depositati	
Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni		15) Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	
Riduzione degli scarti di lavorazione		16) Riduzione dei consumi energetici	
% di rispetto dei tempi di consegna		17) Riduzione numero infortuni	
Rispetto previsioni di avanzamento lavori		18) Riduz. Tempi di attraversamento interni lavoraz.	
9) Modifiche organizzazione del lavoro		19) Riduzione tempi di commessa	
Lavoro agile (smart working)		20) Altro (indicare) ……	

.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co. 182:

Anche la Circ. Ag. Entr. n. 28/E del 15 giugno 2016, ha chiarito che, affinché possa aversi una corretta applicazione del beneficio fiscale all'ammontare complessivo del premio di risultato erogato, è indispensabile che **entro un congruo periodo**, il quale dovrà essere stabilito nell'accordo collettivo, si abbia anche la realizzazione dell'incremento di **almeno uno degli obiettivi** di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione richiamati dalla normativa, ed è necessario che tale incremento **possa essere sottoposto a verifica (misurazione**) mediante il ricorso ad **indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione collettiva**.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co. 182:

Novità: è data dalla possibilità di assoggettare ad imposta sostitutiva anche le "***somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa***".

L'art. 3 del D. I. del 25/03/2016 specifica che "*per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa si intendono gli utili distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile*".

Non siamo quindi in presenza dell'attribuzione di quote di partecipazione al capitale sociale, **bensì della modalità di erogazione della retribuzione**, prevista dal libro V del codice civile nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro nell'impresa, **secondo la quale il prestatore di lavoro può essere retribuito in tutto o in parte anche con partecipazione agli utili**.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co. 182:

Ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile, la partecipazione agli utili spettante al prestatore di lavoro è determinata in base agli **utili netti dell'impresa**, e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio, in base agli **utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato**.

n.b.: **la partecipazione agli utili dell'impresa costituisce una fattispecie distinta dalla corresponsione dei premi di produttività ed è quindi ammessa all'agevolazione a prescindere dagli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione**. Tali elementi devono invece ricorrere in caso di corresponsione dei premi di risultato, agevolabili **anche per le imprese in perdita**.

Anche l'erogazione di somme sotto forma di partecipazione agli utili d'impresa deve risultare dalla compilazione dell'apposita Sezione contenuta nel modello di dichiarazione allegato al D.I. del 25/03/2016

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co. 182:

Le retribuzioni corrisposte a titolo di partecipazione agli utili **rientrano fra le spese per prestazioni di lavoro e sono deducibili dal reddito d'impresa**. Le stesse vanno computate in diminuzione del reddito dell'esercizio di competenza (dell'utile), indipendentemente dal momento in cui sono effettivamente corrisposte.

Il D.I. del 25 marzo 2016 non specifica che la fonte della erogazione degli utili debba essere un contratto collettivo di secondo livello (ma il comma 187, che stabilisce che «*le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali e territoriali*», non lascia dubbi).

L'agevolazione si applica entro il limite di importo complessivo di € 3000 annui lordi, sia per i premi di risultato, che per gli utili distribuiti. **In caso di erogazione di entrambi, il limite va applicato alla loro somma e non è superabile neanche in presenza di più rapporti di lavoro**.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 183 della L. 208/2015

«Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità».

E' quindi una ipotesi da escludere che eventuali indicatori stabiliti dalla contrattazione di secondo livello, riferiti ai giorni di presenza, **possano penalizzare le assenze per maternità**.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 184 della L. 208/2015 (con le modifiche dell'art. 1 co 160 L. 232/2016)

«*Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 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****, ne' 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****. Le somme e i valori di cui al comma 4 del medesimo articolo 51 concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste e non sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191 del presente articolo, 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*».

n.b. Quindi, la decontribuzione che si verifica in ipotesi di conversione del premio di risultato in beni e servizi, opera di fatto anche in sostituzione delle quote di decontribuzione consentite dalla normativa pregressa.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 184 della L. 208/2015 (con le modifiche dell'art. 1 co 160 L. 232/2016)

Il fatto che l'esenzione fiscale e contributiva si abbia «**anche nell'eventualità»** in cui i benefits **«siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182**» ci rammenta che esistono diverse possibilità di introdurre il welfare:

a) accordi aziendali o territoriali per il riconoscimento di "premi di risultato convertibili in benefits";

b) accordi aziendali o territoriali che prevedono dall'origine l'introduzione di un piano di welfare (e non il denaro);

c) atto unilaterale (Regolamento aziendale che introduce un piano di welfare).

n.b. *La modalità sub punto a), introdotta dalla L. 208/2016, si va ad aggiungere alle altre sino ad ora utilizzate ante modifiche. Il datore di lavoro poteva già infatti riconoscere unilateralmente (Regolamento) ai propri dipendenti dei benefits correlati al raggiungimento di obiettivi da parte della generalità o di categorie omogenee degli stessi.*

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (come modificato dall'art. 1 co 160 della L. 232/2016)

La «scelta» del lavoratore «condiziona» la conversione del premio in welfare, ma la legge nulla dice in ordine alle modalità di tale «opzione».

Il D.I. del 25 marzo 2016 non ha disciplinato le modalità di esercizio della facoltà di opzione che quindi rimane non espressamente regolamentata.

Soltanto nel Par. 3 della Circ. Ag. Entr. 28/E/2016 si trova il seguente principio di carattere generale: "***in considerazione della circostanza che né la legge né il Decreto dettano ulteriori regole, si deve ritenere che l'eventuale disciplina di dettaglio, riguardante ad esempio le modalità di esercizio di tale scelta o la possibilità di revoca, resta demandata all'autonomia delle parti o al contratto stesso***".

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (come modificato dall'art. 1 co 160 della L. 232/2016)

La Circ. Ag. Entr. 28/E/2016 richiama **la duplice necessaria ed imprescindibile condizione** che legittima la conversione del premio in welfare:

a) le somme convertite devono essere premi o utili **riconducibili al regime agevolato**;
b) la contrattazione di secondo livello **deve specificatamente attribuire** al lavoratore la facoltà di convertire i premi in benefit.

L'applicazione del regime «agevolato» è quindi sottratto alla libera disposizione delle parti, essendo detto regime **subordinato alla condizione che sia la contrattazione collettiva di secondo livello ad accordare al dipendente la facoltà di scegliere** se ricevere i premi in denaro o in beni e servizi di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'art. 51 Tuir.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (come modificato dall'art. 1 co 160 della L. 232/2016)

La «scelta» del lavoratore non ha specifici vincoli temporali previsti dalle norme.

In astratto l'opzione potrebbe quindi essere esercitata dal lavoratore in qualsiasi momento (anche nel momento in cui è stata acquisita certezza dell'importo monetario spettante per il quale sussiste la facoltà di «conversione»).

n.b.: nella pratica professionale, il contratto di 2° livello (che preveda la facoltà di scelta per il lavoratore di conversione in tutto o in parte del premio in welfare) fissa normalmente anche un termine entro cui i lavoratori possono formalizzare la scelta di percepire in welfare il premio di risultato loro spettante in forma monetaria, nonché la relativa quota. Se l'opzione non è esercitata nei termini fissati, il datore di lavoro è legittimato ad erogare l'importo integrale del premio di risultato in forma monetaria (o con le modalità previste nell'accordo). Peraltro è frequente che l'accordo definisca anche le categorie di beni e servizi a cui i lavoratori possono fare accesso, anche tramite l'utilizzo di voucher.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (come modificato dall'art. 1 co 160 della L. 232/2016)

La Circ. n. 28/E/2016 ha chiarito che i beni e i servizi esentati ex art. 51, commi 2 e 3 T.U.I.R. non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente "***sempreché l'erogazione in natura non si traduca in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione***". Ritiene l'Agenzia che "*le novità introdotte dalla Legge di stabilità 2016, sotto il profilo fiscale, non siano volte ad alterare le regole di tassazione dei redditi di lavoro dipendente e il connesso principio di capacità contributiva che comunque attrae nella base imponibile anche le retribuzioni erogate in natura*".

L'Ag. Entrate ha confermato l'impossibilità per il lavoratore dipendente di "**trasformare**" a propria discrezione l'ordinaria retribuzione - soggetta a tassazione progressiva - in welfare detassato. Secondo l'Ag. Entrate, tale trasformazione risulterebbe, invece, accettabile se l'obbligazione del datore di lavoro avesse ad oggetto - **sin dal suo nascere** - l'erogazione di beni e servizi e potesse essere adempiuta **esclusivamente in base a tale modalità (senza che il dipendente possa scegliere**).

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (con le modifiche dell'art. 1 co 160 L. 232/2016)

Il comma 184 richiama «***le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 TUIR***».

Il co 184 va dunque letto in connessione con il successivo co 190 della L. 208/2016 che ha modificato l'art. 51 TUIR, nonché in connessione con i co 161 e 162 della L. 232/2016 (altrettanto incisivi nell'art. 51 TUIR).

In particolare:

a) il co 190 L. 208/2015 incide sull'art. 51 co 2 TUIR laddove: **sostituisce il contenuto della lett. f) e della lett. f bis), nonché introduce ex novo la lett. f ter**);

b) il co 190 L. 208/2015 incide sull'art. 51 TUIR laddove: **introduce dopo il comma 3, il comma 3bis**;

c) il co 161 L. 232/2016 incide sull'art. 51 co 2 laddove: **introduce ex novo la lett. f quater)**;

d) il co 162 L. 232/2016 **introduce una clausola di interpretazione dell'art. 51 co 2 lett. f.**

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (con le modifiche dell'art. 1 co 160 L. 232/2016)

NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO:

Art. 51 co 2 lett. f TUIR previgente:

f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'articolo 65 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 12;

Art. 51 co 2 lett. f TUIR dopo le modifiche:

f) l'utilizzazione delle opere e dei 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'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100.

N.B: art 100 co 1 TUIR: *Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di* ***educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto****, sono deducibili 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: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (con le modifiche dell'art. 1 co 160 L. 232/2016)

NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO: Art. 51 co 2 lett. f TUIR

Gli elementi che devono essere presenti congiuntamente:

a) il benefit deve perseguire una delle **finalità** previste dalla norma (educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto);

b) il beneficio deve consistere in una **retribuzione in natura**, ossia nell'attribuzione di un'opera o di un servizio; l'attribuzione del benefit in natura può avvenire **direttamente da parte del datore di lavoro o da parte di soggetti terzi per effetto di convenzioni specifiche o tramite il ricorso al sistema dei voucher**; **sono sempre escluse dal beneficio le somme che il datore di lavoro eroga ai dipendenti, anche quando le stesse vengano concesse al solo scopo di rimborsare spese sostenute.**

c) la spesa può essere sostenuta dal datore di lavoro **volontariamente,** o in conformità a disposizioni di **contratto o di accordo o di regolamento aziendale**;

d) il beneficio deve rappresentare un trattamento retributivo di natura collettiva, in quanto il beneficio deve essere messo a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie omogenee di essi e ai familiari indicati nell'articolo 12.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (con le modifiche dell'art. 1 co 160 L. 232/2016)

NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO: Art. 51 co 2 lett. f TUIR se «***riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale***»

Novità: La modifica normativa consente di superare precedenti interpretazioni che vincolavano la non imponibilità dei predetti servizi in capo ai lavoratori dipendenti alla condizione che la spesa fosse sostenuta volontariamente dal datore e non in adempimento di un vincolo contrattuale.

Se l'erogazione avviene a titolo di adempimento di "**contratto, di accordo o di regolamento aziendale**", il datore di lavoro fruisce **della deducibilità integrale dei relativi costi ai sensi dell'articolo 95 del TUIR.** La Circ. Ag. Entr. 28/E/2016 precisa che il limite di deducibilità del cinque per mille previsto dall'articolo 100 TUIR «***continua ad operare, invece, in relazione alle ipotesi in cui le opere ed i servizi siano offerti volontariamente dal datore di lavoro***».

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (con le modifiche dell'art. 1 co 160 L. 232/2016)

NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO: Art. 51 co 2 lett. f TUIR se «***riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale***»

I c.d. «**oneri di utilità sociale**», prima della modifica legislativa, prevedevano:

a) **la piena tassazione** in capo al dipendente (**in ipotesi di attribuzione su base obbligatoria**), a cui corrispondeva la piena deducibilità del costo sostenuto da parte del datore di lavoro;

b) la **piena detassazione** in favore del dipendente (**in ipotesi di attribuzione volontaria**), a cui corrispondeva la deducibilità limitata (al 5 per mille).

Conclusione: la modifica legislativa ha superato l'approccio improntato **alla simmetria** tra i regimi fiscali del datore di lavoro e del dipendente.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (con le modifiche dell'art. 1 co 160 L. 232/2016)

NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO: Art. 51 co 2 lett. f TUIR

L'art. 51 co. 2 lett f) prevede che le opere ed i servizi siano riconosciuti dal datore di lavoro *«volontariamente* ***o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo*** *o di regolamento aziendale»*.

A quale livello di contrattazione si riferisce la norma?

Norma di interpretazione autentica: Art. 1 co 162 della L. 232/2016

«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****»*.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (con le modifiche dell'art. 1 co 160 L. 232/2016)

NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO: Art. 51 co 2 lett. f TUIR

L'art. 51 co. 2 lett f) prevede che le opere ed i servizi siano riconosciuti dal datore di lavoro «***volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale***».

L'insostenibile leggerezza dell'essere: **volontariamente o…….regolamento aziendale**

Risposta Ag. Entr. del 9/2/2017 (DRE Lombardia 29.11.2016 n. 954-14172016), che ha trattato il tema della deducibilità fiscale (non limitato al 5 per mille) in presenza di Regolamento: deducibilità limitata **nel caso in cui non sia rilevabile un obbligo negoziale** (tradotto **nell'assenza di clausola di uscita unilaterale** da parte del datore di lavoro al piano di welfare aziendale).

n.b.: *Sostanzialmente il discrimine sarebbe collegato alla clausola di uscita (tra l'altro facilmente superabile con piani di welfare aziendale a tempo determinato); ottiene dunque la piena deducibilità il regolamento «vincolante», che assume la veste di «un obbligo contrattuale» ovvero di un «uso di natura collettiva» (opposto al concetto di spontaneo e/o volontario).*

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (con le modifiche dell'art. 1 co 160 L. 232/2016)

NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO: Art. 51 co 2 lett. f TUIR

L'art. 51 co. 2 lett f) prevede che le opere ed i servizi siano riconosciuti dal datore di lavoro «***volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale***».

L'insostenibile leggerezza dell'essere: **volontariamente o…….regolamento aziendale**

A parere dell'Agenzia delle entrate, **la volontarietà è un elemento fondamentale al momento della costituzione del regolamento per essere un elemento da abbandonare al momento dell'efficacia dello stesso, il quale diventa vincolante**.

Anche Ag. Entr. n. 28/E/2016 ha affermato che la piena deducibilità è consentita anche in presenza di un "***regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale***".

n.b. : **Evidente distonia interpretativa**: *il Regolamento nasce e si esaurisce come atto unilaterale e volontario del datore di lavoro e qualsiasi interpretazione volta a crearne una natura vincolistica produce l'effetto di snaturare la fattispecie*.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (con le modifiche dell'art. 1 co 160 L. 232/2016)

NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO: Art. 51 co 2 lett. f TUIR

Circ. Ag. Entr. 28/E/2016:

«*Resta invariato l'ambito oggettivo di applicazione della norma che comprende opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, utilizzabili dal dipendente* ***o dai familiari indicati nell'articolo 12 del TUIR****, che, come affermato dalla precedente prassi (cfr. circolare n. 326/1997; circolare n. 238/2000),* ***possono anche essere non fiscalmente a carico del lavoratore***».

«*Le opere ed i servizi contemplati dalla norma possono essere messi a disposizione direttamente dal datore o, come chiarito con risoluzione n. 34/E/2004 per il servizio di checkup medico, da parte di strutture esterne all'azienda* ***ma a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio***».

«*Analogamente a quanto previsto dalla precedente formulazione, la disposizione* ***si differenzia dalle successive lettere f-bis) ed f-ter) in quanto non comprende le somme di denaro erogate ai dipendenti a titolo di rimborsi di spese, anche se documentate, da impiegare per opere e servizi aventi le citate finalità***».

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (con le modifiche dell'art. 1 co 160 L. 232/2016)

NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO: Art. 51 co 2 lett. f TUIR

Esemplificazione di alcune opere o servizi di utilità sociale:

La Cir. Ag. Entr. 28/E/2016 afferma che «***rientra ad esempio nel perimetro applicativo della norma, l'offerta di corsi di lingua, di informatica, di musica, teatro, danza***».

Ma possiamo aggiungere, a titolo meramente esemplificativo:

educazione: supporto all'integrazione (corso di cultura e tradizioni italiane per cittadini stranieri);

Istruzione: corso avente finalità culturale per lavoratori che non necessitano delle relative conoscenze per lo svolgimento dell'attività lavorativa (corso di lingua, corso di guida automobilistica sicura), attività di tutoraggio per dipendenti iscritti a corsi di studio;

ricreazione: gita annuale aziendale o viaggi in genere, abbonamento a palestre, iscrizione a circoli sportivi e ricreativi, abbonamenti a corsi o riviste con finalità ricreativa non aventi attinenza con l'attività lavorativa (corso di giardinaggio, corso di cucina), abbonamento/biglietti per spettacoli di cinema/teatro/sport;

assistenza sociale: assistenza nelle partiche amministrative (assistenza per la dichiarazione redditi. Isee ecc), assistenza psicologica;

sanitaria: iniziative di sensibilizzazione e prevenzione in materia di salute, pacchetto di terapie mediche (es: cure termali), convenzioni con strutture sanitarie;

culto: viaggi per eventi religiosi e finalità di culto.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (con le modifiche dell'art. 1 co 160 L. 232/2016)

NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO: Art. 51 co 2 lett. f TUIR

PROBLEMATICA DELLA POLIZZA ASSICURATIVA SANITARIA

Risposta ad Interpello n. 904-1532/2016 dell'Agenzia delle Entrate- Dir. Reg. Lombardia:

l'interpellante ha chiesto se una polizza assicurativa di assistenza sanitaria offerta, alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti, potesse godere del regime di esclusione fiscale quale reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51, comma 2, lettera f), del TUIR.

La polizza sanitaria prevede per i beneficiari e i loro familiari esclusivamente prestazioni di servizi da parte di strutture sanitarie convenzionate senza alcun risarcimento e/o rimborsi di spese per prestazioni. In sostanza i dipendenti si avvalgono di strutture convenzionate con la Compagnia assicurativa.

Risposta negativa: l'Agenzia delle Entrate afferma che risulta inapplicabile il regime di esclusione da tassazione sul reddito di lavoro dipendente in quanto **i premi assicurativi sono posti a carico del datore di lavoro ed i dipendenti coinvolti dal rapporto assicurativo non sono contraenti, ma terzi assicurati** (in senso conforme Circ. Min Fin. n. 326/1997 che al punto 2.1 elenca, tra le somme e valori soggetti ad imposizione in quanto riconducibili al rapporto di lavoro, i premi pagati dal datore di lavoro per assicurazioni sanitarie, sulla vita, sugli infortuni extra-professionali).

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (con le modifiche della L. 232/2016)

NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO: Art. 51 co 2 lett. f TUIR se «***offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti***»

La non concorrenza al reddito di lavoro dipendente a fini fiscali e previdenziali è dunque **subordinata** alla condizione che i benefits siano offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti.

Agenzia delle Entrate 28/E/2016: *"la precedente prassi ha chiarito che nel concetto di generalità o categorie di dipendenti è ricompresa la messa a disposizione dei benefit, nei confronti di un gruppo omogeneo di dipendenti,* ***a prescindere dalla circostanza che in concreto soltanto alcuni di essi ne usufruiscano****. Di conseguenza, le medesime erogazioni messe a disposizione solo di taluni lavoratori concorrono anche in base alle nuove previsioni normative alla formazione del reddito di lavoro dipendente (cfr. circolare n. 326/1997, par. 2.2.6).*

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (con le modifiche della L. 232/2016)

NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO: Art. 51 co 2 lett. f TUIR se «***offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti***»

Il concetto di "categoria di dipendenti": la materia tributaria **non fa coincidere** la «categoria omogenea» con le categorie di cui all'art. 2095 c.c. (**ma non è comunque preclusa**).

Si utilizza di norma il concetto espresso nella Circ. Min. Fin. n. 326/E/1997 che ritiene "***necessario identificare un gruppo omogeneo di lavoratori dipendenti***". Tale concetto è precisato ulteriormente dalla Circ. Min. Fin. n. 188/E/1998 in cui si esplicita che l'espressione categoria di dipendenti "***non va intesa soltanto in riferimento alle categorie previste nel Codice civile, bensì a tutti i dipendenti di un certo tipo (per esempio, tutti i dirigenti o tutti i lavoratori di un certo livello o di una certa qualifica o tutti gli operai del turno di notte***)".

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (con le modifiche della L. 232/2016)

NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO: Art. 51 co 2 lett. f TUIR se «***offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti***»

Aspetti operativi: deve essere il contratto collettivo o il regolamento a stabilire con chiarezza le c.d. «categorie omogenee» (Es: le parti possono stabilire pacchetti di welfare che non siano comuni alla generalità dei dipendenti destinatari, ma variabili in funzione dell'appartenenza a categorie «omogenee»):

operai/impiegati/quadri/dirigenti; dipendenti con rapporto a termine/a tempo indeterminato; dipendenti dello stabilimento A/dipendenti dello stabilimento B/; lavoratori turnisti/non turnisti; lavoratori addetti ad un determinato reparto; dipendenti con familiari a carico/senza familiari a carico; dipendenti differenziati per fasce di anzianità aziendale, prevedendo, se del caso, una anzianità aziendale minima.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (con le modifiche della L. 232/2016)

NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO: Art. 51 co 2 lett. f TUIR se «***offerti……ai familiari indicati nell'articolo 12***» *del TUIR*

I familiari che possono essere destinatari dei benefit agevolati sono quelli elencati nell'art. 12 Tuir.

In particolare, per familiari si devono intendere:

- coniuge non legalmente ed effettivamente separato;
- figli, compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi e gli affidati o affiliati;
- ogni altra persona indicata nell'art. 433 c.c. (genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi; adottanti; generi e nuore; suocero e suocera; fratelli e sorelle germani o unilaterali).

Il beneficio spetta a prescindere dallo status di familiare fiscalmente a carico e dalla convivenza di questi con il dipendente.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (con le modifiche della L. 232/2016)

NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO: Art. 51 co 2 lett. f TUIR se «***offerti……ai familiari indicati nell'articolo 12***» *del TUIR*

Legge Cirinnà Art. 1 co 20 L. 76/2016:

20. Al solo fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso, le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso. La disposizione di cui al periodo precedente non si applica alle norme del codice civile non richiamate espressamente nella presente legge, nonché alle disposizioni di cui alla legge 4 maggio 1983, n. 184. Resta fermo quanto previsto e consentito in materia di adozione dalle norme vigenti.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (con le modifiche della L. 232/2016)

NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO: Art. 51 co 2 lett. f TUIR se «***offerti……ai familiari indicati nell'articolo 12***» *del TUIR*

La legge Cirinnà (L. n. 76/2016) intende assicurare la tutela dei diritti derivanti dalle unioni civili tra persone dello stesso sesso e viene sancita l'applicabilità di tutte le disposizioni, ovunque ricorrano nelle leggi, che si riferiscono al matrimonio o che contengono le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti, a ognuna delle parti dell'unione. **È il caso di sottolineare che l'assimilazione coniuge/partner opera solo nel caso delle unioni civili**. Tale assimilazione non sussiste nei casi di convivenza.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (con le modifiche dell'art. 1 co 160 L. 232/2016)

NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO:

Art. 51 co 2 lett. f bis TUIR previgente:

f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la frequenza degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari;

Art. 51 co 2 lett. f bis TUIR dopo le modifiche:

f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e 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****;*

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (con le modifiche dell'art. 1 co 160 L. 232/2016)

NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO: Art. 51 co 2 lett. f bis TUIR

Ag. Entr. 28/E/2016:

«Il nuovo testo, in particolare, consente di comprendere tra i servizi di istruzione ed educazione, oltre agli asili nido già previsti in precedenza, ***le scuole materne****, precedentemente escluse in quanto non contemplate; inoltre, sostituisce la locuzione "colonie climatiche", ormai desueta, con "****centri estivi e invernali****" e "ludoteche».*

«Data l'ampia formulazione della lettera f-bis), sono riconducibili alla norma il ***servizio di trasporto scolastico, il rimborso di somme destinate alle gite didattiche, alle visite d'istruzione ed alle altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica nonché l'offerta - anche sotto forma di rimborso spese - di servizi di baby-sitting****».*

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (con le modifiche dell'art. 1 co 160 L. 232/2016)

NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO: Art. 51 co 2 lett. f bis TUIR

Ag. Entr. 28/E/2016:

*«La menzione delle **borse di studio a favore dei familiari dei dipendenti**, presente anche nella precedente disposizione, completa la gamma dei benefit con finalità didattiche e di istruzione, per la cui definizione possono tornare utili i chiarimenti forniti con la **circolare n. 238/2000**, con la quale è stato precisato che rientrano nella lettera f-bis) le **erogazioni di somme corrisposte al dipendente per assegni, premi di merito e sussidi per fini di studio a favore di familiari di cui all'articolo 12. In tale nozione possono essere ricompresi i contributi versati dal datore di lavoro per rimborsare al lavoratore le spese sostenute per le rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici, nonché gli incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell'ambito scolastico**».*

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (con le modifiche dell'art. 1 co 160 L. 232/2016)

NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO: Art. 51 co 2 lett. f bis TUIR «***le somme, i servizi e le prestazioni*** *erogati dal datore di lavoro alla* ***generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti*** *per la fruizione, da parte dei* ***familiari indicati nell'articolo 12****, dei* ***servizi di educazione e 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****»*

Gli elementi presupposto:

- il beneficio deve essere connesso alla fruizione dei servizi da parte dei familiari del lavoratore;
- il beneficio deve essere di natura collettiva (*generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti*) anche se una parte non ne può usufruire (assenza di familiari a carico).
- può trattarsi dell'attribuzione di un'opera o di un servizio offerta direttamente dal datore di lavoro, **oppure di somme (rimborso di spese);**
- il datore di lavoro sostiene la spesa volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (con le modifiche dell'art. 1 co 160 L. 232/2016)

NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO: Art. 51 co 2 lett. f bis TUIR

Ag. Entr. 28/E/2016:

«Per quanto concerne le modalità di erogazioni delle prestazioni, l'attuale formulazione della lettera f-bis) conferma la possibilità che il datore di lavoro eroghi i servizi di educazione ed istruzione ***direttamente o tramite terzi****, **nonché attraverso la corresponsione ai dipendenti di somme di denaro da destinare alle finalità indicate anche a titolo di rimborso di spese già sostenute**, sempreché **acquisisca e conservi la documentazione** comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte».*

n.b.: la legge non prevede un tetto massimo al valore dei benefici e non sussistono limiti alla deducibilità del costo (art. 95, Tuir).

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (con le modifiche dell'art. 1 co 160 L. 232/2016)

NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO:

Art. 51 co 2 lett. f ter TUIR (introdotto dall'art. 1 co 190 L. 208/2015)

f-ter) 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 indicati nell'articolo 12;

Gli elementi presupposto:

• il beneficio deve essere connesso alle spese per l'assistenza di familiari anziani (ultra 75°), **non necessariamente non autosufficienti**, **oppure non autosufficienti, a prescindere dall'età**;

- il beneficio deve avere natura collettiva (*generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti*).
- il beneficio può consistere in prestazioni, oppure in somme a rimborso;
- la spesa può essere sostenuta dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale;

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (con le modifiche dell'art. 1 co 160 L. 232/2016)

NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO:

Art. 51 co 2 lett. f ter TUIR (introdotto dall'art. 1 co 190 L. 208/2015)

f-ter) 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 indicati nell'articolo 12;

Ai fini dell'esclusione dall'imponibilità fiscale e contributiva, è sempre indispensabile che **il datore di lavoro acquisisca e conservi la documentazione che attesta l'utilizzo, da parte del dipendente, delle somme per la finalità in questione** (Es: il certificato medico attestante lo status di non autosufficiente del familiare e la fattura del prestatore del servizio).

n.b.: la legge non prevede un tetto massimo al valore dei benefici e non sussistono limiti alla deducibilità del costo (art. 95 TUIR).

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (con le modifiche dell'art. 1 co 160 L. 232/2016)

NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO:

Art. 51 co 2 lett. f ter TUIR (introdotto dall'art. 1 co 190 L. 208/2015)

f-ter) 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 indicati nell'articolo 12;

Ag. Entr. 28/E/2016

«La norma, nell'intento di conciliare le esigenze della vita familiare del dipendente con quelle lavorative, consente di detassare le prestazioni di assistenza per i familiari anziani o non autosufficienti ***erogate anche sotto forma di somme a titolo di rimborso spese****.*

Malgrado la dizione della norma non faccia riferimento ai servizi, tale omissione non appare significativa posto che questi ***possono comunque rientrare nella previsione della lettera f)****».*

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (con le modifiche dell'art. 1 co 160 L. 232/2016)

NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO:

Art. 51 co 2 lett. f ter TUIR (introdotto dall'art. 1 co 190 L. 208/2015)

f-ter) 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 indicati nell'articolo 12;

Ag. Entr. 28/E/2016

«Con circolare n. 2/E/2005 è stato precisato che i soggetti non autosufficienti sono coloro ***che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana*** *quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti. Inoltre, deve essere considerata non autosufficiente la persona che necessita di sorveglianza continuativa. Lo stato di non autosufficienza può essere indotto dalla ricorrenza anche di* ***una sola delle condizioni esemplificativamente richiamate e deve risultare da certificazione medica****. L'esenzione dal reddito pertanto non compete per la fruizione dei servizi di assistenza a beneficio di soggetti come i bambini, salvo i casi in cui la non autosufficienza si ricolleghi all'esistenza di patologie».*

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (con le modifiche dell'art. 1 co 160 L. 232/2016)

NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO:

Art. 51 co 2 lett. f ter TUIR (introdotto dall'art. 1 co 190 L. 208/2015)

f-ter) 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 indicati nell'articolo 12;

Ag. Entr. 28/E/2016

«Per quanto concerne la individuazione dei familiari anziani, in assenza di richiami normativi si può ritenere, in via generale, di fare riferimento ai ***soggetti che abbiano compiuto i 75 anni****, limite di età considerato ai fini del riconoscimento di una maggiori detrazione d'imposta dall'articolo 13, comma 4, del TUIR».*

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (con le modifiche dell'art. 1 co 160 L. 232/2016)

NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO:

Art. 51 co 2 lett. f quater TUIR (introdotto dall'art. 1 co 161 L. 232/2016)

f-quater) ***i contributi e i 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 decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o* ***aventi per oggetto il rischio di gravi patologie****.*

Vi rientrano i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per le cosiddette polizze "Long Term Care"

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento al co 184 della L. 208/2015 (come modificato dall'art. 1 co 160 lett. b) della L. 232/2016)

«*Le somme e i valori di cui al comma 4 del medesimo articolo 51 concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste e non sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191 del presente articolo, 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*».

La norma dispone la possibilità che il dipendente converta il premio di risultato anche negli specifici benefits di cui all'art. 51 co 4 TUIR (lett. a, uso promiscuo di veicoli; lett. b, concessione di prestiti; lett. c, fabbricati che vengono concessi in locazione, in uso oppure in comodato; lett c bis, servizi gratuiti di trasporto ferroviario), **fermi restando i criteri di quantificazione forfettaria dei valori da assoggettare a tassazione ordinaria** (e non ad imposta sostitutiva, anche nell'ipotesi in cui il lavoratore fruisca degli stessi servizi oppure degli stessi valori in sostituzione, in misura totale o parziale, delle somme detassabili).

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 184 bis della L. 208/2015 (introdotto dall'art. 1 co 160 della L. 232/2016)

«*Ai fini dell'applicazione del comma 184,* ***non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, ne' sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191****:*
a) ***i contributi alle forme pensionistiche complementari*** *di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo,* ***anche se eccedenti i limiti indicati all'articolo 8, commi 4 e 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005****. Tali contributi* ***non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari*** *ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui all'articolo 11, comma 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005; b)* ***i contributi di assistenza sanitaria*** *di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo,* ***anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera a)****;*
c) ***il valore delle azioni*** *di cui all'articolo 51, comma 2, lettera g), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo,* ***anche se eccedente il limite indicato nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera g), e indipendentemente dalle condizioni dallo stesso stabilite****»*;

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento all'art. 1 comma 184 bis della L. 208/2015 (introdotto dall'art. 1 co 160 della L. 232/2016)

Duplice vantaggio fiscale per la previdenza complementare

a) **Possibilità di deduzione anche oltre il limite annuo di € 5.164,57** (ferma restando la condizione che l'accordo collettivo che disciplina il premio di produttività **preveda la possibilità di conversione**, totale o parziale dello stesso, **in versamenti alla previdenza complementare**);

b) **Non tassabilità della prestazione finale** per la parte della stessa determinata dai versamenti di cui al precedente punto a), in luogo di un'imposta sostitutiva del 15% (che si riduce dello 0,30 per ogni anno di iscrizione successivo al 15°, fino alla imposta minima del 9%).

n.b. L. 166/91 (non operatività della piena armonizzazione delle basi imponibili): Le somme (diverse dal Tfr) o premi che le aziende accantonano o versano a casse, fondi, gestioni previsti da contratti collettivi, accordi, regolamenti aziendali che erogano prestazioni integrative previdenziali o assistenziali a favore del lavoratore e suoi familiari nel corso del rapporto o dopo la sua cessazione, **sono escluse dalla base imponibile ai fini contributivi, ma soggette a un contributo di solidarietà del 10% a carico del datore di lavoro, da corrispondersi alla gestione pensionistica a cui è iscritto il lavoratore con la denuncia contributiva del mese in cui si verifica il versamento**.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento all'art. 1 comma 184 bis della L. 208/2015 (introdotto dall'art. 1 co 160 della L. 232/2016)

Duplice vantaggio fiscale per la previdenza complementare

Oggetto del regime agevolato è la contribuzione (diversa dalle quote di Tfr) che un datore di lavoro versa alle forme di previdenza complementare regolamentate dal D.Lgs. n. 252/2005 (fondi pensione o piani di investimento pensionistico).

Diversamente dalla contribuzione di natura sanitaria, la contribuzione di previdenza complementare non deve essere necessariamente versata dal datore di lavoro in risposta a un obbligo derivante da contratto, accordo o regolamento aziendale.

La contribuzione destinata a forme di previdenza complementare fruisce, per previsione di legge, del trattamento fiscale agevolato anche quando derivante da un versamento volontario.

N.B.: *Il beneficio fiscale è applicabile anche quando la contribuzione è versata per i familiari fiscalmente a carico.*

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento all'art. 1 comma 184 bis della L. 208/2015 (introdotto dall'art. 1 co 160 della L. 232/2016)

Contributi di assistenza sanitaria:

Analogia con la previdenza complementare: è possibile superare il limite ordinario di deducibilità di € 3.615,20 (ferma restando la condizione che l'accordo collettivo che disciplina il premio di produttività preveda **la possibilità di conversione**, totale o parziale dello stesso, in versamenti di **contributi di assistenza sanitaria** di cui all'art. 51, comma 2, lettera a) del Tuir);

n.b. L. 166/91 (non operatività della piena armonizzazione delle basi imponibili): Le somme (diverse dal Tfr) o premi che le aziende accantonano o versano a casse, fondi, gestioni previsti da contratti collettivi, accordi, regolamenti aziendali che erogano prestazioni integrative previdenziali o assistenziali a favore del lavoratore e suoi familiari nel corso del rapporto o dopo la sua cessazione, **sono escluse dalla base imponibile ai fini contributivi, ma soggette a un contributo di solidarietà del 10% a carico del datore di lavoro, da corrispondersi alla gestione pensionistica a cui è iscritto il lavoratore con la denuncia contributiva del mese in cui si verifica il versamento**.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento all'art. 1 comma 184 bis della L. 208/2015 (introdotto dall'art. 1 co 160 della L. 232/2016)

Contributi di assistenza sanitaria:

Oggetto del regime agevolato è la contribuzione che un datore di lavoro versa a casse e fondi di assistenza sanitaria **in risposta a un obbligo derivante da contratto, accordo o regolamento aziendale**.

Affinché la maggiore contribuzione versata in deroga alle eventuali previsioni del Ccnl non possa essere considerata come benefit imponibile, è opportuno che la deroga sia recepita in un contratto collettivo aziendale o un regolamento con riguardo alla generalità dei dipendenti o categorie di essi.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento all'art. 1 comma 184 bis della L. 208/2015 (introdotto dall'art. 1 co 160 della L. 232/2016)

Contributi di assistenza sanitaria:

La normativa previdenziale non prevede un tetto massimo con riferimento alla contribuzione che può fruire dell'esclusione dall'imponibile contributivo; il tetto opera, invece, con riferimento all'imponibile fiscale ed attiene sia alle quote contributive poste a carico del datore di lavoro, che a quelle dovute dal dipendente (trattenute dal datore di lavoro dalle spettanze mensili dovute).

E' previsto che il versamento di contributi per assistenza sanitaria non concorra alla formazione del reddito di lavoro dipendente solo ove versata a un soggetto che opera nei settori d'intervento indicati dal D.M. 31 marzo 2008.

Il vincolo non opera a livello contributivo (Min. lav. Interp. n. 14/2011).

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento all'art. 1 comma 184 bis della L. 208/2015 (introdotto dall'art. 1 co 160 della L. 232/2016)

Non concorrono a formare il reddito……. «***il valore delle azioni*** *di cui all'articolo 51, comma 2, lettera g), del testo unico delle imposte sui redditi…»*

E' prevista la possibilità di "sostituire" il premio di risultato con azioni assegnate per il tramite di un piano di azionariato diffuso (in quanto rivolto per legge **alla generalità dei dipendenti**).

In tal caso, la legge ha previsto che il valore normale delle azioni assegnate al dipendente ex art. 51, comma 1, lett. g) T.U.I.R. **non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente** (**né è soggetto ad imposta sostitutiva**) "***anche se eccedente il limite indicato nel medesimo art. 51, comma 2, lettera g), e indipendentemente dalle condizioni dallo stesso stabilite***" (ovvero, anche se eccedente ad € 2.065,83).

n.b.: «***indipendentemente dalle condizioni dallo stesso stabilite»:*** **cessione delle azioni in esenzione anche se nel triennio.**

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 190 della L. 208/2015 (introduce il co 3 bis dopo il co 3 dell'art. 51 TUIR)

Art. 51 co 3 bis TUIR: «***Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, 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***»

La norma consente ai dipendenti di fruire dei benefici di cui ai co 2 e 3 dell'art. 51 TUIR per il tramite di strutture esterne che emettono documenti di legittimazione in formato cartaceo o elettronico (card) che rappresentano i titoli con cui i lavoratori esercitano il loro diritto ad ottenere le prestazioni, i servizi o i beni in essi indicati.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 190 della L. 208/2015 (introduce il co 3 bis dopo il co 3 dell'art. 51 TUIR)

Art. 51 co 3 bis TUIR: «***Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, 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***»

Il comma 1 dell'art. 6 del D.I. 25/03/2016 fissa le caratteristiche e le modalità di fruizione dei titoli rappresentativi dei benefits di cui all'art. 51 T.U.I.R., definiti "voucher".

«***Tali documenti non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare***»

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 190 della L. 208/2015 (introduce il co 3 bis dopo il co 3 dell'art. 51 TUIR)

Art. 51 co 3 bis TUIR: «***Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, 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***»

«***non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare***»

I voucher sono documenti nominativi che non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare. Tenuto conto che il sistema dei voucher si basa sulla preventiva identificazione del soggetto che ha diritto alla prestazione,. **è necessario che sul documento siano sempre indicate le generalità dell'effettivo fruitore della prestazione, opera o servizio**

n.b.: se il soggetto che deve materialmente fruire del beneficio è il familiare, il voucher deve essere intestato al familiare del dipendente.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 190 della L. 208/2015 (introduce il co 3 bis dopo il co 3 dell'art. 51 TUIR)

Art. 51 co 3 bis TUIR: «***Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, 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***»

«***non possono essere monetizzati o ceduti a terzi*** »

non possono essere convertiti in denaro o ceduti a terzi.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 190 della L. 208/2015 (introduce il co 3 bis dopo il co 3 dell'art. 51 TUIR)

Art. 51 co 3 bis TUIR: «***Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, 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***»

«***devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare***»

il voucher deve essere **monouso** (dà diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale (non può essere emesso a parziale copertura del costo della prestazione, opera o servizio e quindi non sono integrabili dal dipendente).

n.b. Ag. Entr. 28/E/2016: ha chiarito che la prestazione rappresentata dal voucher può consistere anche in somministrazioni continuative o ripetute nel tempo (es. abbonamento stagione teatrale) che, nel voucher, devono essere indicate nel loro valore complessivo.

Non è vietato il pagamento alla medesima struttura, da parte del dipendente, di ulteriori e aggiuntivi servizi: in tale ipotesi, infatti, fra la struttura e il dipendente viene dato vita ad un ulteriore e distinto rapporto commerciale.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 190 della L. 208/2015 (introduce il co 3 bis dopo il co 3 dell'art. 51 TUIR)

Art. 51 co 3 bis TUIR: «***Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, 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***»

Deroga previste dall'art. 6 co 2 D.I. 25/03/2016 : «*In deroga a quanto disposto al co 1, i beni e i servizi di cui all'art. 51 co 3 ultimo periodo TUIR, possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di cui alla medesima disposizione*».

Trattasi del c.d. «**Voucher multiuso**», rappresentativo di una pluralità di potenziali beni, anche di natura eterogenea (es. buono benzina; buono spesa).

La principale limitazione che sconta il voucher multiuso è quella dell'importo che è soggetto a un tetto massimo annuo inderogabile pari ad € 258,23.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 190 della L. 208/2015 (introduce il co 3 bis dopo il co 3 dell'art. 51 TUIR)

Art. 51 co 3 bis TUIR: «***Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, 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***»

Deroga previste dall'art. 6 co 3 D.I. 25/03/2016 : *«L'affidamento e la gestione dei servizi sostitutivi di mensa continuano ad essere disciplinati dal DPR 207/2010»*

Il D.I. ha previsto che i voucher disciplinati dal comma 1 costituiscono uno **strumento distinto dalle prestazioni sostitutive del servizio di mensa** (c.d. buoni pasto o ticket) di cui al comma 2, lett. c), dell'art. 51 T.U.I.R. Il buono pasto, al pari del voucher, non è "cedibile, commercializzabile, cumulabile o convertibile in denaro" ed è "utilizzabile esclusivamente per l'intero valore facciale" (lett. d) ed e) del D.P.R. n. 207/2010); per i buoni pasto, a differenza di quanto previsto per i voucher, **non è preclusa la possibilità di integrazione monetaria da parte del dipendente**.

n.b. L'importo del buono pasto che eccede il limite di € 5,29 (o € 7 per i ticket elettronici), concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 185 della L. 208/2015

«Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette».

Definizione di sostituto di imposta

Art. 64 ° co 1° e 2° DPR 600/73

«Chi in forza di disposizioni di legge è obbligato al pagamento di imposte in luogo di altri, per fatti o situazioni a questi riferibili ed anche a titolo di acconto, deve esercitare la rivalsa se non è diversamente stabilito in modo espresso.

Il sostituto ha facoltà di intervenire nel procedimento di accertamento dell'imposta».

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 185 della L. 208/2015

«Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette».

Il sostituto di imposta è il soggetto obbligato all'effettuazione della ritenuta alla fonte sulle somme o valori da lui corrisposti ed è, altresì, obbligato alla presentazione della relativa dichiarazione delle somme trattenute per conto dell'amministrazione finanziaria (mod. 770).

In definitiva il sostituto d'imposta è colui che, **per un obbligo di legge, è tenuto alla riscossione di imposte dovute da altri**, per fatti o situazioni a questi riferibili ed anche a titolo di acconto.

Il sostituto di imposta **deve esercitare la rivalsa** se non è diversamente stabilito in modo espresso.

Per il sostituto, operare la ritenuta non è solo un diritto, ma un obbligo.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 185 della L. 208/2015

«Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette».

Che situazione si prospetta quando non sono state operate le ritenute d'acconto?

a) se il sostituito include quelle somme nei suoi redditi complessivi, adempiendo al versamento delle imposte dovute, libera anche il sostituto;

b) se il sostituito non lo fa, il sostituto che non ha effettuato le ritenute resta obbligato nei confronti del fisco; al tempo stesso, permane il suo diritto/dovere di fare la rivalsa sul sostituito; nessuna norma pone a carico del sostituito l'obbligo di corrispondere al fisco le somme che dovevano formare oggetto di ritenuta; non è infatti previsto, per la sostituzione a titolo di acconto, che vi sia solidarietà tra sostituto e sostituito per le ritenute non operate e non versate. Il fisco può quindi emettere nei confronti del sostituto avviso di accertamento per stabilire che ha omesso di effettuare le ritenute e di versarle (in senso contrario Cass. 8316/2009 e Cass. 12113/2017 che consente al fisco non solo di accertare, ma anche di chiedere direttamente al sostituito l'imposta che non è stata trattenuta dal sostituto o, se pur trattenuta, non è stata versata).

n.b.: per gli aspetti dichiarativi del reddito in caso di fruizione di agevolazioni indebite vedasi Ris. Ag. Entrate n. 67/E del 09/06/2017

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 185 della L. 208/2015

«Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette».

Art. 13. Dlgs 441/1997 Sanzioni in materia di riscossione

(Ritardati od omessi versamenti diretti e altre violazioni in materia di compensazione).

1. ***Chi non esegue, in tutto o in parte, alle prescritte scadenze, i versamenti*** *in acconto, i versamenti periodici, il versamento di conguaglio o a saldo dell'imposta risultante dalla dichiarazione, detratto in questi casi l'ammontare dei versamenti periodici e in acconto, ancorché non effettuati,* ***è soggetto a sanzione amministrativa pari al trenta per cento di ogni importo non versato****, anche quando, in seguito alla correzione di errori materiali o di calcolo rilevati in sede di controllo della dichiarazione annuale, risulti una maggiore imposta o una minore eccedenza detraibile. Per i versamenti effettuati con un ritardo non superiore a novanta giorni, la sanzione di cui al primo periodo è ridotta alla metà. Salva l'applicazione dell'articolo 13 del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 472, per i versamenti effettuati con un ritardo non superiore a quindici giorni, la sanzione di cui al secondo periodo è ulteriormente ridotta a un importo pari a un quindicesimo per ciascun giorno di ritardo.*

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 185 della L. 208/2015

«Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette».

Art. 14. Dlgs 441/1997 Sanzioni in materia di riscossione

Violazioni dell'obbligo di esecuzione di ritenute alla fonte

*1. **Chi non esegue, in tutto o in parte, le ritenute alla fonte** è soggetto alla sanzione amministrativa pari al venti per cento dell'ammontare non trattenuto.*

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 185 della L. 208/2015

«Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette».

Con effetto dal 01/01/2016, iI D.Lgs. 158/2015, emanato in attuazione della legge delega n. 23/14, ha apportato importanti modifiche al sistema sanzionatorio tributario precedentemente in vigore.

Le principali novità riguardano le **sanzioni amministrative** applicabili nei casi di **omessa esecuzione o mancato versamento** di ritenute fiscali.

Se il sostituto non applica, né versa la ritenuta, si ritiene sia operante la sola sanzione del 30% da omesso versamento, assorbente, in quanto più grave, di quella da mancata applicazione della stessa. Viceversa, se il sostituto versa la ritenuta senza averla previamente applicata, è applicabile la sanzione del 20%.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 186 della L. 208/2015 (con la modifica dell'art. 1 co 160 della L. 232/2016)

«Le disposizioni di cui ai commi da 182 a 185 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 80.000****. Se il sostituto d'imposta tenuto* ***ad applicare*** *l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente,* ***il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno****».*

Ag. Entrate 28/E/2016

«……..sono escluse *dalla applicazione della norma agevolativa le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, ossia "****tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane, e loro consorzi e Associazioni, le Istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro Associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.".***

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 186 della L. 208/2015 (con la modifica dell'art. 1 co 160 della L. 232/2016)

«Le disposizioni di cui ai commi da 182 a 185 trovano applicazione ***per il settore privato……***

Ag. Entrate 28/E/2016

«Atteso il tenore letterale della norma, sono per contro assoggettabili ad imposta sostitutiva i premi e gli utili erogati ai dipendenti di ***enti pubblici economici****, in quanto tali enti non rientrando tra le amministrazioni pubbliche di cui al richiamato articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, possono essere compresi nel settore privato».*

…..omissis….il beneficio può essere attribuito anche in relazione ai premi erogati ai propri dipendenti da ***enti del settore privato che non svolgono attività commerciale****».*

n.b. l'espressione somme erogate a livello aziendale va inteso in senso atecnico, con la conseguenza che il beneficio può essere attribuito anche ai datori di lavoro non imprenditori.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 186 della L. 208/2015 (con la modifica dell'art. 1 co 160 della L. 232/2016)

«Le disposizioni di cui ai commi da 182 a 185 trovano applicazione ***per il settore privato……****».*

Ag. Entrate 28/E/2016

«Come chiarito con la predetta circolare n. 59/E/2008, par. 1, nonché con la circolare n. 3/E/2011, par.3.11, rientrano, infine, nell'ambito del settore privato ***le Agenzie di somministrazione, anche nel caso in cui i propri dipendenti prestino attività nelle pubbliche amministrazioni****, nonché gli esercenti arti e professioni sempreché le retribuzioni che erogano ai propri dipendenti rispondano alle caratteristiche previste dalla norma agevolativa».*

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 186 della L. 208/2015 (con la modifica dell'art. 1 co 160 della L. 232/2016)

«Le disposizioni di cui ai commi da 182 a 185 trovano applicazione ***per il settore privato……..****».*

Possono quindi beneficiare dell'imposta sostitutiva i lavoratori del settore privato, alle dipendenze di:

imprenditori individuali, società di persone e di capitali (**indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale**), studi professionali individuali o associati, enti pubblici economici, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici, aziende speciali costituite anche in consorzio, consorzi di bonifica, consorzi industriali, enti morali, enti ecclesiastici.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 186 della L. 208/2015 (con la modifica dell'art. 1 co 160 della L. 232/2016)

«……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 80.000****……..».*

Ag. Entrate 28/E/2016

«……..l'agevolazione trova applicazione con riferimento ***ai titolari di reddito di lavoro dipendente****……La misura indicata richiede quindi, analogamente alle precedenti agevolazioni* ***due requisiti****: uno di* ***natura qualitativa****, costituito dalla natura del reddito prodotto, l'altro di* ***natura quantitativa****, individuato nel limite reddituale.*

Per il primo aspetto, il tenore letterale della norma ***esclude che l'agevolazione sia applicabile ad altre categorie di soggetti****,* ***quali, ad esempio, i soggetti titolari di redditi assimilati al lavoro dipendente di cui all'articolo 50, comma 1, lettera c-bis, del TUIR***

n.b.: i co.co.co non godono dunque della detassazione del 10%, ma non è preclusa la possibilità che gli stessi siano coinvolti in un piano welfare con relativa esenzione fiscale e contributiva (in tal senso, vedasi risposta dell'Ag. Entr. del 9 febbraio 2017 ad interpello DRE Lombardia 29.11.2016 n. 954-14172016)

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 186 della L. 208/2015 (con la modifica dell'art. 1 co 160 della L. 232/2016)

«……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 80.000****……..».*

Ag. Entrate 28/E/2016

«Il limite reddituale…… deve essere calcolato tenendo conto dei redditi di lavoro dipendente ***conseguiti nell'anno precedente a quello di applicazione dell'agevolazione****,* ***anche se derivanti da più rapporti di lavoro****, e deve comprendere anche le pensioni di ogni genere e gli assegni di cui all'articolo 49, comma 2, del TUIR, equiparate ai redditi di lavoro dipendente dal medesimo articolo 49 del TUIR».*

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 186 della L. 208/2015 (con la modifica dell'art. 1 co 160 della L. 232/2016)

«……..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 80.000****……..».*

Ag. Entrate 28/E/2016

«Analogamente a quanto chiarito in relazione alle previgenti agevolazioni, ai fini della verifica del limite, ***occorre considerare il reddito soggetto a tassazione ordinaria****. Dalla determinazione del limite devono, pertanto, essere esclusi eventuali redditi di lavoro assoggettati a tassazione separata* .

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 186 della L. 208/2015 (con la modifica dell'art. 1 co 160 della L. 232/2016)

«……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 80.000****……..».*

Ag. Entrate 28/E/2016

«In base a quanto espressamente previsto dall'articolo 1, comma 3, del decreto……, tuttavia, ***il reddito è determinato "al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva*** *di cui al comma 182«.*

……gli emolumenti premiali ***non entreranno*** *invece nel computo della soglia reddituale……, **nel caso in cui siano stati sostituiti** - su scelta rimessa al dipendente ……. - **con le prestazioni di welfare aziendale** escluse, nel rispetto dei limiti fissati dall'articolo 51, commi 2 e 3 ultimo periodo, del TUIR, dalla formazione del reddito di lavoro dipendente.*

n.b. Il premio di risultato in denaro non rileva ai fini del limite di € 26000 per il bonus di € 80, ma concorre nella determinazione del reddito di lavoro dipendente per determinare l'imposta lorda per la verifica della capienza.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 187 della L. 208/2015

«Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati ***in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81****».*

Art. 51 D.Lgs. 81/2015

"Salvo diversa previsione, ai fini del presente Decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria".

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 187 della L. 208/2015

«Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati ***in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81****».*

L'espressa menzione dei contratti aziendali o territoriali **esclude** dall'agevolazione gli elementi retributivi premiali erogati **in attuazione di accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro ovvero di accordi individuali** tra datore di lavoro e prestatore di lavoro

Ai sensi del comma 187 e degli artt. 2 e 4 del D.I. del 25/03/2016, è demandata al contratto **la previsione dei criteri di misurazione degli indici incrementali nonché degli strumenti e delle modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori**

Sono gli accordi collettivi a riconoscere la possibilità (sottratta alla contrattazione individuale), prevista dal comma 184, di erogare i benefits di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR in sostituzione del premio agevolato, su richiesta del dipendente.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 187 della L. 208/2015

«Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati ***in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81****».*

La contrattazione collettiva deve quindi rispettare due vincoli:

1) il livello di contrattazione: gli accordi devono essere sottoscritti a livello aziendale o territoriale;

2) il secondo vincolo riguarda la rappresentatività: il sindacato che firma il contratto deve rappresentare:

– l'articolazione territoriale di un'organizzazione che risulti comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale;

– un sindacato aziendale che promani da un'organizzazione comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale o una rappresentanza sindacale unitaria.

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 187 della L. 208/2015

Art. 51 D.Lgs. 81/2015

"Salvo diversa previsione, ai fini del presente Decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali ***comparativamente più rappresentative sul piano nazionale****……».*

Non esiste una definizione legale di «sindacato comparativamente più rappresentativo».

Giurisprudenza e prassi amministrativa (Int Min Lav 27/2015) hanno individuato degli indici

Numero complessivo delle imprese associate

Numero complessivo dei lavoratori occupati

Diffusione territoriale (numero di sedi presenti sul territorio ed ambiti settoriali)

Numero dei contratti collettivi nazionali stipulati e vigenti.

n.b.: il concetto di «sindacato comparativamente più rappresentativo» compare per la prima volta nella L. 549/1995, di interpretazione della L. 389/89 in materia di retribuzione imponibile ai fini contributivi (individuazione del contratto leader tra più contratti stipulati per il settore).

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 187 della L. 208/2015

Art. 51 D.Lgs. 81/2015

"Salvo diversa previsione, ai fini del presente Decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali ***comparativamente più rappresentative sul piano nazionale****……».*

Problematiche contributive

Corte Costituzionale n. 51 del 11 marzo 2015 (in materia di CCNL nel settore delle Cooperative)

Corte di Cassazione n. 801 del 20 gennaio 2012 (doppio binario)

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 187 della L. 208/2015

Art. 51 D.Lgs. 81/2015

"…… e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro ***rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria****»*.

Il datore di lavoro di piccole dimensioni che non ha al proprio interno né RSU, né RSA e non ha intenzione di coinvolgere le OO.SS in una negoziazione diretta, può comunque percorrere la strada del premio di risultato detassabile e convertibile in Welfare, adeguandosi ad un accordo territoriale di settore (in tal senso, vedasi **Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, Parere n. 1/2017**).

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 187 della L. 208/2015

«Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati ***in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81****».*

Quesito del 15° Forum Lavoro*:* l'erogazione di trattamenti di welfare sia subordinata al rispetto dell'art. 1, comma 1175, della Legge 296/2006 ivi compreso il possesso del Durc regolare?

Risposta del Ministero*:* "Le disposizioni di cui all'art. 51, co.2, del DPR 917/86 definiscono il criterio di calcolo dell'imponibile fiscale (ed indirettamente quello contributivo), con riferimento a trattamenti erogati ad intere categorie di lavoratori dipendenti, indipendentemente dalla posizione soggettiva dei singoli lavoratori dipendenti appartenenti alle medesime categorie. Il regime fiscale/contributivo previsto per **il welfare aziendale non appare, quindi, correlato al rispetto delle condizioni di cui all'art.1, comma 1175, della L. n.296/06, che sono state introdotte per soddisfare altre finalità**».

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 187 della L. 208/2015

«Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati ***in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81****».*

Quesito del 15° Forum Lavoro*:* Si applica l'art. 51 del D.Lgs. n.81/2015 anche alla stipula di accordi o contratti per l'erogazione di trattamenti di welfare? E' utile precisare che l'accordo previsto dal co 187 è ai fini della detassazione dei premi di risultato.

Risposta del Ministero*:* La disposizione pare dover essere coordinata con l'art.1, comma 1, del D.L. n.338/89, conv. con L. n. 389/89, 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».

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 187 della L. 208/2015

«Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati ***in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81****».*

Art. 14 D.Lgs. 151/2015

Deposito contratti collettivi aziendali o territoriali

«I benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati».

Art. 5 D.I. del 25/03/2016 (Deposito e monitoraggio dei contratti)

«Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, commi 182 e 189, della legge, n. 208/2015, il deposito di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 151/2015 è effettuato entro 30 giorni dalla sottoscrizione dei contratti collettivi aziendali o territoriali, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del presente decreto, redatta in conformità al modello di cui all'Allegato 1. Il modello di dichiarazione è reso disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - www.lavoro.gov.it e aggiornato con decreto direttoriale».

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Art. 1 comma 189 della L. 208/2015 (come sostituito dall'art. 55 DL 50/2017)

*«1. Per le aziende che coinvolgono **pariteticamente i lavoratori** nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188, è **ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva** a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni previste dal comma 182 non superiore a **800 euro**. Sulla medesima quota, **non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore**. Con riferimento alla quota di erogazioni di cui al presente comma è **corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici**."*

*2. La disposizione di cui al comma 1 opera per i premi e le somme erogate in esecuzione dei contratti di cui all'articolo 1, comma 187, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, sottoscritti **successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto**. Per i contratti stipulati anteriormente a tale data **continuano ad applicarsi le disposizioni già vigenti alla medesima data**»*

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento Art. 1 comma 189 della L. 208/2015 (come sostituito dall'art. 55 DL 50/2017)

«1. «Per le aziende che coinvolgono ***pariteticamente i lavoratori*** *……..»*

Art. 4 D.I. del 25/03/2016

«1. L'incremento di cui all'articolo 1, comma 189, della legge n. 208/2015 è riconosciuto qualora i contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), ***prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro 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 prevedono 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.***

2. ***Non costituiscono strumenti e modalità utili ai fini di cui al comma 1 i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione****».*

n.b.*:* Viene identificato un sistema di sostanziale codeterminazione delle decisioni aziendali, direttamente correlate al raggiungimento dei risultati che permettono la maturazione dei valori premiali

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento Art. 1 comma 189 della L. 208/2015 (come sostituito dall'art. 55 DL 50/2017)

«1. «Per le aziende che coinvolgono ***pariteticamente i lavoratori*** *……..»*

Ag. Entr. 28/E/2016

«E' opportuno chiarire come le disposizioni recentemente introdotte siano finalizzate ad incentivare quegli schemi organizzativi della produzione e del lavoro orientati ad accrescere la motivazione del personale e a coinvolgerlo in modo attivo nei processi di innovazione, realizzando in tal modo incrementi di efficienza, produttività e di miglioramento della qualità della vita e del lavoro. ***Per tale motivo, come specificato nel decreto, non costituiscono strumenti e modalità utili ai fini del coinvolgimento paritetico dei lavoratori i gruppi di lavoro e i comitati di semplice consultazione, addestramento o formazione.***

……omissis…..è quindi necessario che ***i lavoratori intervengano, operino ed esprimano opinioni che, in quello specifico contesto, siano considerate di pari livello, importanza e dignità di quelle espresse dai responsabili aziendali che vi partecipano con lo scopo di favorire un impegno "dal basso" che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro****».*

n.b.: **il coinvolgimento paritetico dei lavoratori deve risultare dal contratto collettivo che stabilisce il premio di risultato**

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento Art. 1 comma 189 della L. 208/2015 (come sostituito dall'art. 55 DL 50/2017)

*«1. «……..è **ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva** a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni previste dal comma 182 non superiore a **800 euro**. Sulla medesima quota, **non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore**. Con riferimento alla quota di erogazioni di cui al presente comma è **corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici**." Per le aziende che coinvolgono **pariteticamente i lavoratori** ……..»*

Decontribuzione a costo zero

Sulla questione «paritetica», siamo partiti nel 2016 con la detassazione di € 2.500 (art. 1 co 189 L. 208/2015), siamo passati nel 2017 ad € 4.000 (art. 1 co 160 L. 232/2016) e dal 24/04/2017 (entrata in vigore del DL 50/2017), **il limite di detassazione per tutti (sia con intervento paritetico dei lavoratori che senza) è di € 3.000** (art. 1 co 182 L. 208/2015, modificato da art. 1 co 160 L. 232/2016).

A fronte della perdita di € 1.000 di limite di detassazione, viene introdotto un limite di parziale decontribuzione (*riduzione di 20 punti percentuali dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro su un massimo imponibile di € 800) ed una decontribuzione totale a favore del lavoratore (***con corrispondente incidenza negativa sulla pensione***).*

WELFARE AZIENDALE: IL QUADRO NORMATIVO

Commento Art. 1 comma 189 della L. 208/2015 (come sostituito dall'art. 55 DL 50/2017)

*«1. «……..è **ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva** a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni previste dal comma 182 non superiore a **800 euro**. Sulla medesima quota, **non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore**. Con riferimento alla quota di erogazioni di cui al presente comma è **corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici**." Per le aziende che coinvolgono **pariteticamente i lavoratori** ……..»*

Decontribuzione a costo zero

Riassumendo:

Fino alla data di entrata in vigore del D.L. n. 50/2017 (24/04/2017), il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro non determinava alcuna riduzione contributiva, ma consentiva l'aumento ad € 4.000 dei premi agevolati. **Tale disciplina continuerà ad operare per gli accordi già stipulati fino al 24 aprile 2017.**