



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano Monza e Brianza

Welfare 2.0: profili fiscali e previdenziali

Le fonti contrattuali del welfare e i servizi agevolati

Massimo Cortese – Roberto Musanti

Assolombarda Milano Monza e Brianza

12 ottobre 2017



Le fonti di «finanziamento» del piano welfare

PREMIO DI RISULTATO

Costituzione di un Premio di Risultato sostituibile, a precise condizioni, in servizi welfare fino all'importo massimo di **3.000** euro.

WELFARE «ON-TOP»

Concessione del welfare da parte del datore di lavoro **in aggiunta** alla retribuzione del dipendente, anche a titolo premiale.

1

Conversione in welfare del Premio di Risultato

Il Premio di Risultato, che ha le condizioni per la tassazione sostitutiva al 10%, può essere convertito in beni e servizi welfare, al verificarsi di determinate condizioni.

CONDIZIONI

- Il PDR deve essere regolamentato da un **contratto aziendale** o **territoriale**;
- il premio deve essere correlato ad **incrementi** di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;
- gli obiettivi devono essere verificabili e misurabili sulla base di precisi **indicatori numerici**.

BENEFICIARI

- Il reddito di lavoro dipendente del beneficiario deve essere inferiore, nell'anno precedente l'erogazione, a **80.000** euro.

CONVERSIONE DEL PREMIO IN WELFARE

- Il PDR così costituito, in alternativa alla tassazione del 10%, può essere convertito, in tutto o in parte, a scelta del dipendente, in servizi welfare non imponibili ai sensi dell'art. 51 del Tuir, fino all'importo massimo di **3.000** euro.

ESEMPIO: CONVERSIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

PREMIO AZIENDALE DI 4.000 EURO, CHE RISPONDE AI REQUISITI PREVISTI DALLA LEGGE 208/2015

LAVORATORE 1

CON REDDITO < 80.000 EURO

Scelta di convertire in welfare **3.000 euro**:

- 3.000 euro non concorrono a formare il reddito in base all'art. 1, co. 184, L. 208/2015;
- 1.000 euro sono assoggettati a tassazione ordinaria.

LAVORATORE 2

CON REDDITO < 80.000 EURO

Scelta di convertire in welfare **2.800 euro**:

- 2.800 euro non concorrono a formare il reddito in base all'art. 1, co. 184, L. 208/2015;
- 200 euro sono assoggettati all'imposta sostitutiva del 10%;
- 1.000 euro sono assoggettati a tassazione ordinaria.

LAVORATORE 3

CON REDDITO > 80.000 EURO

L'intero valore del premio concorre ordinariamente alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

2

Welfare ON – TOP volontario

Il piano welfare nasce da una iniziativa volontaria del datore di lavoro, in aggiunta alla normale retribuzione del lavoratore.

CONDIZIONI

- L’iniziativa aziendale ha per oggetto, **sin dall’origine**, la concessione di servizi welfare;
- l’offerta dei servizi, per essere agevolata fiscalmente, deve essere promossa **in aggiunta** alla normale retribuzione del lavoratore e non sostituendo somme di competenza di quest’ultimo;
- l’erogazione in natura, tuttavia, non deve tradursi «*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*».

BENEFICIARI

- Totalità dei dipendenti o categorie omogenee, a prescindere dal reddito di ciascuno e dall’importo del piano welfare.

REGIME FISCALE

- Il piano welfare non concorre a formare il reddito dei lavoratori, ai sensi dell’art. 51 del Tuir. Trattandosi di una iniziativa volontaria del datore di lavoro, il costo relativo alle opere e i servizi dell’art. 100 del Tuir è deducibile dal reddito d’impresa nel limite del 5 per mille dei costi per il personale.

3

Premio welfare contrattato

Istituzione di un nuovo premio, che preveda, al raggiungimento di specifici obiettivi, unicamente la concessione di beni e servizi in natura.

CONDIZIONI

- Il premio matura sin dall'origine in welfare e i benefit sono erogati senza possibilità di scelta o conversione monetaria;
- non è necessario che il premio risponda ai requisiti previsti dall'art. 1, commi 182 e ss., della Legge 208/2015 (accordo aziendale o territoriale, obiettivi incrementali, indicatori, adempimenti..);

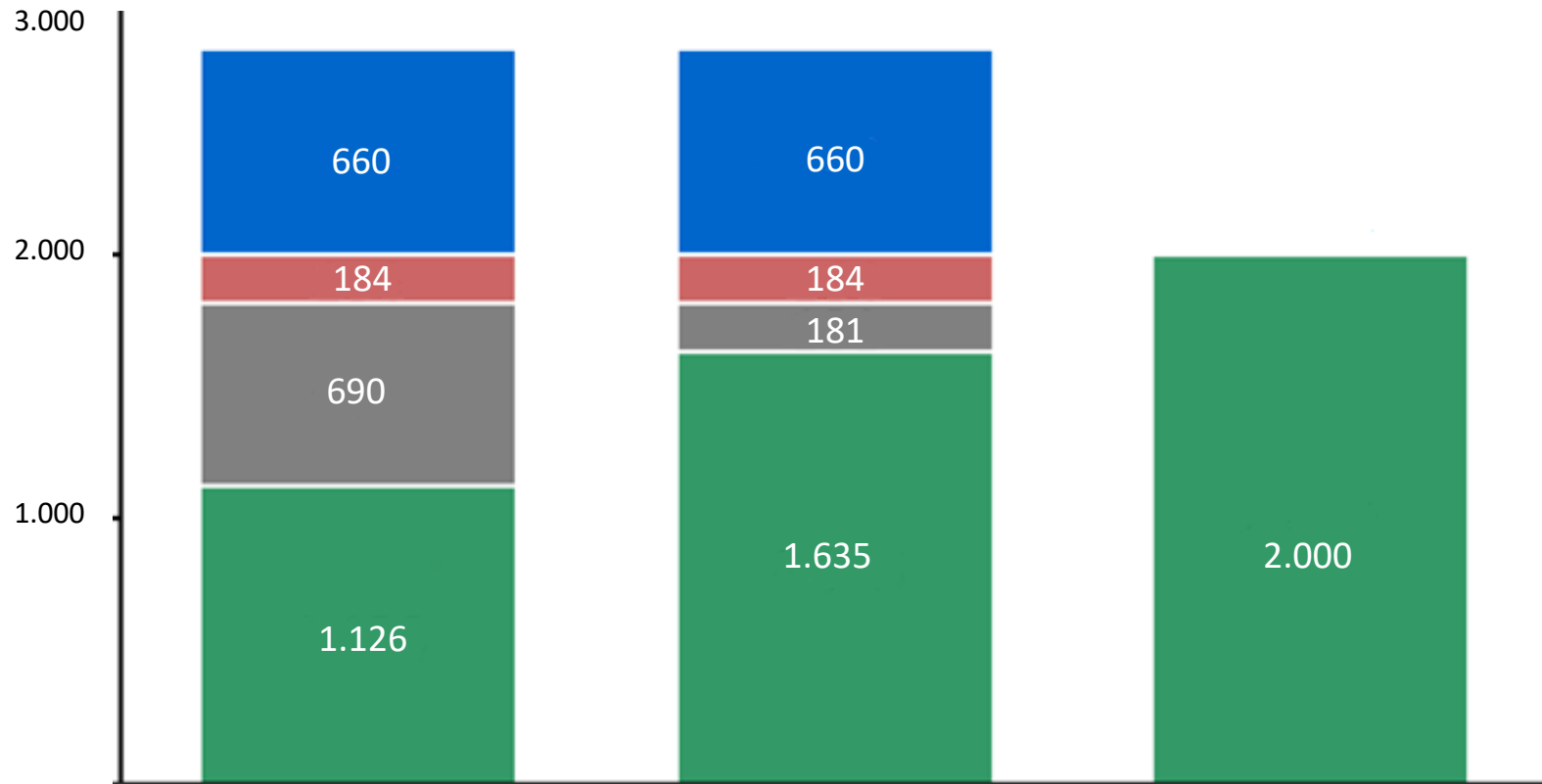
BENEFICIARI

- Totalità dei dipendenti o categorie omogenee, a prescindere dal reddito di ciascuno e dall'importo del piano welfare.

REGIME FISCALE

- Il piano welfare non concorre a formare il reddito dei lavoratori, ai sensi dell'art. 51 del Tuir. Se istituito per effetto di accordo, regolamento o contratto l'intero costo è deducibile dal reddito d'impresa ai sensi dell'art. 95 del Tuir.

PREMIO AZIENDALE DI 2.000 EURO



PRD NON AGEVOLATO

Costo aziendale: 2.780

Salario netto: 1.126

PDR SOGGETTO AL 10%





Costo aziendale: 2.780

Salario netto: 1.635

PDR IN WELFARE

Costo aziendale: 2.000

Salario netto: 2.000

-  Contributi azienda (33%)
-  Contributi dipendente (9,2%)
-  IRPEF dipendente
-  Retribuzione netta



Coinvolgimento paritetico e sgravio contributivo

Il DL 50/2017 ha introdotto una nuova agevolazione per le imprese che coinvolgano **pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro**, che sostituisce, per i contratti sottoscritti dal 24 aprile 2017, quella inizialmente prevista dall'art. 1 comma 189 della L. 208/2015.

Contratti collettivi sottoscritti prima del 24 aprile 2017

- Si applica il regime previgente, che prevedeva un innalzamento del limite massimo «detassabile» da 3.000 a 4.000 euro.

Contratti di secondo livello sottoscritti dal 24 aprile 2017

- Riduzione del 20% dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro applicabile su una quota di premio non superiore a 800 euro;
 - l'esclusione di ogni contribuzione a carico del dipendente.
-



Coinvolgimento paritetico e sgravio contributivo

L'art. 4 del DM 25.3.2016 ha precisato che ricorre la condizione del coinvolgimento paritetico dei lavoratori qualora i contratti collettivi aziendali o territoriali prevedano strumenti e modalità da realizzarsi attraverso un **piano** che stabilisca, a titolo esemplificativo:

- la costituzione di **gruppi di lavoro** nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati all'innovazione o al miglioramento di aree produttive o sistemi di produzione, con esclusione dei gruppi di semplice consultazione, addestramento o formazione;
- la costituzione di 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.



I beni e i servizi agevolati



CASSA SANITARIA

Contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale.

LIMITE € 3.615*
CONTRIBUTO SOLIDARIETA' 10%



PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Contributi versati dal datore di lavoro e dal lavoratore, sia su base volontaria che contrattuale, alle forme di previdenza complementare.

LIMITE € 5.164*
CONTRIBUTO SOLIDARIETA' 10%



EDUCAZIONE E ISTRUZIONE

Somme e servizi erogati per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'art. 12 Tuir, di servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa, nonché per le borse di studio a favore dei medesimi familiari.



LUDOTECHE E CENTRI ESTIVI

Somme, servizi e prestazioni erogati dal datore di lavoro per la frequenza di ludoteche e centri estivi e invernali da parte dei familiari dei dipendenti.

* Le Legge di Bilancio 2017 ha previsto che nel caso in cui i valori di seguito specificati siano fruiti in sostituzione del PDR soggetto ad imposta sostitutiva del 10%, agli stessi non si applichino i limiti di esenzione normalmente previsti.



I beni e i servizi agevolati



ASSISTENZA AI FAMILIARI

Somme e prestazioni erogate dal datore di lavoro per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.



TRASPORTO COLLETTIVO

Prestazioni di servizi di trasporto collettivo, fornito dal datore per facilitare il raggiungimento del posto di lavoro. (es. navetta aziendale).

SOLO TRAGITTO CASA - LAVORO



ONERI DI UTILITA' SOCIALE

Oneri sostenuti dal datore di lavoro, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, accordo o regolamento aziendale, per opere e servizi di utilità sociali a beneficio dei dipendenti e dei familiari indicati dall'art. 12 Tuir.

FINALITA' DI EDUCAZIONE, ISTRUZIONE, RICREAZIONE, ASSISTENZA SOCIALE E SANITARIA O CULTO



ALTRI BENEFIT IN NATURA

Beni e servizi (non denaro) di qualunque altra natura concessi al dipendente nel corso del periodo d'imposta (es. cesto natalizio, buono spesa, buono carburante..).

LIMITE € 258



I beni e i servizi agevolati

NOVITA' LEGGE DI BILANCIO 2017



NON AUTOSUFFICIENZA E GRAVI PATOLOGIE

Contributi e i premi versati dal datore di lavoro, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie.



BENEFIT DEL COMMA 4 DELL' ART. 51

Ai fini della conversione del premio di risultato non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, oltre che le somme ed i valori di cui all'art. 51 commi 2 e 3, anche quelli previsti al comma 4 del medesimo articolo (auto ad uso promiscuo, alloggi e finanziamenti concessi ai dipendenti).



TITOLI DI LEGGITTIMAZIONE

L'erogazione dei servizi welfare può avvenire anche mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, con le seguenti caratteristiche: devono riportare un valore nominale; non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare; non possono essere monetizzati; non possono essere ceduti a terzi; non sono integrabili (tipologie: voucher monouso e multiuso).



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano Monza e Brianza

Grazie per l'attenzione!

www.assolombarda.it

www.farvolaremilano.it

www.assolombardanews.it

 [@assolombarda](https://twitter.com/assolombarda)

 [company/assolombarda](https://www.linkedin.com/company/assolombarda)

 [AssolombardaTV](https://www.youtube.com/AssolombardaTV)

 [@assolombarda](https://www.instagram.com/assolombarda)