



Le imprese risparmiano, il reddito
aumenta, il territorio cresce.

Focus: la legge di stabilità



Il disegno di Legge di Stabilità 2016 mette al centro dell'intervento in ambito lavoristico il welfare aziendale. L'obiettivo della nuova normativa è quello di:

- superare la grande obsolescenza di una normativa datata 1986, non in grado di intercettare i c.d. "nuovi bisogni e rischi sociali"
- Fare chiarezza su alcune modalità operative che si sono verificate negli anni, con particolare riferimento al finanziamento dei piani attraverso somme costituenti retribuzione imponibile
- Rafforzare la negoziazione di II livello mettendola al centro dei rapporti tra impresa e rappresentanze dei lavoratori.

Le modifiche previste dalla legge di stabilità



| Servizi | Disciplina in vigore | Modifiche previste dalla Legge di Stabilità 2016 |
|----------------------------------|---|--|
| Assistenza sanitaria integrativa | Contributi di assistenza sanitaria - versati dal datore di lavoro o dal lavoratore a enti o casse e fino ad un massimo di 3.615,20 euro. | Nessuna modifica |
| Polizze infortuni | Polizze infortuni su rischi professionali - sono esclusi da tassazione in quanto assicurano i dipendenti per i rischi collegati allo svolgimento della loro attività lavorativa. | Nessuna modifica |
| Previdenza complementare | Contributi alla previdenza complementare - versati dal datore di lavoro e dal lavoratore, fino a 5.164,00 euro/annui. | Nessuna modifica |
| Istruzione e formazione | Asili nido e colonie climatiche - non costituiscono reddito per il lavoratore le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore a favore dei familiari del dipendente. | <ul style="list-style-type: none"> Asili nido e scuole materne - la nuova norma agevola fiscalmente tutti i servizi di educazione e istruzione di età prescolare compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi. Ludoteche e centri estivi e invernali - viene inoltre superato il concetto di colonia climatica a favore dei centri estivi e invernali e delle ludoteche. |
| Istruzione e formazione | Borse di studio a favore dei familiari del dipendente - nel concetto di borsa di studio è possibile ricomprendere anche gli assegni premio e i sussidi a fini di studio, nonché le somme rimborsate dal datore di lavoro per l'acquisto di libri scolastici, rette scolastiche e tasse universitarie. | Nessuna modifica |

Le modifiche previste dalla legge di stabilità



| Servizi | Disciplina in vigore | Modifiche previste dalla Legge di Stabilità 2016 |
|-----------------------|--|--|
| Servizi di trasporto | Servizi di trasporto collettivo - fornito dal datore per facilitare il raggiungimento del posto di lavoro. | Nessuna modifica |
| Premi di produttività | Nessuna disposizione è stata prevista per l'anno 2015. | <ul style="list-style-type: none">• Premi di produttività e somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa - la Legge di Stabilità reintroduce l'imposta sostitutiva del 10 per cento sul salario di produttività, entro il limite di 2.000 euro lordi (aumentato a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro) e con riferimento ai titolari di reddito da lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente, a 50.000 euro.• Facoltà di trasformare il premio di produttività in welfare aziendale - la disposizione consente di beneficiare dei servizi di welfare aziendale, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, del salario di produttività. Entrambe le opzioni (premio in denaro o servizi welfare) sono tuttavia soggette alle limitazioni di importo e di reddito descritte in precedenza (2.000 euro di importo e 50.000 euro di reddito). |

Le modifiche previste dalla legge di stabilità



| Servizi | Disciplina in vigore | Modifiche previste dalla Legge di Stabilità 2016 |
|--------------------------------|--|--|
| Oneri di utilità sociale | <ul style="list-style-type: none"> • Opere e servizi di utilità sociale sostenuti volontariamente dal datore di lavoro - tali servizi devono rispondere alle finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o di culto. • In tale fattispecie rientrano ad esempio: il checkup medico, gli abbonamenti a circoli sportivi, palestre, club, teatro, ecc. | <ul style="list-style-type: none"> • Opere e servizi di utilità sociale - viene eliminato il vincolo della volontarietà. Si tratta di un cambiamento apparentemente minimo, ma che consentirà alle aziende di riconoscere i predetti servizi anche in sede di contrattazione sindacale o per effetto di un regolamento aziendale. |
| Servizi di assistenza | | <ul style="list-style-type: none"> • Servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti - in base alla nuova disposizione, non concorrono a formare il reddito del lavoratore le somme e le prestazioni erogate per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti. |
| Voucher e buoni acquisto | | <ul style="list-style-type: none"> • Voucher e buoni acquisto - l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro, ricompresi nei piani di welfare aziendale, può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale. |
| Altri fringe benefit in natura | <p>Beni e servizi (non denaro) se complessivamente di importo non superiore a 258,23 euro. In tale limite sono da ricomprendere tutti i fringe benefit concessi al dipendente nel corso del periodo d'imposta.</p> | Nessuna modifica |

Le prassi di finanziamento del Welfare

Si presentano di seguito alcune prassi di finanziamento di un piano di Flexible Benefit. Tali prassi sono esemplificative delle possibilità di finanziamento che sono state utilizzate da aziende di medio-grandi dimensioni in Italia:

- Erogazione welfare “on top”;
- Conversione del premio variabile;
- Ridefinizione del premio variabile;
- Welfare on Performance;
- Erogazione di un premio sociale.

Erogazione welfare “on top”



- È una delle forme più diffuse di finanziamento di un piano welfare, nonché la più sicura da un punto di vista fiscale.
- L'azienda stabilisce un ammontare di “crediti welfare” da corrispondere in misura eguale per categorie omogenee di lavoratori dipendenti.
- Tale misura può essere stabilita in maniera unilaterale dall'azienda (liberalità), ovvero può derivare da un accordo sindacale di II livello.
- L'erogazione “on top” è un investimento aziendale che non sostanzia risparmi contributivi per l'azienda poiché non si agisce sul sistema retributivo attuale del dipendente, ma si crea una nuova forma di retribuzione che si aggiunge a quella vigente.

Conversione del premio variabile



- Agisce tipicamente sul premio variabile individuale, ridefinendone le modalità di utilizzo e di fruizione da parte del lavoratore dipendente.
- L'azienda consente al lavoratore di scegliere una quota del proprio premio variabile da destinare a welfare, prima che questo venga formalizzato al lavoratore dipendente
- È una prassi molto diffusa tra aziende di diversi settori (credizio, manifatturiero, servizi)
- Agendo sul budget MBO già stabilito, emerge un risparmio contributivo per l'azienda, che può eventualmente reinvestire sul lavoratore dipendente, ad esempio per erogare liberalità nell'ambito dell'art. 100 TUIR.
- L'Agenzia delle Entrate si è espressa in maniera conservativa rispetto a questa possibilità attraverso due interpelli nel 2012 e 2014 (non pubblicati), poiché il sistema di welfare così impostato risulta alimentato da somme costituenti retribuzione imponibile per i dipendenti.
- L'interpretazione dell'Agenzia delle Entrate è rafforzata dalla legge finanziaria 2016, che limita la convertibilità a € 2.000 per redditi inferiori a € 50.000 (vedi par. "Focus legge di stabilità").

Ridefinizione del premio variabile



- Agisce sul premio variabile del lavoratore, come nel caso precedente, evitando però di sostanziare una conversione da moneta imponibile e welfare non imponibile.
- L'azienda identifica un indicatore di sistema, valido per categorie omogenee di lavoratori, non riconducibile ad una performance individuale (es. EBIT, oppure fatturato della singola Business Unit), al raggiungimento del quale viene erogata una prestazione in Welfare.
- Agendo sul budget MBO già stabilito, emerge un risparmio contributivo per l'azienda, che può eventualmente reinvestire sul lavoratore dipendente, ad esempio per erogare liberalità nell'ambito dell'art. 100 TUIR.

Welfare on Performance



- È uno schema simile alla ridefinizione del premio variabile, con gli stessi vantaggi contributivi per l'azienda e opportunità di reinvestimento del risparmio sotto forma di liberalità (art. 100).
- L'azienda mantiene inalterato il proprio schema MBO e aggiunge una nuova forma di premialità a raggiungimento di una performance collettiva (es. EBIT, oppure fatturato della singola Business Unit) che finanzia l'erogazione in Welfare.
- Ad esempio, se l'indicatore di performance in uso nell'azienda è il raggiungimento del 100% del target EBIT, l'azienda può fissare un ulteriore premio in welfare qualora il target raggiunga il 105%.
- In questo modo è il raggiungimento dell'indicatore che finanzia il piano welfare, consentendo allo stesso tempo il vantaggio contributivo per l'azienda.

Erogazione di un “premio sociale”



- Agisce tipicamente sul premio di risultato aziendale, ridefinendone le modalità di utilizzo e di fruizione da parte del lavoratore dipendente.
- L'azienda stabilisce un premio sociale, da corrispondere in “crediti welfare” e utilizzabile nell'ambito dei servizi ex artt. 51 e 100 TUIR (quest'ultimo deve figurare come liberalità e non essere formalizzato in un accordo sindacale).
- La legge di stabilità 2016 permette la conversione del premio sociale in premio cash (e viceversa) entro il limite di € 2.000, per redditi inferiori a 50.000 € e qualora i valori siano erogati “in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.”
- Agendo su un budget già individuato, emerge un risparmio contributivo per l'azienda, che può eventualmente reinvestire sul lavoratore dipendente, ad esempio per erogare liberalità nell'ambito dell'art. 100 TUIR.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE



Le imprese risparmiano, il reddito aumenta, il territorio cresce.