

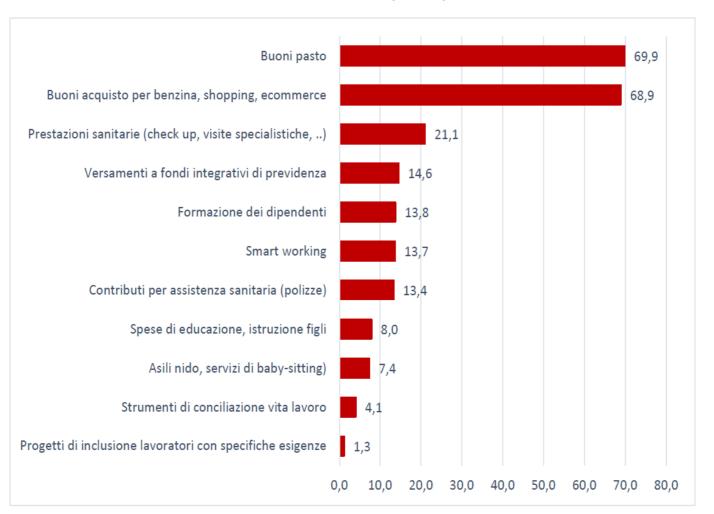
Società dei Dottori Commercialisti



La scarsa diffusione degli strumenti di welfare aziendale tra i piccoli e medi imprenditori dipende anche dalla ridotta conoscenza degli stessi: secondo il 70,3% degli intervistati, le aziende sono "poco o nulla" informate sul tema, pur avendone sentito parlare; solo il 29,7% esprime un parere opposto, affermando che le imprese conoscono i principali strumenti



Fig. 1 - Strumenti più frequentemente associati dalle PMI al concetto di welfare aziendale, secondo i Consulenti del Lavoro, 2023 (val. %)





WELFARE STATALE



INTERVIENE SUI BISOGNI PRIMARI DELLE PERSONE



WELFARE STATALE

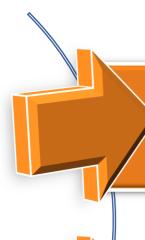
LE PRESTAZIONI E BENEFICI RIVOLTI A SODDISFARE I BISOGNI DI BASE LEGATI:

- ALLA FAMIGLIA,
- ALL'INFANZIA,
- ALL'ABITAZIONE
- A TUTELARE I CITTADINI DALLA POVERTÀ DAI RISCHI DERIVANTI DALL'ASSENZA DI REDDITO IN CASO DI MALATTIA, MATERNITÀ, INFORTUNIO, INVALIDITÀ, DISOCCUPAZIONE, VECCHIAIA.

ANCHE LE PRESTAZIONI RELATIVE A ISTRUZIONE E SANITÀ, PER LA LORO RILEVANZA SOCIALE, POSSONO ESSERE RICONDOTTE AL WELFARE STATALE.



WELFARE AZIENDALE



BENESSERE DEI DIPENDENTI



MIGLIORAMENTO QUALITA'
VITA LAVORO



WELFARE AZIENDALE

LE SOMME, I BENI, LE PRESTAZIONI, LE OPERE I SERVIZI CORRISPOSTI AL DIPENDENTE IN NATURA O SOTTO FORMA DI RIMBORSO SPESE AVENTI FINALITÀ DI RILEVANZA SOCIALE ED ESCLUSI, IN TUTTO O IN PARTE, DAL REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE.



LE TRE REGOLE DEL WELFARE

IL WELFARE DEVE ESSERE DESTINATO A TUTTI I
DIPENDENTI O A CATEGORIE OMOGENEE DI DIPENDENTI

E' NECESSARIO CHE ABBIA UNA FINALITA' SOCIALE

NON PUO' SOSTITUIRSI A SOMME MONETARIE DOVUTE (TRANNE NEL CASO DEL WELFARE DI PRODUTTIVITA')



PIANI WELFARE

INTRODURRE UN "PIANO DI WELFARE" È COSA DIVERSA DALL'ATTRIBUIRE FRINGE BENEFIT.

IL WELFARE AZIENDALE È GENERALMENTE INTESO COME L'INSIEME DEI "BENEFITS" E SERVIZI FORNITI DALL'AZIENDA AI PROPRI DIPENDENTI <u>AL FINE DI MIGLIORARNE LA VITA PRIVATA E LAVORATIVA</u>, PARTENDO DAL SOSTEGNO AL REDDITO FAMILIARE, ALLO STUDIO, ALLA GENITORIALITÀ, ALLA TUTELA DELLA SALUTE, AL TEMPO LIBERO E AGEVOLAZIONI DI CARATTERE COMMERCIALE



FRINGE BENEFIT

Forma di retribuzione non monetaria, consistente nella concessione o messa a disposizione di beni e/o servizi al lavoratore

WALFARE

Insieme di benefici e prestazioni erogato ai dipendenti nell'intento di integrare la componente meramente monetaria della retribuzione sia in funzione di sostegno al reddito sia in funzione di miglioramento della vita privata e lavorativa





Singoli lavoratori

Generalità dei Lavoratori
Categorie omogenee di lavoratori





LAVORATORI

LAVORATORI E FAMILIARI ART 12 TUIR



IMPONIBILITA' CONTRIBUTIVA E FISCALE

FRINGE BENEFIT- SI EX ART 51
COMMA 3

WELFARE--->NO



ESENZIONE FISCALE

ART.51 COMMA3 NORMALMENTE 258,23 EURO, PER IL SOLO 2023 E PER I LAVORATORI CON FIGLI A CARICO INNALZATO IL LIMITE A 3000,00 EURO



ART. 40 DEL DECRETO LAVORO (D.L. N. 48/2023 CONVERTITO IN L. N. 85/2023)

PER IL SOLO PERIODO D'IMPOSTA 2023 ED ESCLUSIVAMENTE A FAVORE DEI LAVORATORI DIPENDENTI CON FIGLI FISCALMENTE A CARICO, UN INNALZAMENTO A 3.000 EURO DEL LIMITE DI ESENZIONE DEI FRINGE BENEFIT PREVISTI DALL'ART. 51, COMMA 3, TERZO PERIODO, DEL TUIR.



CIRCOLARE N. 23/E DEL 1° AGOSTO



il beneficio spetta sia ai titolari di redditi di lavoro dipendente che di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.



i fringe benefit di cui all'art. 51, comma 3, del TUIR possono essere corrisposti dal datore di lavoro anche ad personam, senza pertanto rispettare il criterio della generalità dei dipendenti o categorie omogenee caratterizzanti la disciplina del welfare aziendale.



sono fiscalmente a carico i figli che abbiano un reddito non superiore a 2.840,51 euro (per il computo di tale limite si considera il reddito al lordo degli oneri deducibili).



per i figli di età non superiore a 24 anni, tale limite di reddito è elevato a 4.000 euro



sarò necessario verificare il superamento o meno del limite reddituale alla data del 31 dicembre 2023



spetta in misura intera (3.000 euro) per ogni genitore, titolare di reddito di lavoro dipendente anche in presenza di un unico figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi



CIRCOLARE N. 23/E DEL 1° AGOSTO



spetta nel caso in cui il contribuente non possa beneficiare della detrazione per figli fiscalmente a carico di cui all'art. 12 del TUIR poiché per gli stessi percepisce l'assegno unico e universale (AUU).



Per beneficiare dell'esenzione, i figli debbano trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 12, comma 2, del TUIR e non che il genitore fruisca della relativa detrazione.



l'applicazione della misura agevolativa è subordinata alla dichiarazione da parte del lavoratore dipendente al datore di lavoro di averne diritto, indicando il codice fiscale dell'unico figlio o dei figli fiscalmente a carico



nel caso in cui manchi la dichiarazione del lavoratore dipendente, l'agevolazione non è applicabile



E' compatibile con il Bonus Carburante



WELFARE AZIENDALE



SI COMPONE DI



SOMME: trasferimento monetario, solitamente sotto forma di rimborso

BENI: trasferimento in natura di oggetti



PRESTAZIONI: servizi generati da contribuzione



OPERE E SERVIZI: trasferimento in natura di servizi





VANTAGGI



Esclusione, in tutto o in parte, dal reddito di lavoro dipendente;



nessuna maturazione di istituti contrattuali;



nessun contributo dovuto dal dipendente e, soprattutto, dal datore di lavoro.





IL DIPENDENTE: LAVORATORE SUBORDINATO

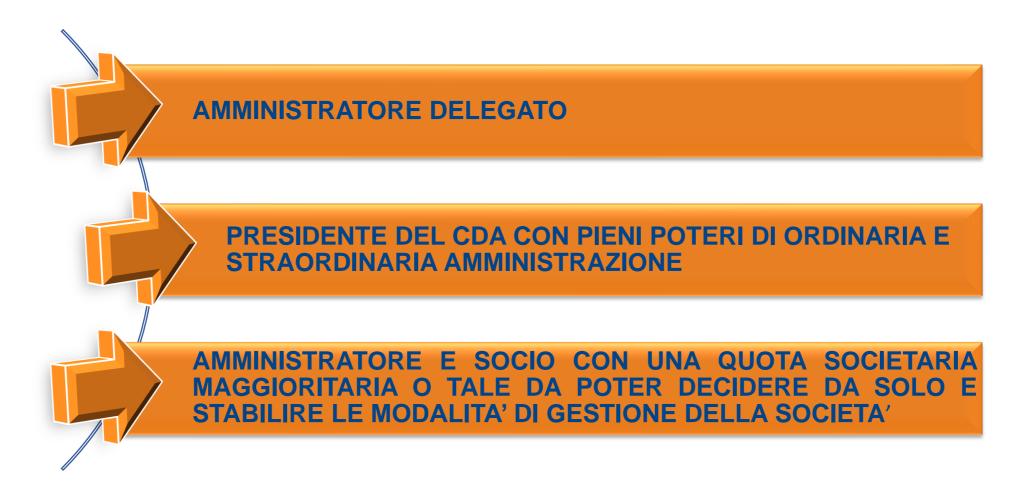
PERCETTORE DI REDDITI ASSIMILATI AL LAVORO SUBORDINATO ES. AMMINISTRATORI, TIROCINANTI, ETC. (RISPOSTA N. 10 DEL 25/01/2019 ADE)



TIPOLOGIA DI LAVORATORE	ACCESSO AL WELFARE
LAVORATORI SOMMINISTRATI	SI , MA SARA'GESTITO DALL'AGENZIA IN QUANTO DATORE E ADDEBITATO ALL'UTILIZZATORE
TIROCINANTI , COLLABORATORI CONTINUATI E CONTINUATIVI E AMMINISTRATORI (NON PROFESSIONISTI)	SI IN QUANTO SONO REDDITI ASSIMILATI A QUELLO DI LAVORO DIPENDENTE
AMMINISTRATORI UNICI	NO



FIGURE EQUIPARABILI ALL'AMMINISTRATORE UNICO





TRANNE NEL CASO DEL RIMBORSO DELLE SPESE DI TRASPORTO PUBBLICO NON OCCORRE CHE IL FAMILIARE:

- Sia fiscalmente a carico
- Sia convivente





INTERPELLI



PRINCIPALI INTERPELLI

RISOLUZIONE N. 55/E DEL 25 SETTEMBRE 2020

LA RATIO SOTTESA ALLE DISPOSIZIONI DEI COMMI 2 E 3, ULTIMA PARTE, DELL'ARTICOLO 51 IN ESAME, COME PRECISATO, NON VIENE MENO NELL'IPOTESI IN CUI TALI BENI E SERVIZI SIANO EROGATI A TITOLO PREMIALE, OVVERO PER GRATIFICARE I LAVORATORI DEL RAGGIUNGIMENTO DI UN OBIETTIVO AZIENDALE. IN TALE IPOTESI, INFATTI, SI RITIENE PREVALENTE L'ASPETTO DI FIDELIZZAZIONE, CHE NON VIENE MENO ANCHE NELL'IPOTESI DI UNA GRADUAZIONE NELL'EROGAZIONE, SEMPRECHÉ TALE RIPARTIZIONE NON TROVI GIUSTIFICAZIONE NELLA VALUTAZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA DEL DIPENDENTE, SIA SINGOLARMENTE CONSIDERATO CHE IN GRUPPO, OVVERO SU VALUTAZIONI STRETTAMENTE CONNESSE ALLA PRESTAZIONE LAVORATIVA.



INTERPELLO AdE 954-1417/2016

INCLUDE ESPRESSAMENTE GLI AMMINISTRATORI TRA I BENEFICIARI DEL REGIME DI DEFISCALIZZAZIONE DEL WELFARE AZIENDALE. NELLA FATTISPECIE L'ISTANTE SRL CHIEDEVA, SIA PER I COMPONENTI DEL CDA CHE PER I DIPENDENTI, LA NON CONCORRENZA AL REDDITO DI DUE SERVIZI CON FINALITÀ RICREATIVE DI CUI ALL'ART. 51, CO. 2, LETT. F) DEL TUIR. LA RISPOSTA DEL FISCO È POSITIVA MALGRADO L'ISTANTE AVESSE INDIVIDUATO LE DUE CATEGORIE (COLLABORATORI E DIPENDENTI) SULLA BASE DI PRESUPPOSTI DIVERSI (L'APPARTENENZA AL CDA PER I PRIMI E LA MISURA DELLA RAL PER I SECONDI).



INTERPELLO AdE 954-1535/2017

NELLO SPECIFICO L'ISTANTE CHIEDEVA SE PER L'ISCRIZIONE AD UNA CASSA SANITARIA CON CONTRIBUZIONE A CARICO DELLA SOCIETÀ A FAVORE DEL SOLO AMMINISTRATORE UNICO (IN PRESENZA ANCHE DI PERSONALE DIPENDENTE, NON DESTINATARIO PERÒ DI UN PIANO WELFARE) SUSSISTONO I PRESUPPOSTI AGEVOLATIVI DI CUI ALLA LETT. A), CO. 2, DELL'ART. 51 DEL TUIR. LA RISPOSTA DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE È NEGATIVA SULLA BASE DELLA CONSIDERAZIONE CHE LA CATEGORIA DEI BENEFICIARI È COSTITUITA DAL SOLO AMMINISTRATORE UNICO.



INTERPELLO AdE 956-1279/2018

NELLO SPECIFICO L'ISTANTE AVEVA DESTINATO UN PIANO WELFARE SOLO AD ALCUNE CATEGORIE DI DIPENDENTI, INCLUDENDO IN UNA DI QUESTE L'AMMINISTRATORE UNICO E L'UNICO MANAGER, DIPENDENTE DELLA SOCIETÀ. IL "NO" DEL FISCO È ALLA CATEGORIA COSÌ INDIVIDUATA, PERCHÉ NON OMOGENEA.

LA CONTESTAZIONE RIGUARDA LA CIRCOSTANZA CHE L'UNO NON È UN LAVORATORE DIPENDENTE E L'ALTRO INVECE SÌ.



RISPOSTA AdE 956/1483/2019

ESCLUDE CHE I DUE AMMINISTRATORI SENZA COMPENSO POSSANO GODERE DELLA NON CONCORRENZA AL REDDITO DEI SERVIZI DI WELFARE AZIENDALE, MA ADDIRITTURA NEGA TALE POSSIBILITÀ ANCHE AL TERZO AMMINISTRATORE IN QUANTO PARTE DI CATEGORIA NON OMOGENEA



Risposta AdE Interpello 311 30 aprile 2022

- In caso di mancato utilizzo in tutto o in parte del credito welfare maturato nell'anno il lavoratore può cumularlo con quello dell'anno successivo a condizione che sia utilizzato entro il limite di validità del piano welfare e che non sia possibile una conversione in denaro
- Le borse di studio erogate per il semplice fatto che sia stato svolto un normale percorso scolastico non sono esenti ex art.51



Risposta AdE Interpello n. 329/2022

L'offerta ai dipendenti del servizio di ricarica dell'auto elettrica, laddove rientri in una finalità di educazione ambientale perseguita dall'azienda può rientrare nel piano welfare.



Risposta AdE Interpello n. 273/2019

L'Amministrazione finanziaria ha considerato il Percorso Occupabilità e il conseguente riconoscimento del budget di spesa "figurativo " (Credito Welfare) corrispondente a quanto richiesto dal comma 2° dell' articolo 51 del TUIR e, come tali, non devono essere considerati materia imponibile.



TIPOLOGIE DI WELFARE AZIENDALE

«di produttività»(welfarizzazione del premio detassato SOLO di quella tipologia di premio)

«on top»

(tutto ciò che NON è welfarizzazione del premio)

«da CCNL»

(obbligo derivante dal contratto nazionale c.d. *flexible benefits*)



WELFARE VOLONTARIO E WELFARE OBBLIGATORIO

Ai fini della deducibilità delle spese sostenute dall'impresa, il piano di welfare può essere di due tipi:

- <u>Volontario</u>: promosso in maniera occasionale, per libera scelta del datore di lavoro, quindi non esigibile da parte dei dipendenti;
- <u>Obbligatorio</u>: esigibile da parte dei dipendenti perché obbligato da un accordo o contratto sindacale, di qualsiasi livello (welfare anche detto "contrattuale" o "contrattato"), o perché obbligato da un regolamento aziendale che, nonostante la sua natura unilaterale, assume in tutto e per tutto vincolatività giuridica.





Welfare OBBLIGATORIO: deducibilità piena dal reddito di impresa (CIRCOLARE 28/E DEL 15/06/2016 PAR. 2,1 – INTERPELLO 954-1417/2016)

DEDUCIBILITA' DEI COSTI





In entrambi i casi le prestazioni di welfare non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente. Welfare VOLONTARIO:

deducibilità nella misura del

cinque per mille delle spese per

lavoro dipendente.(ART.100

TUIR)



WELFARE OBBLIGATORIO

NON E' NECESSARIAMENTE UN ACCORDO SINDACALE



PUO' ESSERE ANCHE UN SEMPLICE REGOLAMENTO INTERNO



PUO' ESSERE ANCHE UN SEMPLICE REGOLAMENTO UNILATERALE PREDISPOSTO DAL DATORE DI LAVORO



NON DEVE ESSERE MODIFICABILE DURANTE IL PERIODO DI VALIDITA' SE NON IN MELIUS (CIRCOLARE AdE 28 E/2016)



DEVE ESSERE VINCOLANTE E NON PUO' ESSERE REVOCATO O MODIFICATO AD NUTUM DURANTE IL PERIODO DI VIGENZA (INTERPELLO 954-1417/2016)



WELFARE RIMBORSUALE E NON RIMBORSUALE

WELFARE RIMBORSUALE: è possibile per il datore di lavoro procedere con il rimborso in busta paga delle spese sostenute dal dipendente (così può accadere per i servizi previsti alla lettere d-bis), f-bis) e f-ter) dell'art. 51 comma 2 del TUIR, relative al trasporto pubblico, all'educazione ed istruzione dei familiari, all'assistenza agli anziani e ai non autosufficienti).

WELFARE NON RIMBORSUALE: i beni, le prestazioni, le opere e i servizi devono essere direttamente riconosciuti/erogati (quindi pagati) dal datore di lavoro, senza che il dipendente sia coinvolto nello scambio economico. Le piattaforme che gestiscono i piani di welfare amministrano questa tipologia di welfare mediate la produzione di voucher soggetti alle specifiche di cui all'articolo 51, comma 3-bis del TUIR, come interpretato dal decreto interministeriale del 25 marzo 2016.



ATTIVITA' PROPEDEUTICA ALLA STESURA DI UN PIANO WELFARE ANALISI DEI BISOGNI

COSTRUZIONE DELLA RILEVAZIONE (QUESTIONARIO O FOCUS GROUP) IN BASE ALLE CARATTERISTICHE SOCIODEMOGRAFICHE DELLA POPOLAZIONE LAVORATIVA.

RILEVAZIONE PER INDIVIDUARE I BISOGNI DEL LAVORATORE E/O LE PREFERENZE RISPETTO ALLE POSSIBILI PRESTAZIONI (MISURE DI WELFARE) EROGABILI.

> ANALISI DEI BISOGNI E PREFERENZE ESPRESSI (REPORT DELL'ANALISI).

> > ANALISI DI PIANI DI WELFARE COMPARABILI, AL FINE DI INDIVIDUARE UTILI SOLUZIONI E RISPOSTE AI BISOGNI.



IL REGOLAMENTO WELFARE

Premesse :finalizzare il piano al raggiungimento di alcune finalità sociali e richiamo alla normativa di riferimento

Definizione e previsioni generali del piano di welfare

identificare i destinatari del piano welfare Durata del piano

Dettaglio delle tipologie di beni ricompresi nel piano

Stabilire gli importi del credito welfare

Eventuale utilizzo di piattaforme welfare

Prevedere la gestione dei residui

Eventuale riferimento al previsioni del CCNL applicato



PIATTAFORMA WELFARE

Una piattaforma informatica dedicata al welfare è un supporto online per dipendenti e aziende per la gestione del paniere di servizi, tanto a livello di scelta individuale, quanto a livello di monitoraggio complessivo. L'azienda riconosce ai propri dipendenti un "credito" da destinarsi a servizi di welfare, che mette a disposizione (sia con modalità rimborsuale che mediante riconoscimento diretto) proprio grazie alla piattaforma, che si struttura in modo molto simile a un sito di e-commerce. Ogni volta che il dipendente sceglie un bene/servizio, il proprio credito viene diminuito dell'importo corrispondente.



PIATTAFORMA WELFARE COSTI PER L'AZIENDA

set-up della piattaforma abbonamento annuale

fee (percentuali)
sul
transato/gestito



La fabbrica non può guardare
solo all'indice dei profitti.
Deve distribuire ricchezza,
cultura ,servizi, democrazia.
Io penso la fabbrica per l'uomo,
non l'uomo per la fabbrica.

(ADRIANO OLIVETTI)

I contenuti di queste slide sono di proprietà esclusiva di OPEN Dot Com Spa; l'utilizzo a qualunque titolo deve essere autorizzato esplicitamente da OPEN Dot Com. **GRAZIE PER L'ATTENZIONE** Per informazioni: giulia.cavallo@opendotcom.it Telefono: 0171700700 Sito: www.opendotcom.it

OPEN Dot Com

Società dei Dottori Commercialisti