





#### BENESSERE



### **ASSISTENZIALE**





## 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 E A TUTELARE I CITTADINI DALLA POVERTÀ E 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.

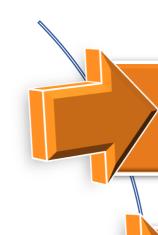


#### **PIANI WELFARE**

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





BILANCIAMENTO VITA-LAVO:PART TIME, ORARI FLEX,PERMESSI PER CURA/ASSISTENZA A FAMILIARI/TELELAVORO,SMARTWORKING

#### WELFARE AZIENDALE

#### PIANI DI WELFARE AZIENDALE (PWA)



PEOPLE CARE
(SANITÀ/ASSISTENZA/PREVIDENZA/RICREAZIONE/SPORT/CULTURA)



#### LE AREE DI INTERVENTO POSSIBILI



AREA DEL SUPPORTO PROFESSIONALE

AREA DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

AREA SOSTEGNO AL REDDITO



### 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





#### I VANTAGGI DEL WELFARE

MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO



RISPONDENDO A ESIGENZE FAMIGLIARI/PERSONALI,SI MIGLIORA L'EFFICIENZA DELL'ORGANIZZAZIONE E LA PRESENZA ALL AVORO

**VALORE CAPITALE UMANO** 



FIDELIZZAZIONE E PRODUTTIVITÀ

GESTIONE RELAZIONI SINDACALI



MIGLIORA RELAZIONI SINDACALI



# 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.



#### GLI SVANTAGGI DEL WELFARE

DISCIPLINA FISCALE INADEGUATA



INTERPRETAZIONI FISCALI
SPESSO IN CONTRASTO CON
DISCIPLINA GIUSLAVORISTICA E
INTERPELLI CHE A VOLTE SI
CONTRADDICONO

SCARSA DISPONIBILITÀ ECONOMICA



INADEGUATA LA CIFRA DI € 258,23

**SCARSA INFORMAZIONE** 



SI PARLA POCO E SPESSO MALE DI WELFARE





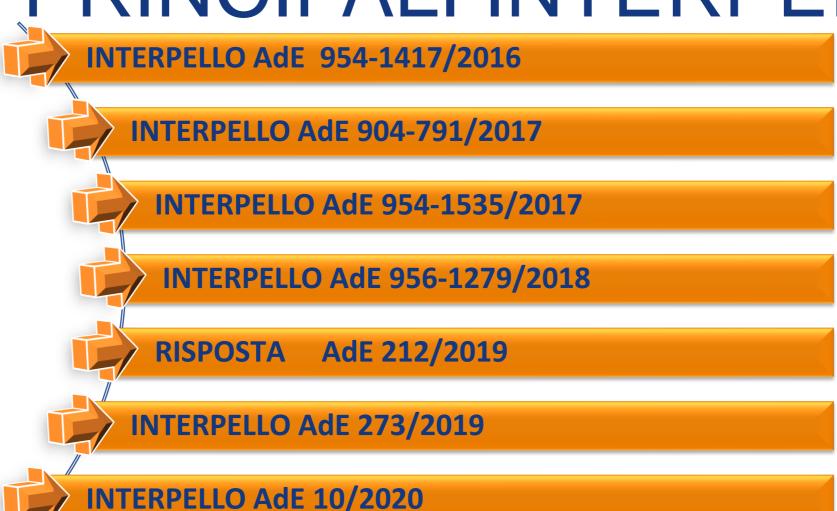
IL DIPENDENTE: LAVORATORE SUBORDINATO

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

. . . . . .

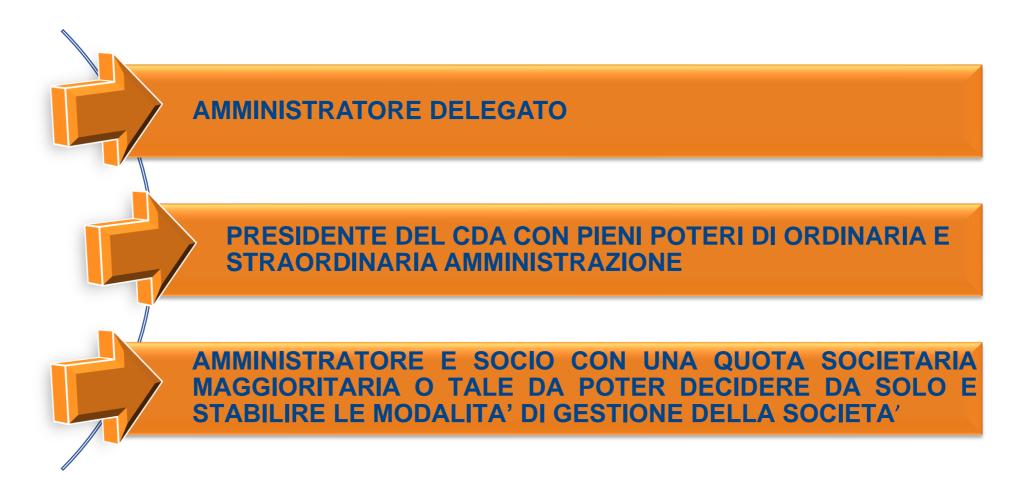


## PRINCIPALI INTERPELLI





#### FIGURE EQUIPARABILI ALL'AMMINISTRATORE UNICO





#### 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



### PRINCIPALI INTERPELLI

LA RISOLUZIONE N. 55/E DEL 25 SETTEMBRE OFFRE ALL'AGENZIA DELLE ENTRATE

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.



# 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

dentiflicare 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)