



Intervento Dott. Marco Palanca
Clifford Chance
Piazzetta M. Bossi, 3 Milano

Con il patrocinio di:



Regione Umbria
Assemblea legislativa



Provincia di Perugia



Comune di Perugia



CONVEGNO
NAZIONALE

PERUGIA
9-11/06
2016

LE NUOVE FRONTIERE DEL LAVORO

Il mestiere del giuslavorista ai tempi del jobs act



Cosa si intende per Piano di Welfare aziendale?

Un Piano di Welfare aziendale rappresenta l'offerta, quale forma di retribuzione integrativa, di opere, servizi e/o prestazioni aventi natura non monetaria a beneficio dei dipendenti e dei loro familiari

Si tratta per lo più di **compensi in natura aventi quale finalità primaria la protezione sociale**.

Rappresenta la “seconda gamba” del *welfare* nazionale.

Per far sì che le risorse private siano convogliate verso finalità pubbliche è necessaria una politica fiscale incentivante.



Nel 2013 la spesa sociale ha superato il 30% del Pil, registrando un aumento del 4% rispetto al 2007.

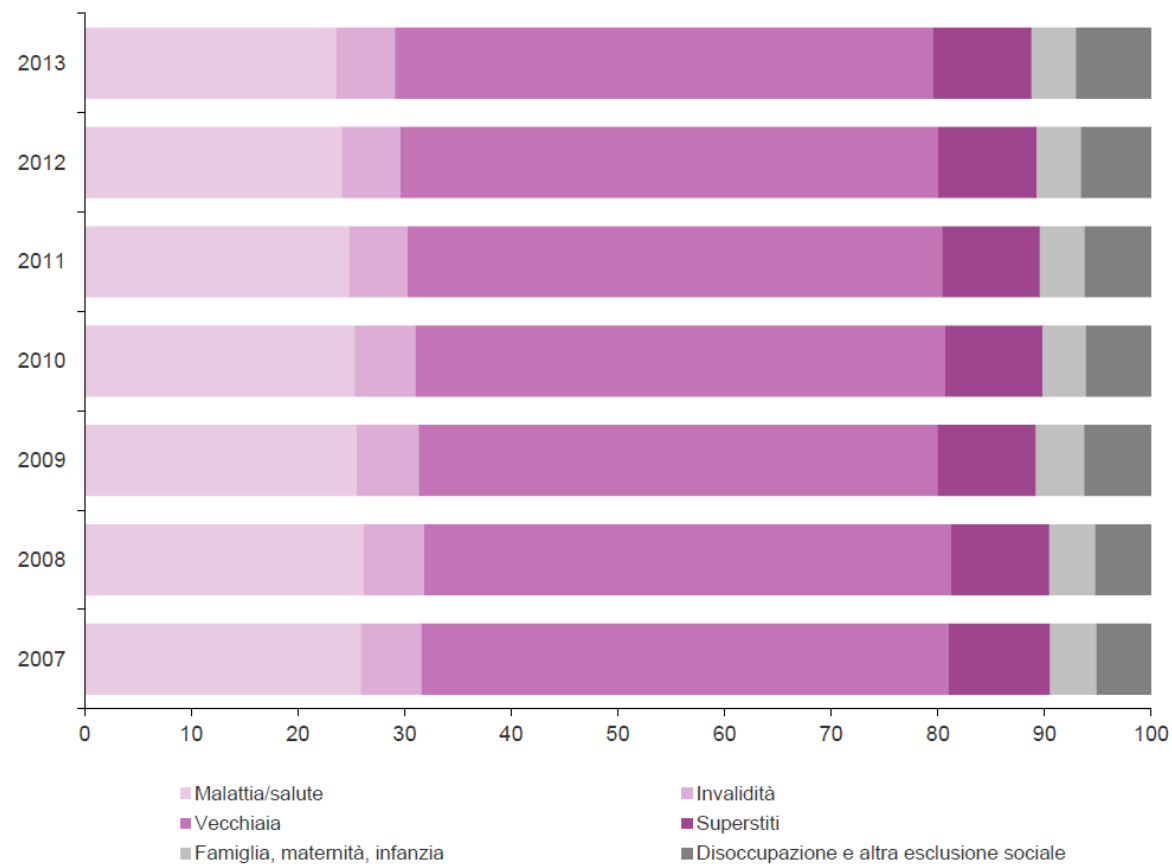
Mentre la quota di spesa destinata alla funzione previdenziale (vecchiaia e disoccupazione) è in aumento (la spesa per le pensioni rappresenta il 50% della spesa sociale) , **registrano una diminuzione la spesa per famiglia, maternità, infanzia, invalidità, malattia e salute.**

Dall'osservazione dei dati della spesa sociale emerge l'esigenza di porre in essere adeguate riforme nel settore previdenziale, peraltro incoraggiate dall'OCSE e dal Fondo Monetario Internazionale, per liberare risorse.

Il grafico che segue riporta **la spesa sociale in Italia per funzione** nel periodo 2007 – 2013.



Spesa per prestazioni di protezione sociale in Italia per funzione
Anni 2007-2013 (composizioni percentuali)



Fonte: Istat



Opportunità/necessità di **politiche fiscali/contributive di sistema** che favoriscano l'adozione di piani di *Welfare* da parte del settore privato, così da sopperire ai bisogni dei lavoratori non in termini monetari, ma in termini di utilità, integrando quei servizi che il sistema pubblico non è in grado di garantire.

A quali strumenti di “sensibilizzazione” il legislatore tributario può più efficacemente fare ricorso?

- Defiscalizzazione
- Decontribuzione

Attivabili tramite deroga al principio di omnicomprensività del reddito di lavoro dipendente (art. 1, comma 1, T.U.I.R.) secondo cui:

Tutte le somme ed i valori in genere percepiti, anche sotto forma di erogazioni liberali, nel periodo d'imposta in relazione al rapporto di lavoro costituiscono reddito di lavoro dipendente.



L'art.1, comma 190, L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) è quindi intervenuto:

- modificando le **lettere f** e **f-bis** dell'art.51, comma 2, T.U.I.R.
- inserendo nel predetto articolo la lett. **f-ter** ed il **comma 3-bis**.

I criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente sono stati quindi modificati prevedendo che talune somme di denaro, servizi e/o prestazioni non concorrano alla formazione del reddito.



In particolare, non concorrono a formare il reddito:

ART. 51, comma 2, lett. f) T.U.I.R.	
Testo in vigore fino al 31.12.2015	Testo in vigore dall'1.01.2016
f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'articolo 100 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 13	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

ART. 100, comma 1, T.U.I.R. - testo invariato
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.



L'elemento di novità non è legato alla tipologia di *benefit*, ma **consiste nella possibilità di erogare le opere e i servizi** non solo per volontà del datore di lavoro come previsto dall'art. 100 T.U.I.R., ma anche **quale misura derivante da un contratto, un accordo o un regolamento aziendale** (vengono superati normativamente i chiarimenti forniti con Ris. 34/E, 2004).

La novella fa **esclusivo riferimento all'utilizzo di opere e servizi (e non contempla somme di denaro)**. L'Agenzia delle entrate aveva comunque estensivamente interpretato la norma nel senso di garantire il beneficio fiscale a prescindere dalla struttura interna/esterna in cui è goduto il benefit dal dipendente, ma a condizione che il dipendente non risulti direttamente beneficiario dei pagamenti effettuati dall'azienda (*cfr.* Ris. 34/E, 2004).



Vantaggi per il lavoratore dipendente:

- favorire lo sviluppo di piani di *Welfare* aziendale attribuendo maggiore forza contrattuale ai dipendenti che potranno ricorrere all'utilizzo di questo strumento in fase di negoziazione delle condizioni di lavoro;
- diminuire il *gap* culturale tra la grande impresa e la piccola/media impresa, solitamente meno incline all'adozione spontanea di piani di *welfare*;
- permettere la convivenza dei piani di *welfare* adottati su base volontaria con quelli derivanti da contrattazione.



Vantaggi per il datore di lavoro:

Le spese sostenute per il *Welfare* aziendale in base ad un vincolo contrattuale sono integralmente deducibili in base al disposto di cui all'art. 95, comma 1, T.U.I.R. ai sensi del quale:

*Le spese per prestazioni di lavoro dipendente deducibili nella determinazione del reddito comprendono anche quelle sostenute in denaro o in natura a titolo di liberalità a favore dei lavoratori, **salvo** il disposto dell'art. 100, comma 1.*



Non concorrono inoltre a formare il reddito:

ART. 51, comma 2, lett. f-bis), T.U.I.R.	
Testo in vigore fino al 31.12.2015	Testo in vigore dall'1.01.2016
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	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



Si tratta di un adeguamento della norma alle mutate esigenze dei dipendenti, per il tramite dell'estensione del paniere dei servizi esclusi dall'imposizione a quelli destinati ai familiari del dipendente e correlati alla frequenza di **asili nido, scuole**, nonché ai servizi di mensa ad essi connessi, di **ludoteche e centri estivi/invernali**.

Il beneficio è accordato **con riferimento sia alle somme, sia ai servizi, siano essi derivanti da accordi o contratti di lavoro o in base a decisione unilaterale del datore di lavoro**. Il beneficio è quindi garantito anche in caso di utilizzo di strutture esterne non appartenente all'azienda.

Non rileva il fatto che il datore di lavoro eroghi le somme direttamente ai dipendenti, rimborsi il costo o paghi direttamente gli enti terzi. **Oneri documentali**.



Vantaggi per il datore di lavoro – aspetto di attenzione:

Intersezione con alcune delle spese (**educazione e istruzione**) richiamate all'art.100, comma 1. T.U.I.R.

Conseguenza per il datore di lavoro potrebbe essere la deducibilità piena delle spese per educazione e istruzione sostenute in base ad un vincolo contrattuale, ma non su base volontaria.



Non concorrono inoltre a formare il reddito:

ART. 51, comma 2, lett. f-ter), T.U.I.R.	
Testo in vigore fino al 31.12.2015	Testo in vigore dall'1.01.2016
Non prevista	Le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità di dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12



La lettera è introdotta *ex novo* ed estende l'esclusione da imposizione alle somme e alle prestazioni erogate per la fruizione di servizi di assistenza nei confronti di familiari anziani o comunque non autosufficienti.

Anche in questo caso appare con evidenza la volontà di adeguarsi alle mutate esigenze degli stili di vita, intercettando la crescente domanda di servizi agli anziani (nel 2014 le persone di età superiore ai 65 anni di vita rappresentano il 21.7% della popolazione italiana).

Si pongono quindi le basi per un effettivo ingresso del settore privato nel sistema del *welfare*, individuando in quest'ultimo un *partner* in grado di riequilibrare la spesa per la protezione sociale.



Sintesi delle remunerazioni in natura detassate:

Area	Servizio/Benefit	Art. TUIR	Limite Spesa
Casse Sanitarie e Previdenza complementare	Cassa Sanitaria	51, c. 2, lett.a)	€ 3.615,20 Base Annuale
	Fondi Pensione integrativi	Dlgs 252 del 2005	€ 5.164,57
Mutui e Finanziamenti	Mutui e Finanziamenti personali	51, c. 4, lett. b)	NA
Voucher	Buoni acquisto	51, c. 3	€ 258,64
	Buoni sconto	51, c. 3	€ 258,64
Scuola e Istruzione	Scuole di ogni ordine e grado	51, c. 2, lett. f-bis)	NA
	Servizi aggiuntivi/centri estivi	51, c.2, lett. f-bis)	NA
	Borse di studio e Testi scolastici	51, c. 2, lett. f-bis)	NA
Benefit di utilità sociale	Educazione e corsi	51, c. 2, lett. f)	NA
	Ricreazione (abbonamenti, teatro etc.)	51, c. 2, lett. f)	NA
	Assistenza sociale, sanitaria o culto	51, c. 2, lett. f)	NA
Assistenza	Anziani/non autosufficienti	51, c.2, lett. f-ter)	NA



Come finanziare un piano di Welfare aziendale?

Welfare volontario: investimento da parte dell'azienda

Welfare contrattuale: premio di produzione

Nel primo caso:

- l'azienda decide di introdurre un piano di Welfare in aggiunta al pacchetto retributivo esistente
- il piano è implementato su base per lo più volontaria
- il piano può essere oggetto di ampliamenti in base alle mutate esigenze in termini di *Welfare* e/o di categorie di dipendenti coinvolti



Come finanziare un piano di Welfare aziendale?

Welfare contrattuale: premio di risultato

Nel secondo caso:

- l'azienda decide di negoziare con i lavoratori/parti sindacali contratti la partecipazione ad un piano di *benefits*, comprendente *Welfare* e premi di produzione
- il dipendente decide di percepire il premio di risultato in denaro o di mutarlo, in tutto o in parte, in servizi di *Welfare* (art.1, comma 184, Legge di Stabilità 2016)



Un 'ulteriore disposizione volta a favorire la diffusione dei piani di *Welfare* è stata prevista dall'art.1, comma 184, Legge di Stabilità 2016, ai sensi della quale viene chiarita la non assoggettabilità dei valori relativi ai servizi di *Welfare* aziendale all'imposta sostitutiva del 10% di cui all'art.1, comma 182, Legge di Stabilità 2016 **anche nell'eventualità che gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme spettanti (i) in conseguenza di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione o (ii) sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.**

Viene quindi data ai dipendenti la facoltà di sostituire i premi di risultato di cui all'art. 1, comma 182, Legge di Stabilità 2016 con i *benefit* di cui all'art.51, comma 2 e comma 3, ultimo periodo, prevedendo che tale conversione non comporti imposizione neppure di carattere sostitutivo (oltre che contributivo).



Condizioni/limitazioni per cui la sostituzione operi:

- deve trattarsi di somme per le quali è possibile usufruire dell'imposizione sostitutiva del 10%, pertanto:
 - ✓ Importo complessivo per periodo d'imposta (12 gennaio) di Euro 2.000/2.500 lordi. L'eccedenza non godrebbe delle esenzioni fiscali e contributive (alcuni *ruling* non pubblici porterebbero a tale conclusione);
 - ✓ Reddito di lavoro dipendente dell'anno precedente non superiore ad Euro 50.000;
 - ✓ Sussistenza di un accordo aziendale / territoriale



Schema esemplificativo dei costi in funzione dell'opzione scelta :

	Premi in denaro	Premio mediante denaro, beni e servizi	Premio mediante beni e servizi
Denaro	€ 1.000,00	€ 500,00	0
Asili Nido	0	€ 300,00	€ 300,00
Check up sanitario	0	€ 200,00	€ 500,00
Borsa di Studio	0	0	€ 200,00
Imponibile	€ 1.000,00- 9,49%= € 905,10	€ 500,00- 9,49%=452,55	0
Netto in caso di detassazione	€ 814,59	€ 907,29	€ 1.000,00
Netto in caso di tassazione normale al 38%	€ 561,16	€ 780,58	€ 1.000,00
Costo azienda INPS 30% ca	€ 1.300,00	€ 1.150,00	€ 1.000,00
Cuneo fiscale max	€ 738,84	€ 369,42	0



Implementazione del piano di Welfare aziendale Da dove iniziare?

Definizione obiettivi

- ✓ Mappatura popolazione aziendale
- ✓ Individuazione potenziali beneficiari
- ✓ Individuazione dei servizi/prestazioni da includere
- ✓ Quantificazione effetti fiscali/contributivi

In base alle risultanze

Accordo aziendale

- ✓ Esclusione utilità accordo aziendale
- ✓ Diversamente contrattazione con parti sociali
ovvero contrattazione territoriale



Implementazione del piano di Welfare aziendale

Attivazione del piano

- ✓ Definizione limiti di spesa
- ✓ Regolamentazione dei termini e condizioni
- ✓ Comunicazione e adesione dei beneficiari

Gestione del piano

- ✓ Interna da parte del datore di lavoro
- ✓ Esterna tramite *service provider* ed apposita piattaforma informatizzata



Possibilità di strutturare i piani di *Welfare* tramite un *budget* libero di spesa assegnato a ciascuna categoria di dipendenti da allocare tra i vari servizi disponibili o mediante **voucher**.

ART. 51, comma 3-bis, T.U.I.R.	
Testo in vigore fino al 31.12.2015	Testo in vigore dall'1.01.2016
Non prevista	Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione dei 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 Decreto 25 marzo 2016 in proposito stabilisce che i *voucher* devono essere nominativi, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e danno esclusivamente diritto ad **un solo** bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale **senza integrazioni** a carico del titolare. I beni e servizi di valore non superiore ad Euro 258, 23 possono essere indicati in un unico documento di legittimazione purché l'intero valore nominale non ecceda la somma predetta.



Contesto normativo:

- Articolo 1, comma 190, L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016)
- Articolo 51, comma 1, T.U.I.R.
- Articolo 51, comma 3, T.U.I.R.
- Articolo 9, comma 3, T.U.I.R.
- Articolo 51, comma 2, lett. f, f-bis e f-ter, T.U.I.R.
- Articolo 51, comma 3-bis, T.U.I.R.
- Articolo 1, commi 182 - 189, L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016)