

WELFARE AZIENDALE: LE NOVITÀ E LE IMPLICAZIONI IN TEMA DI POLITICA RETRIBUTIVA

La **Legge di Stabilità 2016** è intervenuta a modificare le previsioni del **TUIR (art. 51)** in tema di welfare aziendale, cioè quelle prestazioni che l'azienda eroga direttamente o indirettamente ai propri dipendenti e ai loro familiari, al fine di:

- favorire la conciliazione dei tempi lavoro/famiglia,
- migliorare il potere d'acquisto dei dipendenti utilizzando formule di convenzione ad hoc,
- promuovere la mobilità sostenibile e le attività di prevenzione salute,
- offrire l'opportunità di trovare un giusto equilibrio tra vita lavorativa e vita privata-familiare mediante orari di lavoro flessibili o part time.

Nello specifico la norma ha stabilito che un premio di risultato variabile (come definito dal decreto interministeriale del 25 marzo 2016, pubblicato in Gazzetta Ufficiale nr. 112 del 14 maggio 2016 – [approfondisci qui](#)) possa essere “sostituito” su scelta del dipendente e ove previsto da un contratto collettivo (nazionale, territoriale o aziendale) con una prestazione di welfare completamente de-tassata e de-contribuita (c.d. “**opzione welfare**”).

Il welfare in sintesi

Normativa di riferimento	Tipo di prestazione	Fruizione	Destinatari	Trattamento azienda	Trattamento dipendente
TUIR: Art 51 c. 2 lettera f	Opere e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto	Utilizzazione di opere e servizi – voucher	Generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari di cui all'art. 12 TUIR (coniuge, figli e altre persone nonché altre persone indicate nell'art. 433 cc)	Se dovuti in applicazione di opzione welfare sono interamente deducibili dal reddito d'impresa; Se erogati volontariamente dal datore di lavoro sono deducibili nei limiti del 5 per mille delle spese per lavoro dipendente (art. 100 c.1 TUIR)	Non imponibile, non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente
TUIR: Art 51 c. 2 lettera f -bis	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	Erogazione di somme di denaro, servizi e prestazioni	Generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari di cui all'art. 12 TUIR (coniuge, figli e altre persone nonché altre persone indicate nell'art. 433 cc)	Interamente deducibili Contribuzione esente entro la soglia massima del premio di produttività (€ 2.000 o € 2.500)	Non imponibile, non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente
TUIR: Art 51 c. 2 lettera f -ter	Servizi di assistenza ai familiari: anziani o non autosufficienti	Erogazione di somme di denaro e prestazioni	Generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari di cui all'art. 12 TUIR (coniuge, figli e altre persone nonché altre persone indicate nell'art. 433 cc)	Interamente deducibili Contribuzione esente entro la soglia massima del premio di produttività (€ 2.000 o € 2.500)	Non imponibile, non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente

WELFARE AZIENDALE: LE NOVITÀ E LE IMPLICAZIONI IN TEMA DI POLITICA RETRIBUTIVA

In termini di **politica retributiva**, l'opzione welfare, consente all'azienda di aumentare le frecce nella propria faretra e in modo speculare offre vantaggi potenzialmente molto significativi al lavoratore. Da una parte, infatti, l'azienda può risparmiare fino al 30% circa sul costo del lavoro a parità di valore del premio; dall'altra il lavoratore può godere dell'azzeramento del prelievo fiscale e dei relativi versamenti contributivi (N.B.: in caso di conversione in welfare del premio di produttività, si è in attesa del parere INPS rispetto all'esenzione contributiva, inoltre lato lavoratore si applicano i requisiti di riferimento: reddito anno precedente non superiore a € 50.000 lordi e valore massimo € 2.000 lordi annui, innalzabili a € 2.500 lordi annui con coinvolgimento paritetico).

Ai fini del **budget del personale**, inoltre, l'opzione welfare definita tramite accordo collettivo garantisce la piena deducibilità dal reddito d'impresa (in caso di concessione unilaterale è parziale pari al 5 per mille del reddito per lavoro dipendente).

Bisogna ricordare, comunque, che il lancio di un piano di welfare, sebbene possa consentire riduzioni di costo significative e una maggiore efficienza delle politiche retributive, ha comunque costi diretti ed indiretti che possono essere rilevanti e devono essere considerati preliminarmente:

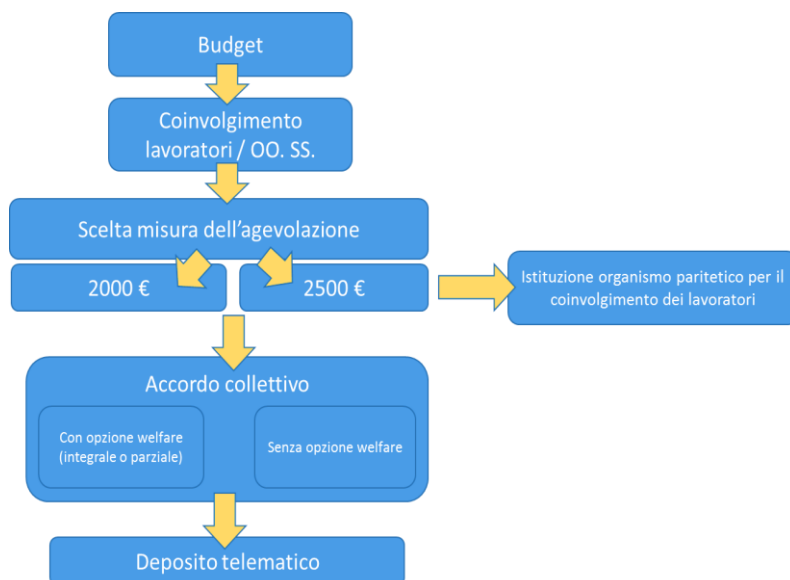
- personale addetto alla gestione e monitoraggio del piano welfare (sia a livello operativo che fiscale)
- stipula delle convenzioni / accordi per l'erogazione del welfare
- partner esterni e consulenti
- eventuali procedure ed applicativi per l'effettiva erogazione della prestazione

Accordi per premi di risultato e welfare

Per beneficiare dell'opzione welfare è necessario stipulare un contratto collettivo ([approfondisci qui](#)) finalizzato alla erogazione dei premi di risultato con tassazione agevolata (procedura necessaria per la detassazione dei premi in generale), nel quale si specifichi inoltre la possibilità della scelta volontaria del lavoratore di convertire il premio monetario in beni, servizi, somme e prestazioni messi a disposizione del lavoratore stesso e dei suoi familiari. La conversione potrà essere integrale o parziale in funzione degli accordi sindacali.

Il coinvolgimento dei lavoratori (e dei loro rappresentanti) è pertanto fondamentale al fine di:

- identificare il corretto perimetro dei benefit da erogare (al fine di evitare di costruire un pacchetto non interessante),
- scegliere il livello dell'agevolazione e quindi il grado di coinvolgimento dei lavoratori (per le agevolazioni fino a 2.500 euro è necessario istituire l'apposito organismo paritetico),
- definire quanto del premio di risultato sia eventualmente convertibile in benefit (tutto o solo una parte?),
- identificare le modalità di erogazione del welfare (prestazioni dirette, buoni, sconti, etc.).



WELFARE AZIENDALE: LE NOVITÀ E LE IMPLICAZIONI IN TEMA DI POLITICA RETRIBUTIVA

APPROFONDIMENTO I: LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ IN SINTESI

Con la pubblicazione del decreto interministeriale del 25 marzo 2016 nella Gazzetta Ufficiale n. 112 del 14 maggio 2016, è stata reintrodotta e resa strutturale la detassazione dei premi di risultato, sospesa nell'anno 2015.

La detassazione in sintesi:

Periodo di applicazione	Dall'anno 2016 il beneficio della detassazione diventa "strutturale", viene quindi introdotta stabilmente l'agevolazione che prevede l'applicazione dell'aliquota del 10% alle somme erogate a titolo di premio di risultato variabile.
Settore interessato	Datori di lavoro privato.
Beneficiari	Lavoratori con reddito da lavoro dipendente, relativo all'anno precedente, non superiore a € 50.000 al lordo delle somme detassate (non presenti per l'anno 2015).
Requisiti di accesso	La detassazione è fruibile a condizione che il premio di risultato variabile sia definito e regolato tramite accordo sindacale: l'azienda deve provvedere ad effettuare il deposito del contratto collettivo in modalità telematica <u>entro 30 giorni</u> , attraverso il portale Cliclavoro, secondo apposita procedura. Nel caso l'azienda avesse già stipulato un contratto prima del 14 maggio 2016 (data di pubblicazione del Decreto Interministeriale) allora il deposito dovrà avvenire obbligatoriamente entro 30 giorni dalla pubblicazione del decreto, cioè entro il 15 giugno 2016.
Importi detassabili	Premi di risultato variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili*.
Misura dell'agevolazione	La tassazione ridotta del 10% si applica fino al limite massimo di € 2.000 lordi annui; innalzabili a € 2.500 lordi annui per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.
Opzione Welfare	La Legge di Stabilità ha previsto che, ove disciplinato in modo specifico da un accordo collettivo nazionale, territoriale o aziendale, così come individuati dall'art. 51 del D.Lgs 81/2015, il lavoratore avente diritto alla detassazione possa scegliere di cambiare il premio in denaro con prestazioni di welfare aziendale.

***Nota:** l'allegato al decreto interministeriale individua gli indicatori utili per la verifica e la misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che devono essere riportati nei contratti.

In particolare è necessario utilizzare uno o più dei seguenti indicatori:

- | | |
|---|--|
| 1) Volume della produzione/numero dipendenti | 11) Modifiche ai regimi di orario |
| 2) Fatturato o VA di bilancio/numero dipendenti | 12) Rapporto costi effettivi/costi previsti |
| 3) MOL/VA di bilancio | 13) Riduzione dell'assenteismo |
| 4) Indici di soddisfazione del cliente | 14) Numero di brevetti depositati |
| 5) Diminuzione numero riparazioni/rilavorazioni | 15) Riduzione dei tempi di sviluppo di nuovi prodotti |
| 6) Riduzione degli scarti di lavorazione | 16) Riduzione dei consumi energetici |
| 7) Percentuale di rispetto tempi di consegna | 17) Riduzione numero infortuni |
| 8) Rispetto previsioni avanzamento lavori | 18) Riduzione tempi di attraversamento interni delle lavorazioni |
| 9) Modifiche organizzazione del lavoro | 19) Riduzione tempi di commessa |
| 10) Lavoro agile (smartworking) | 20) Altro: (indicare) |



APPROFONDIMENTO II: Art. 51 D. Lgs 81/2015 – DEFINIZIONE DEI CONTRATTI COLLETTIVI

Per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU).

Art. 51 D. Lgs 81/2015

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Capo VII

Disposizioni finali

Art. 51. Norme di rinvio ai contratti collettivi

1. Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

