

2. WELFARE

Crescono scelta e convenienza

Si allarga alle prestazioni contro il rischio di non autosufficienza il paniere delle prestazioni a vantaggio dei dipendenti e aumenta la convenienza fiscale per previdenza e sanità

Bonati e Massara ▶ pagina 53

LEGGI DI BILANCIO Il nuovo fronte



Intese a più livelli

Viene precisato che gli accordi possono essere aziendali, territoriali, interconfederali e anche nazionali

Il rischio non autosufficienza entra nel welfare aziendale

Non sono reddito i contributi versati a favore dei dipendenti

Gabriele Bonati

La legge di bilancio 2017, ai commi 160-162 dell'articolo 1, rispetto alle novità introdotte dalla legge di Stabilità 2016 (la 208/2015) aggiunge precisazioni e ulteriori flessibilità riguardanti sia la gestione dei piani di welfare aziendale sia quella degli accordi sindacali per la detassazione parziale dei premi di produttività/partecipazione agli utili.

La legge 208/2015, entrata in vigore il 1° gennaio 2016, in materia di welfare aziendale ha modificato le lettere f e f-bis, del comma 2 (elementi che non concorrono a formare reddito) dell'articolo 51 del testo unico delle imposte sul reddito (Tuir), ampliandone la portata e aggiornando i benefit alle mutate esigenze familiari. Inoltre ha aggiunto la lettera f-ter per la gestione dei benefit, da riconoscere alla generalità dei dipendenti o a loro categorie, finalizzati all'assistenza dei familiari anziani o non autosufficienti (anche mediante rimborso).

La lettera f, riformulata, riguarda

le opere e i servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità o a categorie di dipendenti e ai loro familiari per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto. La particolarità sta nel fatto che i dipendenti non devono ricevere un rimborso delle spese sostenute, ma devono godere dell'opera o del servizio messo a disposizione del datore di lavoro.

Su questo argomento, la legge di bilancio 2017 (articolo 1, comma 162) interviene con un'interpretazione autentica (quindi vale dal 1° gennaio 2016) stabilendo che le disposizioni della lettera f si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratti collettivi di lavoro, di accordo interconfederale e di contratto collettivo territoriale.

La lettera f-bis, anch'essa riformulata, riguarda le somme, i servizi

e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari, 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. A differenza della lettera f, il dipendente può ottenere i benefit per i propri familiari anche mediante rimborso delle spese sostenute.

La legge di bilancio, che entrerà in vigore il prossimo 1° gennaio, prosegue nell'incentivare i piani



Peso: 1-2%, 53-48%

di welfare, con l'introduzione della **letteraf-quater**. Vengono individuati nuovi benefit cui i dipendenti (generalità o categoria) potrebbero fare ricorso per ottenere assistenza a favore dei propri familiari. Quest'ultima aggiunta, in particolare, prevede che non concorrono a formare reddito i contributi e i premi versati dal datore di lavoro per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d, numeri 1 e 2, del decreto ministeriale 27 ottobre 2009, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie.

Le prestazioni interessate, oltre alle gravi patologie, sono quelle individuate nell'ambito delle disposizioni che regolano i fondi

sanitari integrativi del servizio sanitario nazionale, in particolare:

- prestazioni sociali a rilevanza sanitaria da garantire alle persone non autosufficienti al fine di favorire l'autonomia e la permanenza a domicilio, con particolare riguardo all'assistenza tutelare, all'aiuto personale nello svolgimento delle attività quotidiane, all'aiuto domestico familiare, alla promozione di attività di socializzazione volta a favorire stili di vita attivi, nonché le prestazioni della medesima natura da garantire presso le strutture residenziali e semi-residenziali per le persone non autosufficienti non assistibili a domicilio, incluse quelle di ospitalità alberghiera;

- prestazioni sanitarie a rilevanza sociale, correlate alla natura del bisogno, da garantire alle persone non autosufficienti in ambi-

to domiciliare, semi-residenziale e residenziale, articolate in base all'intensità, complessità e durata dell'assistenza.

Si ricorda inoltre che:

- i familiari richiamati dalle disposizioni sono quelli indicati all'articolo 12 del Tuir, senza prendere in considerazione le relative condizioni;

- l'esclusione dei benefit dal reddito fiscale comporta anche l'esclusione (salvo eccezioni, come per esempio i contributi versati a casse e fondi) dalla base imponibile contributiva (Dlgs 314/1997).

Nei piani di welfare aziendale possono essere inseriti anche altri benefit, con trattamento agevolato, individuati nel comma 2 dell'articolo 51 del Tuir e nei Dlgs 252/2005 per quanto riguarda i contributi alla previ-

denza complementare.

La legge di bilancio interviene sulle regole relative alla parziale detassazione dei premi di risultato/partecipazione agli utili, incrementandone i valori di riferimento (si veda l'articolo a pagina 51). Si ricorda che gli accordi che disciplinano i premi di risultato in denaro possono prevedere che gli stessi vengano sostituiti (in tutto o in parte), per scelta del lavoratore, con welfare aziendale. A tale proposito, la legge ha precisato che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente i contributi versati ai fondi di assistenza sanitaria integrativa anche se eccedenti il limite di 3.615,20 euro e il valore delle azioni, azionario diffuso, anche se eccedente 2.065,83 euro.

Il calcolo di convenienza

OPZIONI A CONFRONTO

Vantaggi e oneri per dipendenti e datori di lavoro in base alle modalità di erogazione del premio. Importi in euro

Premio erogato	RETRIBUZIONE LAVORATORE				COSTO AZIENDA	
	Lorda		Netta		Base	Con 13esima e Tfr
	Base	Con 13esima	Base	Con 13esima		
In denaro						
Impiegati	1.800	1.950	1.237	1.339	2.336	2.665
Operai	1.800	1.950	1.237	1.339	2.422	2.759
In welfare						
Impiegati	1.800	1.950	1.800	1.889	1.800	2.129
Operai	1.800	1.950	1.800	1.889	1.800	2.137
Differenza (welfare - denaro)						
Impiegati	0	0	563	550	-536	-536
Operai	0	0	563	550	-622	-622

01 | REGOLE E PROSPETTIVE

L'adozione di un piano di welfare permette ai lavoratori di ottenere, dal datore di lavoro, beni, prestazioni e servizi (fringe benefit - valori) in sostituzione di pura retribuzione in denaro, ciò al fine di raggiungere una pluralità di obiettivi:

- per il dipendente: maggior benessere e maggior potere di acquisto della propria busta paga;
- per il datore di lavoro: ottima immagine aziendale (anche all'esterno), rafforzamento dell'appartenenza all'azienda e ottimizzazione del costo del lavoro.

L'adozione e l'attuazione del piano evidenziano anche alcuni aspetti negativi, quali:

- il lavoratore, a fronte, nell'immediato, di maggior benessere e potere di acquisto del netto in busta paga, avrà una minore contribuzione accantonata ai fini previdenziali (di conseguenza, una minor pensione futura, che in ogni caso potrebbe essere compensata o addirittura migliorata, qualora il piano welfare preveda la possibilità di versare contributi alla previdenza complementare);
- il datore di lavoro, a fronte di un risparmio in termini di oneri aggiuntivi, potrebbe, per alcuni benefit inseriti nel piano, non avere la deducibilità completa dal reddito d'impresa (ma solo il 5

per mille del costo del lavoro), qualora il piano venga istituito come puro atto volontario del datore di lavoro

02 | IDATI

Analizziamo convenienze e penalizzazioni, partendo dai seguenti dati:
Operai/impiegato dell'industria con retribuzione annua di 25.000 euro (13 mensilità) più servizi welfare annuali per 1.800 euro

03 | LA PROSPETTIVA DEL DIPENDENTE

Se l'impiegato/operaio ricevesse il premio di 1.800 euro percepirebbe in busta paga un importo netto pari a 1.237 euro (68,72%). In più si vedrebbe accantonare nel Tfr (sempre che non vi siano accordi collettivi che escludono tale emolumento dal calcolo del Tfr) un importo lordo pari a 124 euro (135 euro con tredicesima), maturerebbe il rateo lordo di tredicesima pari a 150 euro, corrispondenti a 102 euro netti (sempre che il premio non sia stato determinato già comprensivo di ogni retribuzione diretta indiretta e differita ovvero il contratto collettivo ne prevede l'esclusione), e un versamento sulla posizione contributiva Inps (utile al calcolo della pensione) di 594 euro ovvero 644 euro con la tredicesima. Se il lavoratore ricevesse lo stesso valore in welfare

aziendale (per esempio rimborso della retta scolastica (800 euro), della mensa scolastica (750 euro) e l'erogazione di un voucher per generi alimentari (250 euro), otterrebbe esattamente 1.800 euro, senza alcuna trattenuta.

Nell'immediato, il potere di acquisto della sua busta paga aumenterebbe di 563 euro. Considerando anche il futuro, il vantaggio si ridurrebbe per effetto della penalizzazione pensionistica e, qualora non risulti esclusa, dalla mancata maturazione del Tfr (sempre che la retribuzione in natura non venga comunque riconosciuta utile per tale istituto; normalmente la si esclude attraverso accordi collettivi o potrebbe risultare esclusa dal Ccnl applicato). L'utilizzo del welfare esente da imposizione fiscale, per alcuni lavoratori e per un determinato periodo di tempo, potrebbe comportare ulteriori vantaggi quali un importo più elevato di assegno per il nucleo familiare e altri benefici legati al reddito

04 | LA PROSPETTIVA DEL DATORE DI LAVORO

Se all'impiegato/operaio venisse erogata un premio in denaro di 1.800 euro, il datore di lavoro dovrebbe sostenere costi aggiuntivi per rateo di tredicesima pari a 150 euro (sempre che il premio non sia stato determinato già come

comprensivo di ogni retribuzione diretta indiretta e differita, ovvero il contratto collettivo ne prevede l'esclusione), per Tfr 124 - 135 euro con la tredicesima (sempre che non vi siano accordi collettivi che escludono tale emolumento dal calcolo del Tfr) e oneri contributivi pari a 536 euro, ovvero a 580 euro con tredicesima (impiegati) e pari 622 euro, ovvero 674 euro con tredicesima (operai), attestando il costo complessivo a 2.336 euro ovvero a 2.665 euro con Tfr e tredicesima (impiegati) e a 2.422 euro ovvero a 2.759 euro con Tfr e tredicesima (operai). L'intero costo è deducibile dal reddito d'impresa se il piano di welfare è previsto da contratto, accordo o regolamento aziendale, mentre subisce una deducibilità entro il limite del 5 per mille del costo del lavoro se il piano è istituito per pura scelta volontaria dal datore di lavoro. Se il lavoratore ricevesse lo stesso valore in welfare aziendale, il datore di lavoro sosterrrebbe un costo complessivo di 1.800 euro (operai e impiegati) ovvero di 2.129 euro (impiegati) e di 2.137 euro (operai), qualora la retribuzione in natura continui a incidere su Tfr e tredicesima. L'ottimizzazione del costo del lavoro è evidente. Peraltro, il risparmio potrebbe essere utilizzato (anche parzialmente) per aumentare la dote del welfare ai lavoratori



Peso: 1-2%, 53-48%