

Informativa n. 22/2016

7 luglio 2016

WELFARE AZIENDALE

Legge di Stabilità 2016 – TUIR Art. 51

Facendo seguito alla nostra informativa 21/2016 vertente sulla detassazione dei premi di risultato, torniamo sulle novità introdotte dalla Legge di Stabilità 2016 per parlare di welfare aziendale.

Per <<welfare aziendale>> si intende un sistema col quale il datore di lavoro riconosce al lavoratore prestazioni, opere o servizi aventi carattere di “rilevanza sociale”. Il loro valore non rientra nel reddito imponibile del lavoratore.

Il riconoscimento di questi benefits, nel senso più lato del termine, consente, per i lavoratori già in forza, di ottenere benefici tangibili ed economicamente vantaggiosi e, per i nuovi assunti, di rendere maggiormente appetibile l’offerta occupazionale.

I piani di welfare aziendale possono associarsi alle retribuzioni premiali (premi di risultato) essere, a scelta del lavoratore sostituiti in tutto o in parte con il premio di risultato, o essere alternativi.

Dal 2016, il datore di lavoro può attuare “piani di welfare aziendale” mediante:

- ☐ Erogazione libera e volontaria,
- ☐ Regolamento aziendale,
- ☐ Accordi integrativi aziendali o contrattuali.

Il piano deve essere offerto alla “*generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti*”. Per “categoria non deve intendersi “*soltanto con riferimento alle categorie previste dal codice civile (dirigenti, impiegati e operai)*, bensì “*a tutti i dipendenti di un certo tipo*” (es.: “tutti gli operai del turno di notte” o tutti gli addetti al reparto marketing).

Beneficiano dei piani non solo i lavoratori dipendenti ma anche i parasubordinati. Possono inoltre essere inclusi anche i familiari del lavoratore. I familiari potenzialmente beneficianti sono: il coniuge (non separato), i figli (naturali riconosciuti, adottivi, affidati) e gli altri familiari conviventi indicati nell’art. 433 c.c. (genitori, fratelli, generi, suoceri, etc.).

Beneficio fiscale per il datore di lavoro

L’art. 51 del TUIR alla lettera f) prevede la non imponibilità dell’ “*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’art. 12 per finalità di cui al comma 1 dell’art. 100*”

Le finalità di cui all’art. 100 riguardano le opere e i servizi con scopi di **educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale o sanitaria e di culto**. Tali opere e servizi possono essere messi a disposizione del lavoratore e dei familiari sia tramite strutture di proprietà dell’azienda che tramite convenzioni con strutture esterne.

Non risulta possibile fruire dell'agevolazione se le somme sono corrisposte in denaro anche mediante rimborsi o anticipazioni effettuati al dipendente.

Esempio: il datore di lavoro può mettere a disposizione del lavoratore voucher spendibili presso i centri convenzionati per servizi inerenti: sport, cultura, tempo libero, formazione professionale.

Lettera f-bis) prevede la non imponibilità delle *“somme, dei servizi e delle prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti **per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'art. 12**, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari”*

La lettera f-bis) rispetto alla lettera f) prevede che i servizi indicati siano **rivolti esclusivamente ai familiari**; inoltre il riferimento a “somme”, consente di fruire delle agevolazioni anche nelle ipotesi di erogazioni in denaro fatte direttamente ai lavoratori a titolo di rimborsi o altri idonei titoli di spesa.

Esempio: spese di istruzione per i figli: rette scolastiche di ogni ordine e grado, mense, testi scolastici, corsi di lingua, campus estivi.

Lettera f-ter) prevede la non imponibilità delle *“somme e delle prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti **per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, indicati nell'art. 12”***

Come per la precedente lettera, il riferimento a “somme” consente di fruire delle agevolazioni anche nelle ipotesi di erogazioni in denaro fatte direttamente ai lavoratori a titolo di rimborsi o altri idonei titoli di spesa.

Esempio: spese per cure di cura e/o collaboratrici domestiche.

Deducibilità dal reddito d'impresa

Se il piano di welfare aziendale è attuato come liberalità del datore di lavoro in assenza di regolamento, accordo o altro vincolo contrattuale, la spesa sostenuta è deducibile dal reddito nel limite del 5 per mille del costo del lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi (art. 100, comma 1, del TUIR)

Se invece il piano di welfare è attuato sulla base di un regolamento aziendale (liberamente adottato dal datore di lavoro) o ad un accordo (frutto di una contrattazione sindacale aziendale, collettiva o territoriale), la spesa sostenuta è integralmente deducibile senza limitazioni.

Welfare aziendale - gestione

Per completezza d'informazione segnaliamo che sul mercato sono presenti diversi operatori privati che forniscono applicativi gestionali dei servizi. Attraverso specifici portali, il lavoratore può richiedere il rimborso delle spese sostenute per i familiari o l'assegnazione di voucher di spese personali.

Restiamo a disposizione e porgiamo cordiali saluti