

Welfare aziendale - Agevolazioni fiscali e previdenziali

(Fonte: <https://www.adlabor.it/>)

Definizione	Per “Welfare aziendale” si intendono tutti quegli interventi unilaterali del datore di lavoro, oppure contrattati con le rappresentanze sindacali aziendali, che si concretizzano in servizi, prestazioni e somme di denaro finalizzati al miglioramento del clima interno, del benessere del lavoratore e di quello dei suoi familiari.
<i>Nota: Non sono compresi nel concetto di “Welfare aziendale” gli strumenti a sostegno dei diritti lavoratore previsti da norme di legge speciali in materia di tutela della genitorialità (ad esempio congedi parentali) e della malattia.</i>	
<i>Nota: la disciplina del welfare aziendale è regolata dal Testo Unico delle Imposte sui Redditi (DPR 22 dicembre 1986, n. 917) modificato dal D.Lgs. 13 luglio 2017, n. 116, dal D.Lgs 3 luglio 2017, n. 117 e dal D.L. 24 aprile 2017, n. 50 convertito in L. 21 giugno 2017, n. 96.</i>	
Caratteristiche degli strumenti di welfare aziendale (DPR 917/1986, art. 51, co. 2)	Caratteristica degli strumenti di welfare aziendale è l’essere considerati dal legislatore non rientranti, in tutto o in parte, nel concetto di retribuzione (neppure di retribuzione in natura), per cui possono non essere assoggettati a ritenute fiscali e contributive e non sono utili alla maturazione di alcun istituto contrattuale. Tutti gli strumenti di welfare aziendale rientrano nel più vasto concetto di Fringe Benefits e, per quelli legati all’orario di lavoro, nel concetto di Work-Life Balance.
<i>Nota: L’art. 1, co. 2, lett. f) L. n. 208/2015 consente di applicare la tassazione agevolata al 10% sui premi di risultato/di produttività (parte variabile della retribuzione, complementare ai minimi fissati dai contratti di categoria, collegata ad obiettivi di redditività, produttività e qualità del lavoro), a condizione che la decisione unilaterale del datore di lavoro o la contrattazione collettiva aziendale o territoriale prevedano la possibilità del lavoratore di scegliere tra l’erogazione delle somme relative al suddetto premio ovvero i servizi e le prestazioni erogate dal datore di lavoro a titolo di welfare aziendale ed esposte nella tabella sottostante.</i>	
Tipologia di strumenti di welfare aziendale	Gli strumenti di welfare aziendale attualmente previsti dalla legislazione italiana sono le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro a beneficio dei lavoratori e, talora, dei loro

familiari.

Ad essi si aggiungono altre agevolazioni di tipo gestionale, unilateralmente erogate dal datore di lavoro o contrattate sindacalmente. Le spese ed i costi aziendali sono considerati dalla legislazione esclusi in tutto o in parte dal concetto di retribuzione e sono inoltre deducibili dal reddito d'impresa.

L'elenco dei principali strumenti (alcuni dei quali più dettagliatamente descritti in seguito) sono quelli destinati:

a) ai lavoratori per:

- educazione, istruzione e ricreazione;
- assistenza sociale (ai familiari anziani, non autosufficienti, a figli minori (babysitting), a figli in età prescolare (asili nido)
- assistenza sanitaria e servizi di cura
- servizi di time saving
- culto
- previdenza
- assicurazioni vita
- vitto e mensa aziendale
- beni aziendali ceduti e servizi aziendali prestati
- orario di lavoro flessibile
- orario di lavoro a tempo parziale
- banca ore
- cessione solidale di ferie e permessi
- lavoro agile
- permessi per visite mediche specialistiche
- permessi retribuiti o congedi per gravi e documentati motivi

familiari

b) ai familiari dei lavoratori per:

- educazione ed istruzione
- servizi integrativi e di mensa connessi ad educazione ed istruzione
- ricreazione, assistenza sociale e culto
- previdenza
- assistenza sanitaria
- assicurazioni vita e salute
- frequenza di ludoteche

- frequenza di centri estivi e invernali
- borse di studio

Nota: E' posto un limite annuo, per ciascun lavoratore, pari ad € 2.000,00 quale valore massimo delle prestazioni beneficiarie di esenzione fiscale.

Strumenti di welfare destinati ai lavoratori

(DPR 917/1986, art. 51, co. 2 lett. f) e art. 100, co. 1)
(L. 53/2000, artt. 5 e 6)

- Educazione, istruzione e ricreazione: opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale sostenuti per specifiche finalità di educazione, istruzione e ricreazione.
(ad esempio: congedi per attività formative scelte in autonomia dal lavoratore, finalizzate ad accrescere le sue conoscenze e competenze professionali, con durata massima di 11 mesi nell'intero arco della vita lavorativa del lavoratore).

Nota: non è chiaro cosa il legislatore intenda esattamente per "educazione", se, cioè, nel senso di trasmissione di valori morali e culturali e di capacità di comportarsi correttamente, oppure, come riteniamo più probabile, nel significato anglosassone di acquisizione di nozioni e di abilità in particolari campi del sapere.

(DPR 917/1986, art. 51, co. 2 lett. f) e art. 100, co. 1)
(DPR 917/1986, art. 51, co. 2 lett. f-ter)
(DPR 917/1986, art. 51, co. 2 lett. f-ter)
(L. 92/2012, art. 4, co. 24, lett. b) e L. 208/2016, art.1, co. 282

- Assistenza sociale: opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale sostenute per specifiche finalità di assistenza sociale:
 - ai familiari anziani
 - ai familiari non autosufficienti
 - ai figli minori (per babysitting) e in età prescolare (per asili nido).

Nota: lo strumento di welfare (contributo per asili nido pubblici o privati oppure vouchers per babysitting di importo di 600 euro mensili per un massimo di sei mesi) è attualmente finanziato con interventi statali fino a tutto il 31.12.2018 e spetta alle lavoratrici entro gli 11 mesi successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità e che non abbiano fruito ancora di tutto il periodo di congedo parentale.

<p>(DPR 917/1986, art. 51, co. 2 lett. a), CCNL, Accordi e regolamenti aziendali)</p> <p>(CCNL, acc. aziendali, concessioni unilaterali aziendali)</p> <p>(DPR 917/1986, art. 51, co. 2 lett. f) e art. 100, co. 1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Assistenza sanitaria</u>: quella prestata a dipendenti e loro familiari da enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale - <u>Servizi di time saving</u>: possibilità per il lavoratore di usufruire di servizi che l'azienda gli offre a supporto degli impegni domestici (es: pagamento di bollette, disbrigo di pratiche burocratiche); - <u>Culto</u>: Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dai dipendenti volontariamente sostenute per finalità di culto sono deducibili dall'azienda per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.
---	---

Nota: non si hanno indicazioni circa cosa si intenda esattamente per "spese con finalità di culto". Una possibile interpretazione porta a ritenere che vi rientrino le spese per favorire la creazione di luoghi di culto all'interno delle unità produttive e persino quelle per favorire i pellegrinaggi di dipendenti dell'azienda. La materia dev'essere trattata con particolare attenzione, anche ai sensi del D.Lgs. 196/2003 sulla privacy. Cfr. Risoluzioni Ag. Entrate 17 marzo 2010 e 10 marzo 2004 n. 34/E.

<p>Strumenti di welfare destinati ai familiari dei lavoratori</p> <p>(DPR 917/1986, art. 51, co. 2 lett. f-bis)</p> <p>(DPR 917/1986, art. 51, co. 2 lett. f-bis)</p> <p>(DPR 917/1986, art. 51, co. 2 lett. f) e art. 100, co. 1)</p> <p>(DPR 917/1986, art. 51, co. 2 lett. a, CCNL, Accordi e regolamenti aziendali)</p> <p>(D.lgs. 252/2005, art. 8, co. 5, DPR 917/1986, art. 10, co. 1, lett. e-ter)</p> <p>(DPR 917/1986, art. 51,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Educazione ed istruzione (comprese borse di studio)</u>: somme, servizi e prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei loro familiari, dei servizi di educazione ed istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi. - <u>Servizi integrativi e di mensa connessi ad educazione ed istruzione</u>. - <u>Ricreazione, assistenza sociale e culto</u>: opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti ai familiari della generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti, per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o di culto. - <u>Assistenza sanitaria integrativa</u>: contributi versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale - <u>Previdenza complementare</u>: contributi versati dal lavoratore e dal
--	---

<p>co. 2 lett. f-bis) (DPR 917/1986, art. 51, co. 2 lett. f-bis)</p>	<p>datore di lavoro o committente, sia volontari sia dovuti in base a contratti o accordi collettivi, anche aziendali, alle forme di previdenza complementare</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Frequenza di ludoteche</u>: somme, servizi e prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la frequentazione, da parte dei familiari, di ludoteche. - <u>Frequenza di centri estivi e invernali</u>: somme, servizi e prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la frequentazione, da parte dei familiari, di centri estivi e invernali.
<p>Agevolazioni fiscali</p> <p><u>-Presupposti</u> (DPR 917/1986, art. 51, co. 2, lett. f) (DPR 917/1986, art. 51, co. 2, f-bis) (DPR 917/1986, art. 51, co. 2, f-ter)</p> <p><u>-Tipologia di agevolazioni</u> (DPR 917/1986, art. 10, co. 2, lett. f-bis) (DPR 917/1986, art. 10, co. 2, lett. f-bis) (DPR 917/1986, art. 51, co. 2 lett. f) e art. 100, co. 1) (DPR 917/1986, art. 10, co. 2, lett. a) (DPR 917/1986, art.10, co. 1 lett. e-ter) (Ris. Ag. Entrate 2.8.2016, n. 65/E) (DPR 917/1986, artt. 95 e 109, co. 5, ovvero</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 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 per le finalità educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, offerti a: <ul style="list-style-type: none"> • generalità dei dipendenti o categorie di essi; oppure <ul style="list-style-type: none"> • familiari del lavoratore (coniuge non separato, figli, persona convivente o persona per la quale il lavoratore percepisce assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria). • Somme, servizi e prestazioni offerti dal datore di lavoro per 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 erogati a: <ul style="list-style-type: none"> • generalità dei dipendenti o categorie di essi; oppure <ul style="list-style-type: none"> • familiari del lavoratore (coniuge non separato, figli, persona convivente o persona per la quale il lavoratore percepisce assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria). • Somme e prestazioni erogate dal datore di lavoro alla

CCNL)

(DPR 917/1986, art. 51,
co. 2 lett. f-bis)

(DPR 917/1986, art. 51,
co. 2 lett. f-bis)

(DPR 917/1986, art. 51,
co. 2 lett. c)

(DPR 917/1986, art. 51,
co. 3)

generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti (quali coniuge non separato, figli, o persona convivente o persona per la quale il lavoratore percepisce assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria).

Non è prevista tassazione sul reddito da lavoro dipendente (nei vari limiti sotto precisati) per le misure di welfare sotto indicate.

- Educazione ed istruzione (comprese borse di studio): le spese non concorrono a formare il reddito per il lavoratore dipendente
- Servizi integrativi e di mensa connessi ad educazione ed istruzione: le spese non concorrono a formare il reddito per il lavoratore dipendente
- Ricreazione, assistenza sociale e culto: le spese non concorrono a formare il reddito per il lavoratore dipendente
- Assistenza sanitaria integrativa: i contributi versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con decreto del Ministro della salute, sono deducibili dal reddito per un importo non superiore complessivamente ad € 3.615,20 annui. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati in favore di familiari non fiscalmente a carico.

Non sono invece deducibili i contributi versati da dipendenti in quiescenza a fondi integrativi del Servizio Sanitario Nazionale in favore di familiari non fiscalmente a carico.

- Previdenza (pensioni complementari): i contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro o committente, sia volontari sia dovuti in base a contratti o accordi collettivi, anche aziendali, alle forme di previdenza complementare, sono deducibili dal reddito complessivo per un importo non superiore ad euro 5.164,57 annui.
- Frequenza di ludoteche: le spese non concorrono a formare il reddito per il lavoratore dipendente
- Frequenza di centri estivi e invernali: le spese non concorrono a

	<p>formare il reddito per il lavoratore dipendente</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Vitto e mensa aziendale</u>: le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi, o presso pubblici esercizi (fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, aumentato a euro 7,00 nel caso in cui i titoli per usufruire del servizio siano resi in forma elettronica) non concorrono a formare il reddito. - <u>Beni aziendali ceduti e servizi aziendali prestati</u>: non concorrono a formare reddito se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta ad € 258,23.
<p><i>Nota 1: qualora l'importo dei beni aziendali ceduti e dei servizi aziendali prestati fosse superiore al limite imposto, pari ad € 258,23, lo stesso concorrerà interamente a formare il reddito del dipendente.</i></p> <p><i>Nota 2: Se il lavoratore ha scelto di utilizzare le somme derivanti da premi di risultato o produttività, queste saranno soggette a tassazione del 10% entro il limite di 2.000 euro lordi (aumentati a 2.500 se vi è coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro)</i></p>	
<p>Agevolazioni contributive</p> <p>a) Nel caso di accordi che prevedano misure di conciliazione vita-lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datori di lavoro interessati (art 2 D.M.12/9/2017) - Condizioni per la fruizione delle agevolazioni (artt. 2 e 3 D.M.12/9/2017) (art. 5 D.M. 12/9/2017) (art. 6 D.M. 12/9/2017) - Tipologia di agevolazioni contributive (art. 4 D.M. 12/9/2017) 	<p>Possono accedere agli sgravi contributivi per la conciliazione vita-lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • datori di lavoro che hanno sottoscritto e depositato contratti collettivi aziendali che hanno previsto delle misure volte a conciliare le esigenze della vita professionale e della vita personale: tali misure dovranno migliorare quelle già previste dai contratti collettivi nazionali della categoria di riferimento. • datori di lavoro che nei contratti collettivi aziendali, sottoscritti e depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente, abbiano previsto l'estensione o l'integrazione di misure già previste in precedenti contratti collettivi aziendali. • Sottoscrizione di contratti collettivi aziendali che: <ul style="list-style-type: none"> - abbiano introdotto o esteso misure di conciliazione vita professionale-vita privata tra in almeno due tra le seguenti tre aree: genitorialità; flessibilità organizzativa; welfare aziendale (riguardante: convenzioni per l'erogazione di servizi time saving; convenzioni con strutture per servizi di cura; buoni per l'acquisto di servizi di cura);

	<ul style="list-style-type: none"> - riguardanti un numero di lavoratori pari almeno al 70% della media dei dipendenti occupati dal medesimo datore di lavoro nell'anno civile precedente la domanda di richiesta della misura; - depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente tra il 1° gennaio 2017 e il 31 agosto 2018 · Presentazione all'INPS entro il 15.11.2017 (per contratti depositati entro il 31 ottobre 2017) oppure entro il 15 settembre 2018 (per contratti depositati entro il 31 agosto 2018) della domanda di fruizione contenente: <ul style="list-style-type: none"> - Dati identificativi dell'azienda; - Data di sottoscrizione del contratto aziendale; - Data di avvenuto deposito del contratto aziendale; - Dichiarazione di conformità del contratto aziendale alle norme di legge; - Eventuali altre informazioni richieste dall'INPS <p>Sgravio contributivo non eccedente il 5% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dichiarata dal medesimo datore di lavoro nel corso dell'anno precedente.</p> <p>Il beneficio può essere riconosciuto una sola volta per ciascun datore di lavoro nell'ambito del biennio 2017-2018.</p>
--	---

Nota: Il decreto interministeriale 12 settembre 2017 n.271 è stato pubblicato il 17 ottobre 2017, ai sensi dell'art. 32 della Legge 69/2009, sul sito del Ministero del Lavoro (<http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/Pubblicita-legale/Pagine/default.aspx>) anziché sulla Gazzetta Ufficiale.

<p>b) Nel caso di accordi sul premio di risultato con paritetico coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro (art. 55 D.L. 50/2017 conv. in L.96/2017, art., co. 160-162 L. 232/2016 e art. 1, co. 182-189</p>	<p>Nel caso in cui il lavoratore, anziché percepire il premio di risultato in denaro, scelga di usufruire le somme corrispondenti per specifici benefit aziendali, compresi, si ritiene, quelli attinenti il welfare aziendale, le agevolazioni contributive per un valore fino a un 800 euro lordi per ciascun dipendente: sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Per il datore di lavoro, è ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva; - Per il lavoratore non è dovuta alcuna contribuzione.
---	--

L.208/2015)	
-------------	--