



Welfare aziendale

Avv. Giuseppe Bulgarini d'Elci
Milano, 11 aprile 2016



Welfare aziendale: beni, opere e servizi di utilità sociale messi a disposizione della generalità - o di una o più categorie omogenee - di dipendenti

- su base volontaria
- mediante accordi collettivi



La Legge di stabilità 2016, intervenendo sull'art. 51, co.2, lett. f), DPR 22.12.1986 n. 917, prevede che anche le prestazioni welfare ricomprese nell'art. 100 , co. 1, possono essere riconosciute in forza di contratto o accordo



Tale disposizione consente oggi di usufruire dei vantaggi fiscali per tutte le prestazioni dc «utilità sociale» attribuite non solo su base volontaria, ma anche mediante accordo collettivo



Le categorie di beni e servizi che compongono il welfare aziendale (art. 51, co. 2, lett. f, f-bis, f-ter)

➤ **Opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro a beneficio dei dipendenti e loro familiari per finalità di:**

- **Educazione**
- **Istruzione**
- **Ricreazione**
- **Assistenza sociale**
- **Assistenza sanitaria**



- **Somme, servizi e prestazioni erogati ai familiari dei dipendenti per:**
 - fruizione di servizi di educazione e istruzione (anche prescolare) inclusi i servizi integrativi e di mensa
 - frequentazione di ludoteche e centri estivi/invernali
 - borse di studio
- **Somme e prestazioni erogati ai dipendenti per la fruizione di servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti**



Perché si utilizzano i piani di welfare aziendale?

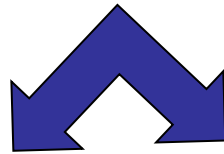
- Aumentano la capacità di spesa dei lavoratori migliorando il pacchetto retributivo complessivo
- Migliorano la qualità della vita dei lavoratori e dei familiari
- Fidelizzano i lavoratori
- ~~Motivano i lavoratori al raggiungimento di risultati~~



Prestazioni welfare

(art. 1, comma 184, Legge 208/2015)

Le somme e i valori riconosciuti nell'ambito del welfare aziendale non concorrono, nei limiti di legge, a formare reddito di lavoro dipendente



Non c'è imposizione fiscale Non si versano
contributi



Trasformazione del premio di risultato in prestazioni welfare (art. 1, co. 184, Legge 208/2015)

➤ Possibilità per il lavoratore di optare per la fruizione di prestazioni welfare in sostituzione, totale o parziale, del premio di risultato



➤ In questo caso non si applica l'imposta sostitutiva al 10%, ma si usufruisce di esenzione totale



Campo di applicazione **(art. 1, comma 185, Legge 208/2015)**

- **Settore privato**
- **Titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore a 50.000 euro nell'anno precedente alla percezione del premio di risultato**



Voucher

(art. 1, co. 190, Legge 208/2015)

L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di utilità sociale può avvenire mediante documenti di legittimazione (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale (art. 51, co. 3-bis, TUIR).

- Nominativi e non cedibili
- Non monetizzabili
- Diritto ad un solo bene o prestazione



Le somme e i valori di cui al comma 184 devono essere erogati in esecuzione di contratti aziendali o territoriali ex art. 51 D.Lgs. n. 81/2015 (art. 1, comma 187)



Tale disposizione rientra nell'ambito di quel principio generale – ispiratore del Jobs Act - per cui si cerca di favorire la contrattazione di



ACCESSO AL WELFARE AZIENDALE

	Senza Limiti di spesa	Limiti di spesa prefissati
Risorse non collegate a performance	Welfare aziendale classico	Budget figurativo
Risorse collegate a performance	Modello partecipativo	Premio sociale



Welfare aziendale classico

Mette a disposizione della popolazione aziendale un certo numero di beni e servizi fruibili liberamente:

- senza limiti di spesa per il lavoratore
- senza un nesso diretto con il raggiungimento di obiettivi di carattere economico finanziario o collegati al raggiungimento di performance

positive



Welfare aziendale classico

La fruizione dei beni può avvenire:

- in via diretta, in tal caso è il lavoratore a farne richiesta (es. borse di studio e rimborso libri di testo per i figli)
- in via indiretta, in questa ipotesi l'accesso al bene o servizio è una semplice conseguenza di un accordo aziendale di secondo livello (es. innalzamento delle percentuali per i versamenti ai fondi di previdenza complementare o assistenza integrativa)



Budget Figurativo

Prevede l'assegnazione ai lavoratori di un budget da utilizzare per usufruire dei beni e servizi messi a disposizione dell'azienda. Il budget:

- non è collegato a indicatori di performance
- può essere uguale per tutti i lavoratori o differenziato
- il tetto massimo di spesa fa sì che il lavoratore sia incline a utilizzare solo i benefit più rispondenti alle sue esigenze ed evita il meccanismo «chi prima arriva meglio alloggia»



Welfare partecipativo

Il modello è rappresentativo di un approccio performante/produttivo, basato sul coinvolgimento dei lavoratori

- l'impresa mette a disposizione beni e servizi senza particolari vincoli di utilizzo
- l'erogazione e il mantenimento dei servizi è subordinato al raggiungimento di determinati obiettivi di tipo quantitativo e qualitativo (es. riduzione sprechi, miglioramento qualità)
- la gestione del welfare è affidata ad un organo bilaterale (comitato di governance)



Premio sociale

- **Consiste nel destinare quota parte del premio di risultato o qualsivoglia voce di retribuzione variabile legata al raggiungimento di obiettivi di natura quali-quantitativa a un paniere di beni/servizi a contenuto sociale**



Vi ringrazio dell'attenzione

Avv. Giuseppe Bulgarini d'Elci

7° TUTTOLAVORO

MILANO, 11 APRILE 2016



 #Tuttolavoro2016

Main Sponsor:



In collaborazione con:



Con il patrocinio di:



Con il contributo di:

