



CISL
Verona

WELFARE AZIENDALE

IL QUADRO NORMATIVO E

LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

A cura di Dr. Giuseppe Ponzio
Consulente del Lavoro in Vicenza

Marcemigo di Tregnago, 13 luglio 2017

I N D I C E

PRIMA PARTE: DETASSAZIONE PREMI DI RISULTATO	Pag. 1
<ul style="list-style-type: none">- imposta sostitutiva 10%: voci detassate, soggetti interessati, tetto massimo detassabile, limiti quantitativi del reddito soggettivo- modalità per l'innalzamento a 4.000 € dell'importo detassabile per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro- parziale esonero contributivo aziende partecipative (Manovra Correttiva 2017)- adempimenti operativi dell'azienda e del lavoratore	
SECONDA PARTE: CONTRATTAZIONE AZIENDALE E CRITERI PER DEFINIRE IL PREMIO DI RISULTATO DETASSATO	Pag. 21
<ul style="list-style-type: none">- caratteristiche di rappresentatività della controparte sindacale- premio di risultato: contrattazione aziendale, obiettivi e criteri di misurazione, azienda partecipativa- premio monetario: efficacia norme, deposito contratti e dichiarazione di conformità	
TERZA PARTE: WELFARE AZIENDALE	Pag. 31
<ul style="list-style-type: none">- premio di risultato in Welfare Aziendale (cd. premio sociale)- definizione di retribuzione e di fringe benefits- concessione e revoca dei fringe benefit- unilaterali (regolamento aziendale) o bilateralità (contratto collettivo) dei piani di Welfare- benefici fiscali e contributivi del Welfare- vantaggi indiretti del Welfare Aziendale- voucher per il riconoscimento di servizi di Welfare	
ALLEGATO: TABELLA RIEPILOGATIVA WELFARE AZIENDALE	Pag. 46

Marcemigo di Tregnago, 13 luglio 2017

WELFARE AZIENDALE
**Il quadro normativo e la
contrattazione di secondo livello**

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio
Consulente del Lavoro in Vicenza

PRIMA PARTE
**DETASSAZIONE PREMI DI
RISULTATO**

LEGGE DI STABILITÀ 2017

• La **Legge n. 232 dell'11 dicembre 2016** (pubblicata in G.U. n. 297 – S.O. n. 57 del 21 dicembre 2016), detta anche **Legge di Bilancio 2017**, prevede numerose novità in materia di detassazione dei premi di risultato e sul Welfare aziendale.

•Viene estesa la platea dei beneficiari, aumentato il tetto massimo detassabile, ampliata la possibilità della scelta del premio sotto forma di Welfare Aziendale (c.d. premio sociale) rispetto al premio monetario.

•Anche la disciplina del Welfare aziendale, anche se scollegata ai premi di risultato, viene ulteriormente rivista e ampliata come già era avvenuto con la **Legge n.208/2015** (Legge Stabilità 2016).

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio - Consulente del Lavoro in Vicenza

LEGGE DI STABILITÀ 2017

• I commi 160, 161 e 162 dell'art. 1 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 apportano infatti importati modifiche, con decorrenza 1° gennaio 2017:

➤ alla normativa che regola la parziale **detassazione dei premi di risultato/partecipazione agli utili** derivanti da accordi di secondo livello (*ovvero totale detassazione/decontribuzione, qualora il premio in danaro è sostituito, per scelta del lavoratore, con benefit che non concorrono a formare reddito imponibile*) e

➤ alla normativa che regola la gestione flessibile e agevolata (fiscalmente e contributivamente) dei **piani di welfare aziendale**.

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio - Consulente del Lavoro in Vicenza

LEGGE DI STABILITÀ 2017

La detassazione per l'anno 2017

•Relativamente alla detassazione la Legge di Bilancio 2017:

1. incrementa la potenziale popolazione interessata alla disposizione agevolativa aumentando da euro 50.000 a euro 80.000 il limite reddituale condizione di applicabilità dell'imposta sostitutiva del 10%;

2. aumenta la misura massima agevolabile da euro 2.000 a euro 3.000 (da euro 2.500 a euro 4.000 in caso di forme partecipative dei dipendenti – si veda ora le novità dal 24 aprile 2017 a seguito D.L.50/17 ora L. 96/17).

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio - Consulente del Lavoro in Vicenza

LEGGE DI STABILITÀ 2017

L'opzione verso il Welfare

L'opzione del premio monetario in Welfare Aziendale dal 2017 può:

1. essere rivolta anche alle “*somme e valori di cui al comma 4*” dell'art. 51 Tuir ossia:

- auto aziendale ad uso promiscuo;
- alloggi ad uso abitativo del dipendente;
- prestiti anche sotto forma di contributo;
- servizi di trasporto ferroviario.

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio - Consulente del Lavoro in Vicenza

LEGGE DI STABILITÀ 2017

2. Consentire un'agevolazione maggiorata in caso di trasformazione del premio sociale in:

- contribuzione alla previdenza complementare;
- contribuzione alla cassa sanitaria;
- azioni gratuite (azionariato diffuso).

• La nuova norma, afferma il principio secondo il quale in caso di trasformazione del premio monetario in **contribuzione a previdenza complementare, casse sanitarie o in azioni gratuite** il limite di agevolazione previsto **può essere superato** estendendo di fatto la misura agevolativa (€ 5.164,57 per i contributi alle forme pensionistiche complementari; € 3.615,20 per le assistenze sanitarie integrative; € 2.065,83 per l'azionariato diffuso).

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio - Consulente del Lavoro in Vicenza

LEGGE DI STABILITÀ 2017

• Per ciò che riguarda la trasformazione in **azioni gratuite**, la disposizione presente nel comma 160 dell'art. 1, consente di superare il limite numerico del beneficio. Probabilmente anche l'ammontare eccedente il limite di € 2.065,83 va escluso dalle obbligazioni contributive (come è previsto per l'importo fino alla soglia).

• Sotto l'aspetto contributivo si deve ritenere che la trasformazione del premio monetario in contribuzione (**a fondi di previdenza o casse sanitarie**) non modifica la fonte di provenienza delle somme che restano a carico del datore di lavoro e non del dipendente.

• Pertanto la devoluzione del premio alla previdenza complementare e alle casse sanitarie genererà una contribuzione a carico del datore di lavoro assoggettata al **contributo di solidarietà del 10%**.

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio - Consulente del Lavoro in Vicenza

LEGGE DI STABILITÀ 2017

•Per quanto riguarda la **contribuzione alle forme di previdenza complementare**, la Legge di Bilancio precisa altresì che **detti contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui all'articolo 11, comma 6, del medesimo D.Lgs. 252/2005** (*"Le prestazioni pensionistiche complementari erogate in forma di capitale sono imponibili per il loro ammontare complessivo al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta. Le prestazioni pensionistiche complementari erogate in forma di rendita sono imponibili per il loro ammontare complessivo al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta e a quelli di cui alla lettera g quinquies) del comma 1 dell'articolo 44 del TUIR, e successive modificazioni, se determinabili. Sulla parte imponibile delle prestazioni pensionistiche comunque erogate è operata una ritenuta a titolo d'imposta con l'aliquota del 15 per cento ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali. Nel caso di prestazioni erogate in forma di capitale la ritenuta di cui al periodo precedente è applicata dalla forma pensionistica a cui risulta iscritto il lavoratore; nel caso di prestazioni erogate in forma di rendita tale ritenuta è applicata dai soggetti eroganti. La forma pensionistica complementare comunica ai soggetti che erogano le rendite i dati in suo possesso necessari per il calcolo della parte delle prestazioni corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta se determinabili."*).

LEGGE DI STABILITÀ 2017

I nuovi servizi di welfare aziendale esente

•Relativamente invece **all'ampliamento dei servizi di welfare deducibili**, il comma 161 dell'art. 1 della Legge di Bilancio 2017 introduce la **lettera f-quater) al comma 2 dell'art. 51 del Tuir**, con la quale si stabilisce che **non concorrono a formare reddito** *"i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti 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 del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie".*

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio - Consulente del Lavoro in Vicenza

LEGGE DI STABILITÀ 2017

•La Legge di Bilancio 2017 (art. 1, c. 162) interviene anche formulando **un'interpretazione autentica** della lettera f, del medesimo comma 2, dell'art. 51, del TUIR. In particolare:

➤la citata lettera f) stabilisce che non concorrono a formare reddito "l'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'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100";

➤l'interpretazione autentica precisa che dette disposizioni devono essere interpretate nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti **dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale.**

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio - Consulente del Lavoro in Vicenza

LEGGE DI STABILITÀ 2017

•L'applicazione dell'agevolazione fiscale (e contributiva), dei valori in questione, risulta quindi applicabile anche qualora le relative erogazioni siano previste non solo da contratti/accordi aziendali ma anche da accordi territoriali, dai CCNL e dagli accordi interconfederali.

•Conseguentemente, la relativa regolamentazione potrebbe abbracciare generalità/categorie di dipendenti di un intero settore.

Esempio

Accordo di rinnovo del Ccnl Metalmeccanici Industria del 26.11.2016: Minimi tabellari - ...A decorrere dal 1° giugno 2017 le aziende attiveranno a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti piani di flexible benefits per un costo massimo di 100 euro. Con decorrenza 1° giugno 2018 e 1° giugno 2019, tale importo è elevato, rispettivamente, a 150 euro e 200 euro.

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio - Consulente del Lavoro in Vicenza

DESSAZIONE PREMIO DI RISULTATO DOPO LA LEGGE DI STABILITÀ 2017

• Vediamo di seguito le novità in materia di detassazione contenute nella **Legge 28 dicembre 2015 n. 208** (c.d. *Legge di Stabilità 2016*), come modificata dalla **Legge n. 232 dell'11 dicembre 2016** (*Legge di Stabilità 2017*).

• Riprenderemo anche il **Decreto del 25 marzo 2016**, attuativo della disciplina della detassazione, nonché la **Circolare n. 28/E del 15 giugno 2016 dell'Agenzia delle Entrate**, attualizzando tali disposizioni con le novità contenute nella Legge di Stabilità 2017.

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

DESSAZIONE PREMIO DI RISULTATO DOPO LA LEGGE DI STABILITÀ 2017

IMPOSTA SOSTITUTIVA 2017

Per i lavoratori subordinati viene prevista una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali, pari al 10% entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi (ovvero - per i contratti di secondo livello sottoscritti fino al 24.4.2017 - a 4.000 euro per le imprese che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro) per premi di risultato di ammontare variabile corrisposti per incrementi di produttività redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

DESSAZIONE PREMIO DI RISULTATO DOPO LA LEGGE DI STABILITÀ 2017

Condizioni ulteriori

- L'imposta sostitutiva trova applicazione con riferimento ai titolari di **reddito di lavoro dipendente** di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme, a **euro 80.000**.

- Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno.

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

DESSAZIONE PREMIO DI RISULTATO DOPO LA LEGGE DI STABILITÀ 2017

- I premi di produttività possono prevedere, in alternativa e a scelta dei lavoratori, anche l'erogazione di beni e servizi (*fringe benefit*) legati al c.d. **Welfare Aziendale** o **Premio Sociale**.

- Questi ultimi, se rientranti tra quelli esenti di cui all'art.51, c.2 e ultimo periodo del c.3, del **TUIR**, **continuano ad essere esenti, nel rispetto dei limiti indicati dai commi citati** (*non è quindi dovuta – in genere - né l'IRPEF ordinaria, né l'imposta sostitutiva del 10%*), **anche nell'eventualità in cui siano fruiti per scelta del lavoratore**.

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

DESSAZIONE PREMIO DI RISULTATO DOPO LA LEGGE DI STABILITÀ 2017

•Ovviamente, per effetto dell'armonizzazione delle basi imponibili previdenziali e fiscali, se detti beni o servizi sono esenti da imposte, **sono in genere anche esenti dalla contribuzione previdenziale obbligatoria** (a carico ditta e dipendente), fatta eccezione per l'eventuale contributo di solidarietà del 10 % a carico ditta, ove dovuto.

•Le somme e i valori di cui al comma 4 del medesimo articolo 51 concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste e non sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme.

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

DESSAZIONE PREMIO DI RISULTATO DOPO LA LEGGE DI STABILITÀ 2017

•Affinché sia possibile godere dell'imposta agevolata è necessario che l'erogazione avvenga in esecuzione di **contratti aziendali o territoriali sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalle RSU.**

*Ricordiamo che l'art .14 del D. Lgs. 151/2015 ha stabilito che: «I benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano **depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati**».*

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

DESSAZIONE PREMIO DI RISULTATO DOPO LA LEGGE DI STABILITÀ 2017

• La piena operatività della norma si è avuta dopo la pubblicazione in **Gazzetta Ufficiale n. 112 del 14 maggio 2016** del **DECRETO INTERMINISTERIALE ATTUATIVO** sottoscritto in data **25 marzo 2016**, che stabilisce in particolare:

- **i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione,**
- **i criteri che stabiliscono il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.**

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

DESSAZIONE PREMIO DI RISULTATO DOPO LA LEGGE DI STABILITÀ 2017

Precisazione sulle Somme detassate

Rispetto all'ultima normativa in materia di detassazione (ultimo anno 2014), il beneficio è circoscritto ai **premi di risultato variabili** (*una forma di armonizzazione con lo sgravio contributivo di cui alla L. 247/2007, il cui fondo, peraltro, per l'anno 2016 e 2017, è stato azzerato*) **nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa** e non più, genericamente, alle **“retribuzioni di produttività”** (*che potevano ricomprendere, oltre ai premi di risultato, anche gli straordinari innovativi, il lavoro a turni, la monetizzazione dei permessi, il lavoro festivo, ecc.*).

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

Detassazione premi produttività e altre somme 2008-2014

ANNO	SOMME DETASSATE (imposta sostitutiva 10%)	CONDIZIONI REDDITTUALI	TETTO MASSIMO lordo
2° semestre 2008	D.L. 93/08 (L.126/2008); a) straordinari b) lavoro supplementare e clausole elastiche nei part-time c) emolumenti legati alla produttività CCNL+territoriali e aziendali	€ 30.000 lordi da lav. dip. nell'anno 2007	€ 3.000
2009	c) emolumenti legati alla produttività (D.L. 93/08- L.126/08 - L.2/2009) CCNL+territoriali e aziendali	€ 35.000 lordi da lav. dip. nell'anno 2008	€ 6.000
2010	c) emolumenti legati alla produttività (D.L. 93/08- L.126/08 - L.191/2010) CCNL+territoriali e aziendali	€ 35.000 lordi da lav. dip. per il 2009	€ 6.000
2011	emolumenti legati alla produttività in attuazione di accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali (L.122/10)	€ 40.000 lordi da lav. dip. per il 2010	€ 6.000
2012	emolumenti legati alla produttività in attuazione di accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali (D.P.C.M 23.3.2012)	€ 30.000 lordi da lav. dip. per il 2011	€ 2.500
2013	Retribuzione di produttività (indicatori quantitativi + <i>quid novi</i>) in attuazione di accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali (D.P.C.M. 22.1.2013)	€ 40.000 lordi da lav. dip. per il 2012	€ 2.500
2014	Retribuzione di produttività (indicatori quantitativi + <i>quid novi</i>) in attuazione di accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali (D.P.C.M. 19.2.2014)	€ 40.000 lordi da lav. dip. per il 2013	€ 3.000

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

DESSAZIONE PREMIO DI RISULTATO DOPO LA LEGGE DI STABILITÀ 2017

Articolo 1, Commi 182-191, L.208/2015 modificata da L.232/2016 [Regime fiscale lavoratori dipendenti: premi produttività]

182. Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una **imposta sostitutiva** dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al **10 per cento**, entro il limite di importo complessivo di **3.000 euro lordi**, i **premi di risultato di ammontare variabile** la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, **nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.**

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

DESSAZIONE PREMIO DI RISULTATO DOPO LA LEGGE DI STABILITÀ 2017

183. Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

184. Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, **non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva** disciplinata dai commi da 182 a 191, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182. Le somme e i valori di cui al comma 4 del medesimo articolo 51 concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste e non sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191 del presente articolo, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182.

DESSAZIONE PREMIO DI RISULTATO DOPO LA LEGGE DI STABILITÀ 2017

184-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 184, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191:

a) i contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati all'articolo 8, commi 4 e 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005. Tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui all'articolo 11, comma 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005;

DESSAZIONE PREMIO DI RISULTATO DOPO LA LEGGE DI STABILITÀ 2017

b) i contributi di assistenza sanitaria di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera a);

c) il valore delle azioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera g), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedente il limite indicato nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera g), e indipendentemente dalle condizioni dallo stesso stabilite.

DESSAZIONE PREMIO DI RISULTATO DOPO LA LEGGE DI STABILITÀ 2017

185. Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette.

186. Le disposizioni di cui ai commi da 182 a 185 trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, **a euro 80.000**. Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno.

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

DESSAZIONE PREMIO DI RISULTATO DOPO LA LEGGE DI STABILITÀ 2017

187. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 **devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali** di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

188. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui al comma 182 nonché le modalità attuative delle previsioni contenute nei

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

DESSAZIONE PREMIO DI RISULTATO DOPO LA LEGGE DI STABILITÀ 2017

commi da 182 a 191, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro, di cui al comma 189. Il decreto prevede altresì le modalità del monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali di cui al comma 187.

~~**189.** Il limite di cui al comma 182 è aumentato fino ad un importo non superiore a **4.000 euro** per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188.~~

Testo in vigore fino al 24.4.2017 (continua a valere per i contratti di secondo livello sottoscritti fino al 24.4.2017)

Si veda dal 24 aprile 2017 il nuovo testo a seguito Decreto Legge n.50/2017 (L. 96/2017) c.d. Manovra Correttiva

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

DESSAZIONE PREMIO DI RISULTATO DOPO LA LEGGE DI STABILITÀ 2017

Mancato rifinanziamento per il 2016-2017 dello sgravio contributivo sui premi di produttività

- **Il fondo per lo sgravio contributivo** - parziale decontribuzione dei premi di risultato (25% contributi a carico datore di lavoro - intera contribuzione a carico del lavoratore), di cui alla L. 247/2007 (sgravio reso strutturale dalla L. 92/2012), è **stato azzerato dal comma 191 della L.208/2015**.
- Il fondo era utilizzabile (entro i limiti che annualmente venivano fissati da un decreto ministeriale - massimo 5% della retribuzione imponibile annua dei singoli lavoratori interessati) per le erogazioni stabilite dai contratti di secondo livello (territoriali e aziendali, depositati presso la DTL),

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

DESSAZIONE PREMIO DI RISULTATO DOPO LA LEGGE DI STABILITÀ 2017

delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dai contratti collettivi stessi alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.

• **Non si tratta di un'abrogazione ma di uno svuotamento del fondo che in pratica rende inapplicabile l'agevolazione contributiva per i premi erogati nel 2016 e 2017** (e forse anche per i premi erogati nel 2015).

• Ricordiamo che l'ultimo anno in cui è stato riconosciuto lo sgravio contributivo è stato per i premi erogati nel **2014** (*DM 8/4/2015; Mess. INPS 162/2016*).

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

MANOVRA CORRETTIVA 2017

- È stata pubblicata, sulla Gazzetta Ufficiale n. 144 del 23 giugno 2017, la **Legge n. 96 del 21 giugno 2017**, di conversione – con modificazioni – del Decreto Legge n. 50/2017 con le disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo.

- La Legge di conversione è entrata in **vigore il 23 giugno 2017**, mentre il Decreto Legge è entrato in vigore il **24 aprile 2017**.

- L'articolo 55 dispone, con riferimento **alle aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, la riduzione di venti punti percentuali dell'aliquota contributiva Ivs a carico del datore di lavoro su una quota di premio detassabile non superiore a 800 euro.**

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio - Consulente del Lavoro in Vicenza

... Manovra Correttiva 2017

- **Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore.**

- Per espressa previsione legislativa, la misura agevolativa sopra indicata opera per i premi e le somme erogate in esecuzione dei **contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto (24 aprile 2017)**.

- Per i contratti stipulati anteriormente a tale data continuano ad applicarsi le vecchie disposizioni (contribuzione piena).

- La fruizione di questo beneficio contributivo, però, è condizionata all'adozione, da parte dell'impresa, di forme di coinvolgimento "paritetico" dei lavoratori, già previste dalla precedente normativa che, però, "premiava" l'adozione di queste forme di coinvolgimento da parte dell'impresa con l'innalzamento del tetto massimo del premio "detassabile".

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio - Consulente del Lavoro in Vicenza

... Manovra Correttiva 2017

• In sostanza, la vera novità è che, a seguito dell'adozione di queste forme di coinvolgimento da parte dell'impresa, l'incentivo non consiste più in un incremento, della quota di premio fiscalmente agevolata (di cui, pertanto, gode il lavoratore), bensì consiste in un abbassamento degli oneri sul lavoro di cui beneficiano anche le imprese.

• **L'art. 4 del D.M. 25 marzo 2016** (ossia il decreto che ha "attuato" la delega che era contenuta nella Legge di Stabilità per il 2016) ha già definito le modalità con le quali i contratti collettivi di secondo livello (così come individuati dall'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015) possono disciplinare il coinvolgimento paritetico dei lavoratori.

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio - Consulente del Lavoro in Vicenza

a

... Manovra Correttiva 2017

• **In particolare, si prevede che il coinvolgimento dei lavoratori deve riguardare l'organizzazione del lavoro e deve realizzarsi attraverso un apposito piano.**

• Il Decreto specifica questa definizione attraverso un'esemplificazione di un modello di partecipazione ritenuto idoneo: *"costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti"*.

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio - Consulente del Lavoro in Vicenza

a

... **Manovra Correttiva 2017**

Art. 55 (Premi di produttività)

1. *All'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, il comma 189 e' sostituito dal seguente: «189. Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalita' specificate nel decreto di cui al comma 188, e' ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidita', la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni previste dal comma 182 non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, non e' dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Con riferimento alla quota di erogazioni di cui al presente comma e' corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici.».*

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio - Consulente del Lavoro in Vicenza

a

... **Manovra Correttiva 2017**

2. *La disposizione di cui al comma 1 opera per i premi e le somme erogate in esecuzione dei contratti di cui all'articolo 1, comma 187, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto (24 aprile 2017). **Per i contratti stipulati anteriormente a tale data continuano ad applicarsi le disposizioni gia' vigenti alla medesima data.***

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio - Consulente del Lavoro in Vicenza

a

DESSAZIONE PREMIO DI RISULTATO DOPO LA LEGGE DI STABILITÀ 2017

Fonti	L. 208/2015 - DM 25.3.2016 – Circ. AE 28/E/2016 – L. 232/2016, L.96/2017
Periodo di applicazione	Dal 2016 il beneficio è strutturale.
Misura dell'agevolazione	10% a titolo di imposta sostitutiva della imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali.
Requisito	<ul style="list-style-type: none"> - Presenza degli importi previsti da contrattazione collettiva territoriale o aziendale sottoscritti ai sensi dell'art. 51 D.Lgs. 81/2015. - Deposito del contratto collettivo e monitoraggio secondo quanto indicato dal DM 25.3.2016.

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio - Consulente del Lavoro in Vicenza

DESSAZIONE PREMIO DI RISULTATO DOPO LA LEGGE DI STABILITÀ 2017

Importi detassabili	<ul style="list-style-type: none"> - Premi di risultato variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili sulla base dei criteri indicati dal Decreto 25.3.2016; - Somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili
Settore interessato	Datori di lavoro privati.
Misura massima agevolabile	<p>I limiti sono due:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. euro 3.000,00 per i premi e le somme collegate alla distribuzione degli utili; 2. euro 4.000,00 per i premi e le somme collegate alla distribuzione degli utili ove le aziende abbiano coinvolto pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Vale solo per i contratti di secondo livello sottoscritti fino al 24.4.2017.

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio - Consulente del Lavoro in Vicenza

DESSAZIONE PREMIO DI RISULTATO DOPO LA LEGGE DI STABILITÀ 2017

Lavoratori aventi diritto	Il reddito di riferimento dell'anno precedente non superiore a euro 80.000 (reddito di lavoro dipendente al lordo del reddito assoggettato ad imposta sostitutiva) Agevolabile anche il lavoratore dipendente con reddito ex art. 49 TUIR pari a 0 nell'anno precedente (Circ. AE 59/2008).
--------------------------------------	--

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio - Consulente del Lavoro in Vicenza

DESSAZIONE PREMIO DI RISULTATO DOPO LA LEGGE DI STABILITÀ 2017

Automaticità dell'applicazione da parte del sostituto d'imposta	Il datore di lavoro applica in automatico la detassazione a: 1. dipendenti in forza per tutto l'anno precedente a cui ha rilasciato la CU per l'intero anno precedente con reddito di lavoro dipendente non superiore a euro 80.000 (al lordo delle somme detassate nell'anno precedente); 2. dipendenti in forza per parte dell'anno precedente a cui ha effettuato un conguaglio complessivo con tutti i redditi di lavoro dipendente prodotti nell'anno precedente e ha rilasciato una CU per l'intero anno precedente con reddito di lavoro dipendente non superiore a euro 80.000 (al lordo delle somme detassate nell'anno precedente). In caso di ulteriori redditi di lavoro dipendenti non gestiti dal datore di lavoro il dipendente dovrà comunicare l'eventuale non applicazione della detassazione.
--	---

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio - Consulente del Lavoro in Vicenza

DESSAZIONE PREMIO DI RISULTATO DOPO LA LEGGE DI STABILITÀ 2017

Automaticità dell'applicazione da parte del sostituto d'imposta

Il datore di lavoro applica la detassazione a fronte di richiesta del dipendente (con comunicazione dei redditi di lavoro dipendente prodotti nell'anno precedente) a:

1. dipendenti assunti nell'anno precedente senza conguaglio complessivo;
2. Dipendenti assunti nell'anno corrente di applicazione;
3. Dipendenti part time con altri rapporti di lavoro nell'anno precedente.

Il dipendente può comunque rinunciare all'agevolazione. Il datore di lavoro che verificasse che l'applicazione dell'imposta sostitutiva fosse penalizzante rispetto all'applicazione della tassazione ordinaria potrà applicare il prelievo più favorevole (sentito il dipendente).

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio - Consulente del Lavoro in Vicenza

SECONDA PARTE

CONTRATTAZIONE AZIENDALE E CRITERI PER DEFINIRE IL PREMIO DI RISULTATO DETASSATO

Decreto attuativo Detassazione

• Il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, ha sottoscritto il **Decreto del 25 marzo 2016** in materia di detassazione (Gazzetta Ufficiale n. 112 del 14 maggio 2016).

• Il Decreto attua l'art. 1, commi 182 - 190 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 (come ora modificata dalla L.232/2016), che prevede una tassazione agevolata, con imposta sostitutiva del 10%, per

- i premi di risultato e
- per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa,

erogati in esecuzione di contratti collettivi aziendali o territoriali, entro il limite di 3.000 euro lordi (che diventano 4.000 euro per le aziende che «coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro per i contratti di secondo livello sottoscritti fino al 24.4.2017) in favore di lavoratori con redditi da lavoro dipendente fino a 80mila euro nell'anno precedente.

.... Decreto attuativo Detassazione

• il Decreto del 25 marzo 2016 disciplina:

- i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile;
- i criteri di individuazione delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa;
- gli strumenti e le modalità attraverso cui le aziende realizzano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro;
- l'erogazione tramite voucher di beni, prestazioni e servizi di welfare aziendale (*come, ad esempio, servizi di educazione e istruzione per i figli, o di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, ecc.*).

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

.... **Decreto attuativo Detassazione**

CONTRATTAZIONE LEGITTIMATA

CONTRATTI AZIENDALI O TERRITORIALI di cui all'articolo 51 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81

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.

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

.... **Decreto attuativo Detassazione**

1. Premi di risultato detassati e criteri di misurazione

Per premi di risultato (detassati) si intendono le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi :

- di produttività
- redditività
- qualità
- efficienza
- innovazione

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

.... Decreto attuativo Detassazione

• Il Decreto dispone che i **contratti collettivi di lavoro aziendali o territoriali devono prevedere criteri di misurazione e verifica** degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che **possono consistere**

- nell'aumento della produzione o
- in risparmi dei fattori produttivi ovvero
- nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi,

anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, **rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.**

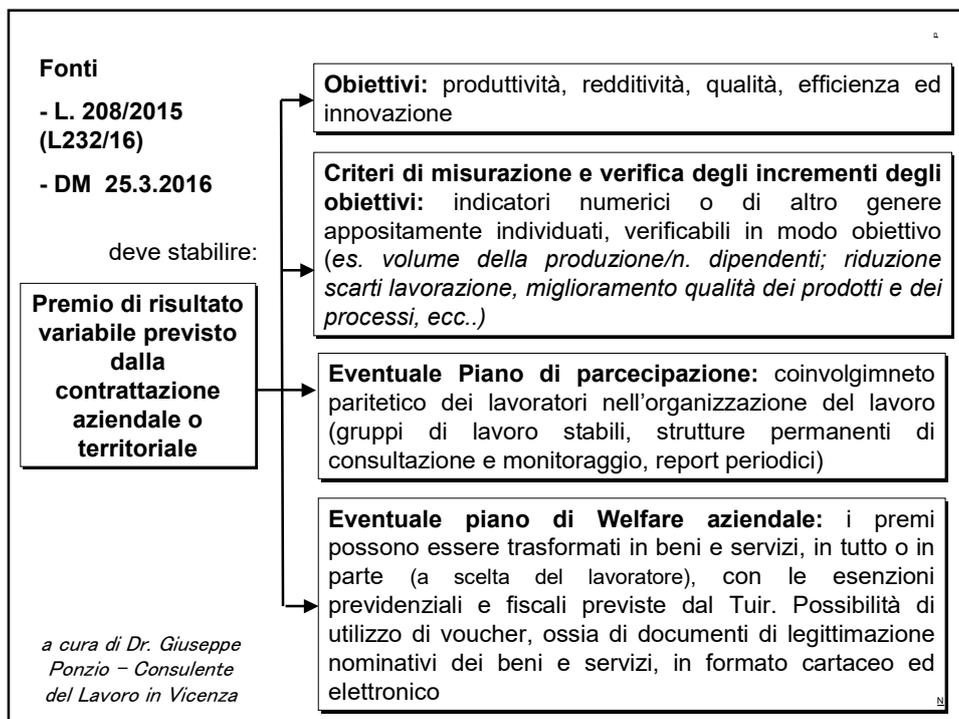
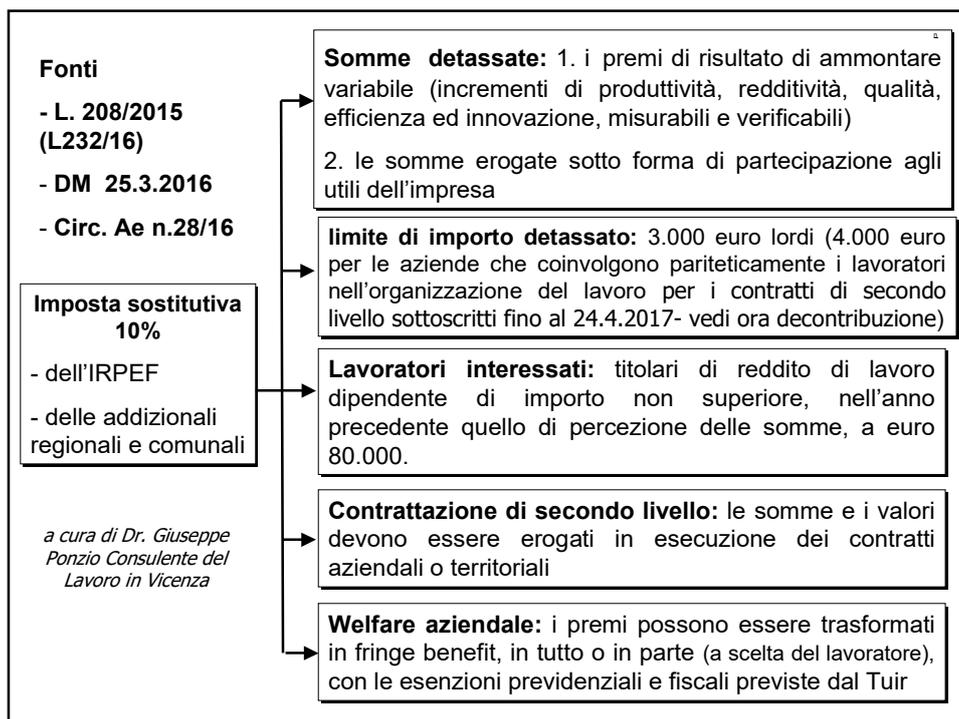
a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

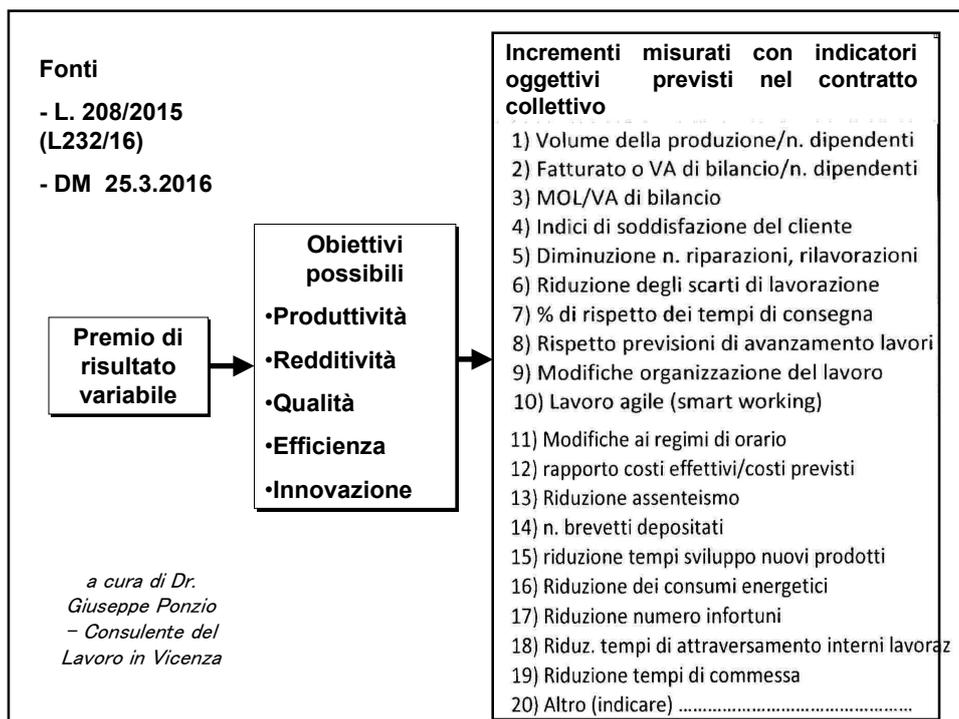
.... Decreto attuativo Detassazione

• **In merito all'efficacia delle norme, viene precisato** che l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% **si applica:**

- **alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2016** e in quelli successivi, nonché
- sussistendo tutte le condizioni previste dalla Legge di Stabilità 2016 e dal decreto attuativo, le condizioni di favore si applicano anche nell'eventualità che tali erogazioni **si riferiscono a premi di risultato relativi al 2015.**

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza





.... Decreto attuativo Detassazione

ELEMENTI DA INDICARE NEI PREMI PER OBIETTIVI

- 1. FINALITÀ**
- 2. INDICATORI E PERIODO DI VALUTAZIONE**
- 3. IMPORTI DEL PREMIO E CRITERI DI EROGAZIONE**
- 4. CONTROLLO E VERIFICA**

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio - Consulente del Lavoro in Vicenza

.... **Decreto attuativo Detassazione**

FINALITÀ DEI PREMI PER OBIETTIVI

- Incentivare la continuità della presenza
- Aumentare i rendimenti
- Migliorare le prestazioni
- Migliorare la qualità
- Utilizzare in modo ottimale gli impianti
- Ridurre i consumi e i costi
- Migliorare la risposta al mercato
- Aumentare la redditività
- ecc...

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

.... **Decreto attuativo Detassazione**

INDICATORI

L'indicatore è una formula utilizzabile per:

- **individuare una specifica relazione tra fattori**
- **misurare una *performance***
- **valutare in forma dinamica l'andamento di una grandezza aziendale**
- **consentire il confronto con eventi storici o prestazioni di altre aziende**

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

.... **Decreto attuativo Detassazione**

INDICATORI

L'indicatore deve essere coerente con:

- le priorità strategiche dell'azienda
- le finalità dell'incentivazione
- le aspettative dei lavoratori
- il contenuto organizzativo della posizione (compiti, discrezionalità e responsabilità della posizione da incentivare)

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

.... **Decreto attuativo Detassazione**

ESEMPIO
INDICATORI TECNICO-PRODUTTIVI

- **Produttività:** rapporto tra i risultati conseguiti e le risorse impiegate (Es. Volume di produzione/ Ore lavorate)
- **Efficienza:** rapporto tra quanto conseguito e quanto potenzialmente conseguibile (es. Ore produzione/Ore impianto)
- **Qualità:** capacità di rispettare le specifiche fissate (es. Quantità rifiutata/ Quantità consegnata)
- **Presenza:** rapporto tra il tempo dedicato all'attività lavorativa e quello contrattualmente previsto (es. Ore presenza/Ore contrattuali)

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

.... Decreto attuativo Detassazione

2. La partecipazione agli utili dell'impresa

• Il Decreto chiarisce che per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa **si intendono gli utili distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile (ossia gli utili netti dell'impresa).**

• In merito all'efficacia delle norme viene precisato inoltre, che l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% **si applica alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2017** e in quelli successivi, e sussistendo le condizioni previste dal decreto, anche nell'eventualità che tali erogazioni si riferiscono a partecipazione agli utili relativi **al 2016.**

• Agli utili distribuiti si applica l'articolo 95, comma 6, del DPR n.917/86.

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

.... Decreto attuativo Detassazione

Art. 2102 codice civile

(Partecipazione agli utili)

Se le norme corporative o la convenzione non dispongono diversamente, la partecipazione agli utili spettante al prestatore di lavoro e' determinata in base agli utili netti dell'impresa, e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio, in base agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato.

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

.... Decreto attuativo Detassazione

TITOLO II - Imposta sul reddito delle società - CAPO II Determinazione della base imponibile delle società e degli enti commerciali residenti - SEZIONE I - Determinazione della base imponibile

Articolo 95

Spese per prestazioni di lavoro

.....

6. Fermo restando quanto disposto dall' articolo 109, comma 9, lettera b) le partecipazioni agli utili spettanti ai lavoratori dipendenti, e agli associati in partecipazione sono computate in diminuzione del reddito dell'esercizio di competenza, indipendentemente dalla imputazione al conto economico.

Articolo 109

Norme generali sui componenti del reddito d'impresa

9. Non è deducibile ogni tipo di remunerazione dovuta:

.....b) relativamente ai contratti di associazione in partecipazione ed a quelli di cui all'articolo 2554 del codice civile allorché sia previsto un apporto diverso da quello di opere e servizi.

.... Decreto attuativo Detassazione

3. Coinvolgimento paritetico dei lavoratori

•Il Decreto stabilisce che l'incremento del limite a **4.000 euro lordi** per i premi di risultato con tassazione agevolata viene riconosciuto qualora i **contratti collettivi di lavoro aziendali o territoriali** sottoscritti fino al 24.4.2017 prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro **da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione, e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.**

•Non costituiscono invece strumenti e modalità utili al fine dell'incremento del limite i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

.... Decreto attuativo Detassazione

4. Deposito e monitoraggio dei contratti

- L'applicazione dell'imposta sostitutiva al 10% è subordinata al deposito del contratto **da effettuare entro 30 giorni dalla sottoscrizione dei contratti collettivi aziendali o territoriali, insieme con la dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del decreto**, redatta in conformità allo specifico modello che reso disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

NB) Per i premi di risultato relativi al 2015 e per quelli stipulati prima del 16 maggio 2016, il deposito del contratto e della dichiarazione di conformità doveva avvenire il 15 luglio 2016. I contratti stipulati dal 16 maggio 2016 dovranno essere depositati entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione.

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

TERZA PARTE

WELFARE AZIENDALE

WELFARE AZIENDALE

Il Welfare Aziendale è l'insieme di BENEFITS (beni e servizi), forniti dall'azienda ai propri dipendenti al fine di migliorarne la vita privata e lavorativa.

A titolo esemplificativo vi rientrano:

- la previdenza e assistenza sanitaria integrativa
- gli oneri di utilità sociale ai fini educativi, ricreativi (es. viaggi, palestre, i circoli sportivi) e di istruzione (corsi extra professionali, abbonamenti a riviste, ecc..)
- i servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare
- i servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti
- le mense aziendali e i servizi sostitutivi
- le borse di studio
- il sostegno al reddito familiare
- il sostegno alla genitorialità, ecc..

WELFARE AZIENDALE

• I *fringe benefit* sono dei **compensi in forma non monetaria** che consistono nella **messa a disposizione di beni o servizi a favore dei dipendenti, senza che ve ne sia l'obbligo in forza di disposizioni legislative.**

• Si tratta, in definitiva, di **compensi in natura** che il datore di lavoro **concorda (individualmente o collettivamente)** o attribuisce **con atto unilaterale** ai lavoratori in aggiunta alla normale retribuzione in denaro prevista contrattualmente.

Fringe benefit deriva dall'inglese *fringe* (che significa marginale, accessorio) e *benefit* (che significa beneficio, vantaggio) si tratta quindi di "benefici accessori" o "vantaggi marginali".

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

WELFARE AZIENDALE

- Generalmente le aziende ricorrono a queste forme di retribuzione allo scopo di **diminuire il carico contributivo e fiscale**, rispetto a quello che si avrebbe con l'attribuzione di compensi monetari.
- Hanno tuttavia anche **un forte impulso incentivante e fidelizzante**.
- Il Welfare Aziendale può essere introdotto in azienda mediante:
 - **accordo individuale**
 - **regolamento aziendale (atto unilaterale)**
 - **contrattazione aziendale**

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

Welfare aziendale (fringe benefits) esenzioni previdenziali e fiscali

SERVIZI	LIMITE esenzione per dipendente
Servizi di educazione e istruzioni in età prescolare (familiari) , compresi quelli integrativi e di mensa connessi (art.51 comma 2 lett. f-bis). Generalità o categorie	Nessun limite
Frequenza di ludoteca e centri estivi ed invernali-borse di studio (art.51 c.2 lett. f-bis). Generalità o categorie	Nessun limite
Contributi di assistenza sanitaria (art.51 c. 2 lett. a) enti o cassa previste da Decreto Ministeriale	Euro 3.615,20 (fiscale annuo)
Fondi pensione integrativi (art.51 c.2 lett h)	Euro 5.164,57 (fiscale annuo)
Servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dip. (art.51 c.2. lett.d)	Nessun limite
Buoni pasto (art.51 c.2 lett. c). NB Mensa aziendale (nessun limite) . Generalità o categorie	Euro 5,29 (cartaceo) o 7 (elettronico) (giornaliero)
Servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti (art. 51 c.2 lett. f –ter). Generalità o categorie.	Nessun limite
Opere e servizi offerti dal datore lavoro (volontariamente o sulla base di accordi collettivi, contratto o accordi e regolamenti aziendali). Educazione e istruzione (corsi), ricreazione (teatro, viaggi), assistenza sociale e sanitaria o culto. (art.51 c.2 lett.f) . Generalità o categorie.	Nessun limite
Fringe benefits anche individuali vari come buoni carburante, buoni spesa, altri beni, (art.51 c. 3): nel limite concorrono anche le auto a uso promiscuo, i prestiti, i fabbricati, generi azienda	Euro 258,23 (annuo)
Valore delle azioni offerte alle generalità dei dipendenti (art.51 c.2 lett. g)	Euro 2.065.83
A cura di Dr. Giuseppe Ponzio - Consulente del Lavoro in Vicenza	

Welfare aziendale (fringe benefits) esenzioni previdenziali e fiscali

SERVIZI	LIMITE esenzione per dipendente
i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana (DM) o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie (art. 51, c.2, lett. f- quater Tuir)	Nessun limite

A cura di Dr. iuseppe Ponzio - Consulente del Lavoro in Vicenza

Welfare aziendale (fringe benefits) esenzioni previdenziali e fiscali

Per la **determinazione in denaro dei compensi in natura** (beni o servizi) si utilizza il **valore normale**, facendo riferimento ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o i servizi o, in mancanza, alle mercuriali e ai listini delle Camere di Commercio e alle tariffe professionali, tenendo conto degli sconti d'uso (art. 9, D.P.R. 917/86), con le seguenti **eccezioni**:

Generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti: la base imponibile è il prezzo mediamente praticato dall'azienda al grossista (meno quanto pagato dal dipendente);

Autoveicoli, motocicli e ciclomotori concessi ad uso promiscuo: la base imponibile è pari al 30% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale annua di 15.000 chilometri calcolati sulla base del costo chilometrico secondo le tariffe ACI.

15.000 Km. x tariffa ACI x 30% = Imponibile convenzionale annuo

Prestiti agevolati ai dipendenti: la base imponibile è pari al 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento (TUR) vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso praticato dall'azienda (sono esclusi i prestiti di durata inferiore a 12 mesi concessi per accordo aziendale ai dipendenti in CIG, solidarietà a vittima dell'usura o ammessi a fruire di erogazioni a ristoro di danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive);

Fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato: la base imponibile è pari alla differenza tra la rendita catastale (in mancanza: valore dell'equo canone o di libero mercato) aumentata di tutte le spese inerenti al fabbricato e quanto pagato dal dipendente. L'imponibile si riduce al 30% se il fabbricato è utilizzato anche per servizio;

NB) Esclusioni dalla base imponibile: non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e di servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a euro **258,23** (se il valore supera il limite, lo stesso concorre a formare il reddito per intero).

Familiari di cui all'art. 12 del TUIR possibili destinatari dei benefit

Coniuge non legalmente ed effettivamente separato (vi rientra anche il partner nelle unioni civili L. 76/2016) Figli, compresi i naturali riconosciuti, i figli adottivi o affidati. Persone indicate nell'articolo 433 del c.c.

Articolo 433 c.c - Persone obbligate

All' obbligo di prestare gli alimenti sono tenuti, nell'ordine:

- 1) il coniuge;*
- 2) i figli, anche adottivi, e, in loro mancanza, i discendenti prossimi;*
- 3) i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi; gli adottanti;*
- 4) i generi e le nuore;*
- 5) il suocero e la suocera;*
- 6) i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali*

Generalità e categoria di dipendenti

•Il requisito (richiesto dalla normativa: lettere *f*, *f-bis*, *f-ter* e *f-quater*, dell'art. 51 del TUIR) della generalità dei dipendenti o categorie omogenee di dipendenti (per l'individuazione dell'esenzione fiscale/contributiva dei benefit inseriti nel piano di welfare), **non necessariamente deve essere soddisfatto con riferimento alla categoria legale (dirigenti, quadri, impiegati e operai), ma può essere soddisfatto anche mediante l'individuazione di un gruppo omogeneo di dipendenti**, per esempio: venditori; addetti a ...; quelli della filiale/ reparto; dipendenti con familiari a carico; dipendenti con più di ... anni di anzianità; ecc..

•La circ. 28/2016 dell'A.E. ha aggiunto anche:"a prescindere dalla circostanza che in concreto soltanto alcuni di essi ne usufruiscono".

WELFARE AZIENDALE

ESEMPIO: SERVIZI SOCIO SANITARI

Cassa/Fondo assistenza sanitaria	Assistenza malati terminali
Rimborso spese mediche	Medicina in genere
Medicina preventiva	Terapie e riabilitazione
Check-up medici	Profilassi antinfluenzale
Rimborsi spese/visite specialistiche	Cure termali
Pacchetto maternità	Cura dell'alimentazione

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

WELFARE AZIENDALE

ESEMPIO: SERVIZI PORTATORI HANDICAPS E ANZIANI

Strutture assistenziali	Centri di aggregazione
Supporto all'integrazione	Centri di recupero
Assistenza domiciliare	Assistenza psicologica

ESEMPIO: SERVIZI PER BAMBINI ED ADOLESCENTI

servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa	Corsi di lingue
Sostegno spese testi scolastici/corsi formazione	Stage sportivi in genere
la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali	borse di studio

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

WELFARE AZIENDALE

ESEMPIO: SERVIZI LUDICO SPORTIVI

Palestre / centri sportivi	Attività culturali
Biblioteche / libri a prestito	Attività ricreative

ESEMPIO: SERVIZI MOBILITA' COLLETTIVA CASA LAVORO

Servizi di trasporto Casa-Lavoro- Casa (navetta)	Biglietti/abbonamenti di servizi di trasporto
---	--

ESEMPIO: MENSA E SOMMINISTRAZIONE DI VITTO

Mense organizzate direttamente Prestazioni sostitutive "buono pasto"	Mense gestite da terzi
---	---------------------------

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

WELFARE AZIENDALE

ESEMPIO: ALTRO

Beni generici ceduti	Servizi generici prestati
Beni in natura prodotti	

Vantaggi del Welfare Aziendale:

- **Riduzione del cuneo fiscale:** il valore di beni e servizi erogati non concorre/concorre parzialmente a formare reddito imponibile ai fini previdenziali e fiscali
- **Il lavoratore percepisce un valore del bene o servizio offertogli maggiore del suo valore effettivo**
- **Un sistema di welfare aziendale ha un effetto di fidelizzazione e di gratificazione per il dipendente**

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

WELFARE AZIENDALE

MODELLI

CLASSICO	Previsione di un budget generale, nessun vincolo a parametri economici, produttivi o organizzativi
A BUDGET FIGURATIVO	Evoluzione della tipologia "classica": viene assegnato ai lavoratori un budget individuale da utilizzare per usufruire dei beni e servizi messi a disposizione dall'azienda.
PREMIO SOCIALE	Destina quota parte del premio di risultato, o qualsivoglia voce di retribuzione variabile legata al raggiungimento di obiettivi di natura quali-quantitativa, ad un paniere di fringe benefit da offrire ai lavoratori.

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

WELFARE AZIENDALE

MODELLO PREMIO SOCIALE

- Il c.d. Premio Sociale si sostanzia 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 fringe benefit a contenuto sociale da offrire ai lavoratori.
- Il Premio di Risultato (PdR) può così essere percepito non solo in moneta, ma **anche in beni e/o servizi**, in particolare quelli previsti dalla normativa fiscale all'articolo 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR).
- Permette all'impresa di erogare servizi riconducibili all'area del welfare aziendale senza dover operare un esborso in termini di risorse monetarie in quanto viene convertito in servizi di welfare tutto il (ovvero parte del) premio di risultato, che comunque gli spetterebbe secondo quanto previsto dalle parti in sede negoziale.

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

LEGGE N. 208/2015, COME MODIFICATA DALLA LEGGE N.232/2016

Premio in Welfare Aziendale (cd. premio sociale)

184. Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, **non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva** disciplinata dai commi da 182 a 191, **anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182.** Le somme e i valori di cui al comma 4 del medesimo articolo 51 **concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste e non sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191 del presente articolo, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182.**

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

LEGGE N. 208/2015, COME MODIFICATA DALLA LEGGE N.232/2016

Novita' Welfare Aziendale

Le Leggi di Stabilità 2016 e 2017 valorizzano i sistemi defiscalizzati di welfare aziendale e di flexible benefit, anche fornendo soluzioni a interpretazioni dell'Agenzia delle Entrate, in questi ultimi anni particolarmente rigide, che di fatto hanno scoraggiato le aziende nei processi di creazione di piani di welfare aziendale.

•La legge di stabilità 2016 in vigore dall'1.1.2016, per quanto concerne il Welfare Aziendale si caratterizza per tre tipi di intervento (confermati ed ampliati dalla Legge di Stabilità 2017, in vigore dal 1.1.2017).

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

LEGGE N. 208/2015, COME MODIFICATA DALLA LEGGE N.232/2016)

- 1)** Modifica dell'art. 51 del T.u.i.r. in riferimento alle norme collegate al Welfare Aziendale;
- 2)** Introduzione della possibilità di concedere i predetti servizi tramite documenti di legittimazione cartacei o elettronici;
- 3)** Introduzione della possibilità di trasformare i premi detassati in welfare aziendale.

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

LEGGE N. 208/2015, COME MODIFICATA DALLA LEGGE N.232/2016

•Con riferimento alle regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente sono introdotte alcune modifiche alle previsioni contenute nell'art. 51 del TUIR, **concernenti l'estensione delle prestazioni di welfare aziendale concesse ai lavoratori per finalità socio-assistenziali che non concorrono alla formazione del reddito**. In particolare, con la sostituzione delle lettere f) ed f-bis) del comma 2 dell'art. 51 del TUIR, viene stabilita, rispettivamente, **la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente**:

- dell'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore 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 le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100 (oneri di utilità sociale);

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

LEGGE N. 208/2015, COME MODIFICATA DALLA LEGGE N.232/2016

- 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 per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore degli stessi familiari (**in precedenza alla lettera f-bis) erano comprese solo le somme datoriali erogate per frequenza di asili nido, colonie climatiche e borse di studio).**

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

LEGGE N. 208/2015, COME MODIFICATA DALLA LEGGE N.232/2016

•Tra le erogazioni agevolate con finalità assistenziale, escluse dalla concorrenza alla formazione del reddito, sono ora inserite anche le somme e le prestazioni corrisposte alla generalità dei dipendenti o a categorie di essi per l'utilizzo dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'art. 12 (nuova lett. **f-ter**), comma 2 dell'art. 51 TUIR).

•Dal 1 gennaio 2017 è stata prevista la nuova lettera **f-quater**) che prevede che non formano reddito i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti 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 da DM 27 ottobre 2009, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie.

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

LEGGE N. 208/2015, COME MODIFICATA DALLA LEGGE N.232/2016

Infine, all'art. 51 del TUIR è stato inserito il nuovo comma 3-bis secondo cui, rispetto a prima: *“Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.”*

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

LEGGE N. 208/2015, COME MODIFICATA DALLA LEGGE N.232/2016

NORMA PRECEDENTE STABILITA' 2016

Art. 51 co. 2 lettera
f) TUIR

”l'utilizzazione
delle opere e dei
servizi di cui al
comma 1 dell'art.
100 da parte dei
dipendenti e dei
soggetti indicati
nell'art. 12;”.

190. All'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 2:

1) la lettera f) è sostituita dalla seguente:

«f) l'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'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100»;

**LEGGE N. 208/2015, COME MODIFICATA
DALLA LEGGE N.232/2016**

Articolo 100 TUIR (non modificato)

Oneri di utilità sociale

1. *Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche **finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto**, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.*

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

N

**LEGGE N. 208/2015, COME MODIFICATA
DALLA LEGGE N.232/2016**

**NORMA PRECEDENTE
STABILITA' 2016**

**Art.51 co. 2 lettera f-bis)
TUIR**

“le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la frequenza degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari .” “

2) la lettera f-bis) è sostituita dalla seguente:

«f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, 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»;

N

5

**LEGGE N. 208/2015, COME MODIFICATA
DALLA LEGGE N.232/2016**

3) dopo la lettera f-bis) è inserita la seguente:

«f-ter) le somme e le 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'articolo 12»;

b) dopo il comma 3 è **inserito** il seguente:

«3-bis. Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale».

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

N

6

**LEGGE N. 208/2015, COME MODIFICATA
DALLA LEGGE N.232/2016**

LEGGE 11 DICEMBRE 2016, N. 232

Art. 1

161. All'articolo 51, comma 2, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, dopo la lettera f-ter) è inserita la seguente:

f-quater) i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti 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 del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie.

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

N

LEGGE N. 208/2015, COME MODIFICATA DALLA LEGGE N.232/2016

162. Le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, come da ultimo modificate dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208, si interpretano nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale.

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

.... Decreto attuativo Detassazione

Voucher e Decreto del 25 marzo 2016

• L'erogazione di beni e servizi può avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico.

• Tali documenti **non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi** e devono dare diritto **a un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare.**

• In deroga, i beni e servizi che soggiacciono al tetto pari a €258,23 possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione, purchè il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo del tetto.

a cura di Dr. Giuseppe Ponzio – Consulente del Lavoro in Vicenza

TABELLA RIASSUNTIVA DEL REGIME FISCALE E PREVIDENZIALE DEI PRINCIPALI FRINGE BENEFITS

Erogazioni in natura/denaro e Riferimenti normativi	Reddito di lavoro dipendente (ai fini fiscali e previdenziali)	Deducibilità fiscale per Datore		Erogazione introdotta con		Collettività o individualità dell'erogazione
		Reddito d'impresa (IRPEF, IRES)	IRAP	Accordo sindacale	Atto unilaterale del datore	
Contributi di assistenza sanitaria versati ad enti o casse aventi fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale art.51, c.2, lett.a); art.10, c.1, lett. e-ter, TUIR	Ai fini fiscali: Esclusione fino a Euro 3.615,20/anno Ai fini previdenziali: Quota carico datore: contributo solidarietà 10%; Quota lavoratore: imponibile	Deducibili	Personale a tempo indeterminato: deducibili	SI	SI	SOLO COLLETTIVO (generalità o categorie di dipendenti)
			Personale a tempo determinato: Indeducibili in quanto iscrivibili in Conto economico fra le spese del personale (voce B9 del Conto Economico ex art. 2425, Cod. Civ.)			
Contributi di previdenza complementare art.51, c.2, lett.h), art.10, c.1, lett. e-bis, TUIR; art.8, c.4, D.lgs n.252/2005	Ai fini fiscali: Esclusione fino ad Euro 5.164,57/anno Ai fini previdenziali: Quota carico datore: contributo solidarietà 10%; Quota lavoratore: imponibile (ad eccezione quota TFR)	Deducibili	Personale a tempo indeterminato: deducibili	SI	SI	INDIVIDUALE
			Personale a tempo determinato: Indeducibili in quanto iscrivibili in Conto economico fra le spese del personale (voce B9 del Conto economico ex art. 2425, Cod. Civ.)			
Servizio mensa Art. 51, c.2, lett.c), TUIR	Esclusione	Deducibile	Deducibile	SI	SI	SOLO COLLETTIVO (generalità o categorie di dipendenti)
Ticket restaurant Art. 51, c.2, lett. c), TUIR	Esclusione fino ad Euro 5,29/giorno (€ 7,00 per i tickets elettronici)	Deducibile	Personale a tempo indeterminato: deducibili	SI	SI	SOLO COLLETTIVO (generalità o categorie di dipendenti)
			Personale a tempo determinato: Deducibili per l'importo escluso dal reddito del dipendente; ineducibili per l'eccedenza che concorre al reddito			
Servizi di trasporto Art.51, c.2, lett.d), TUIR	Esclusi condizione che il rapporto contrattuale si instauri direttamente fra datore di lavoro ed impresa di trasporto (no rimborsi di spese sostenute autonomamente dal lavoratore)	Deducibili	Deducibili	SI	SI	SOLO COLLETTIVO (generalità o categorie di dipendenti)

Erogazioni in natura/denaro e Riferimenti normativi	Reddito di lavoro dipendente (ai fini fiscali e previdenziali)	Deducibilità fiscale per Datore		Erogazione introdotta con		Collettività o individualità dell'erogazione
		Reddito d'impresa (IRPEF, IRES)	IRAP	Accordo sindacale	Atto unilaterale del datore	
<p>Le opere ed i servizi con specifica finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, anche a favore dei familiari</p> <p>Ad esempio: medicina preventiva e diagnostica, cure odontoiatriche o specialistiche, abbonamento a palestre o cinema, ecc. Art.51, c.2, lett.f), TUIR</p>	Esclusione	<p>Servizi offerti volontariamente: deducibili nei limiti del 5 per mille delle spese di lavoro dipendente risultanti dalla dichiarazione dei redditi (art.100, c.1, TUIR).</p> <p>Servizi offerti per obbligo contrattuale: deducibili (art.95, c.1, TUIR)</p>	<p>Personale a tempo indeterminato: deducibili (sia per servizi offerti volontariamente sia per servizi offerti per obbligo contrattuale)</p> <p>Personale a tempo determinato: - Deducibili (in quanto iscrivibili in conto economico fra le spese per servizi, voce B7 del Conto economico previsto dall'art. 2425 del Codice Civile); - Servizi offerti volontariamente: per prudenza, applicare il limite del 5 per mille delle spese di lavoro dipendente risultanti dalla dichiarazione dei redditi.</p>	SI	SI	SOLO COLLETTIVO (generalità o categorie di dipendenti)
<p>Le somme, i servizi e le prestazioni per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, 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</p> <p>Art.51, c.2, lett. f-bis), TUIR</p>	Esclusione	<p>Servizi offerti volontariamente: deducibili nei limiti del 5 per mille delle spese di lavoro dipendente risultanti dalla dichiarazione dei redditi (art.100, c.1, TUIR).</p> <p>Servizi offerti per obbligo contrattuale: deducibili (art.95, c.1, TUIR)</p>	<p>Personale a tempo indeterminato: deducibili</p> <p>Personale a tempo determinato: Indeducibili le somme, (in quanto iscrivibili in Conto economico fra le spese del personale, voce B9 del Conto economico previsto dall'art. 2425 del Codice Civile). Deducibili i servizi (in quanto iscrivibili in Conto economico fra le spese per servizi, voce B7 del Conto economico previsto dall'art. 2425 del Codice Civile; come sopra); Servizi offerti volontariamente: per prudenza, applicare il limite del 5 per mille delle spese di lavoro dipendente risultanti dalla dichiarazione dei redditi.</p>	SI	SI	SOLO COLLETTIVO (generalità o categorie di dipendenti)
<p>Le somme e le prestazioni per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12</p> <p>Art.51, c.2, lett. f-ter), TUIR</p>	Esclusione	<p>Servizi offerti volontariamente: deducibili nei limiti del 5 per mille delle spese di lavoro dipendente risultanti dalla dichiarazione dei redditi (art.100, c.1, TUIR).</p> <p>Servizi offerti per obbligo contrattuale: deducibili (art.95, c.1, TUIR)</p>	<p>Personale a tempo indeterminato: deducibili</p> <p>Personale a tempo determinato: Indeducibili le somme, (in quanto iscrivibili in Conto economico fra le spese del personale, voce B9 del Conto economico previsto dall'art. 2425 del Codice Civile). Deducibili i servizi (in quanto iscrivibili in Conto economico fra le spese per servizi, voce B7 del Conto economico previsto dall'art. 2425 del Codice Civile; come sopra); Servizi offerti volontariamente: per prudenza, applicare il limite del 5 per mille delle spese di lavoro dipendente risultanti dalla dichiarazione dei redditi.</p>	SI	SI	SOLO COLLETTIVO (generalità o categorie di dipendenti)

Erogazioni in natura/denaro e Riferimenti normativi	Reddito di lavoro dipendente (ai fini fiscali e previdenziali)	Deducibilità fiscale per Datore		Erogazione introdotta con		Collettività o individualità dell'erogazione
		Reddito d'impresa (IRPEF, IRES)	IRAP	Accordo sindacale	Atto unilaterale del datore	
Azioni assegnate gratuitamente ai dipendenti (non riacquistate dal datore o cedute prima che siano trascorsi 3 anni) Art.51, c.2, lett.g), c. 2-bis, TUIR	Escluso dal reddito il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo annuo non superiore a 2.065,83 euro, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro e comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione	<i>Mancano costi rilevanti per l'IRES</i>	<i>Mancano costi rilevanti per l'IRAP</i>	SI	SI	SOLO COLLETTIVO (generalità o categorie di dipendenti)
Beni e servizi in natura per un valore fino a Euro 258,23 (il limite riguarda tutti i benefit percepiti nel corso del periodo d'imposta) Art.51, c.3, TUIR	Esclusi (imponibili in presenza di rimborso spese)	Deducibili (art. 95, c.1, TUIR)	Personale a tempo indeterminato: deducibili	SI	SI	ANCHE INDIVIDUALE
			Personale a tempo determinato: Indeducibili			
Attribuzioni di beni prodotti dal datore di lavoro Art.51, c.3, TUIR	Esclusione se il valore annuo dei benefits goduti non eccede Euro 258,23 (art.51, comma 3 TUIR); rileva il prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista	Deducibili (art. 95, c.1, TUIR)	Personale a tempo indeterminato: deducibili	SI	SI	ANCHE INDIVIDUALE
			Personale a tempo determinato: Indeducibili			
Auto ad uso promiscuo Art. 51, c.4, lett. a), TUIR	Imponibilità pari al 30% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 km sulla base del costo chilometrico desumibile dalle Tabelle ACI.	Costi deducibili al 70% (o 20% in assenza dei presupposti per la maggiore deducibilità) (art.164 TUIR)	Deducibilità al 70% (o 20%) per prudenza. In alternativa: - occorre individuare la parte delle spese deducibile, costituita dalle spese che non hanno rilevanza <i>retributiva</i> per il dipendente, ma sono inerenti all'attività dell'azienda; si ritengono possibili due metodi: 1. sottraendo dal totale delle spese il valore del <i>benefit</i> che non è deducibile; 2. individuando in modo analitico le spese per l'uso personale dell'auto che sono indeducibili.	-	SI	ANCHE INDIVIDUALE

Erogazioni in natura/denaro e Riferimenti normativi	Reddito di lavoro dipendente (ai fini fiscali e previdenziali)	Deducibilità fiscale per Datore		Erogazione introdotta con		Collettività o individualità dell'erogazione
		Reddito d'impresa (IRPEF, IRES)	IRAP	Accordo sindacale	Atto unilaterale del datore	
Prestiti Art.51, c.4, lett. b), TUIR	Imponibilità pari al 50% della differenza tra il tasso ufficiale di riferimento e il tasso applicato dall'azienda	Deducibilità dell'eventuale onere finanziario sostenuto dal datore secondo la regola dell'art.96 del TUIR	Le componenti finanziarie (attive e passive) del Conto economico sono irrilevanti ai fini dell'IRAP.	SI	SI	ANCHE INDIVIDUALE
Alloggi o fabbricati concessi in uso o in comodato Art.51, c.4, lett. c), TUIR	Imponibilità della differenza tra il valore del bene (rendita catastale + spese ordinarie) e quanto corrisposto dal lavoratore per fruirne	Deducibilità dei costi relativi, nei limiti dell'importo che costituisce reddito per i dipendenti	Indeducibilità	SI	SI	ANCHE INDIVIDUALE