

Milano

28 gennaio 2016

CHIOMENTI

STUDIO LEGALE

Aspetti fiscali, giuslavoristici ed operativi nel nuovo welfare aziendale

Dott. Paolo Giacometti – Partner Chiomenti Studio Legale

Avv. Emanuele Barberis – Partner Chiomenti Studio Legale

I fringe benefits: nozione

Art. 2099, terzo comma, c.c.

“Il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione o con prestazioni in natura”

Retribuzione

Prestazione
fondamentale

Diritto
soggettivo
irrinunciabile

La nozione di retribuzione ai fini fiscali

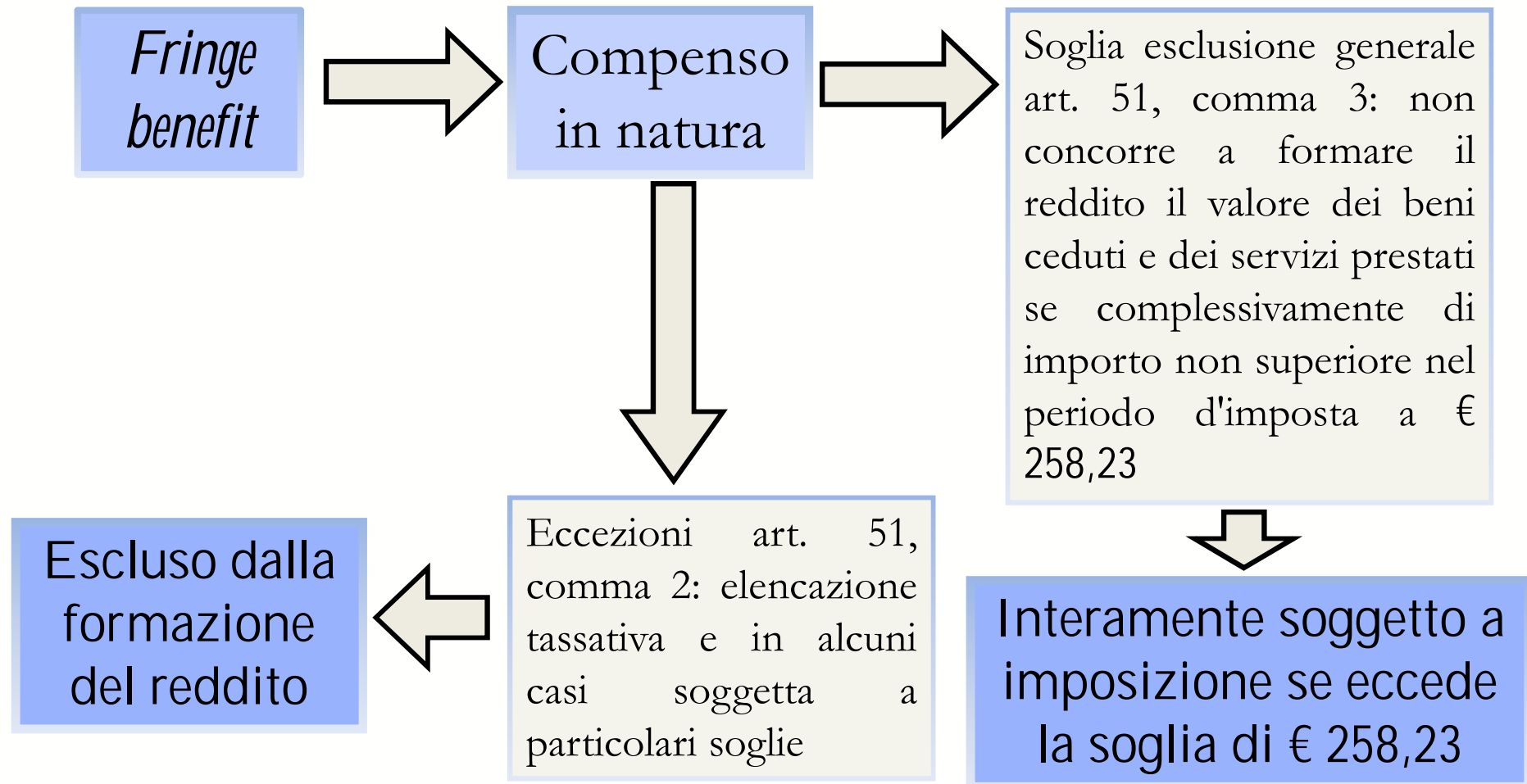
Principio di «omnicomprensività»

Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro (art. 51, comma 1)

La valorizzazione dei fringe benefit

Principio del «valore normale» → «prezzo o corrispettivo praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo o nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi»

Concorso dei *fringe benefit* alla formazione del reddito: art. 51, commi 2 e 3, Tuir



IL MUTATO CONTESTO NORMATIVO POST STABILITÀ 2016

Art. 51, comma 2, lett. f), TUIR

Opere e servizi c.d. «di utilità sociale» di cui all'art. 100 TUIR, messi a disposizione della generalità (o di determinate categorie) di dipendenti e dei loro familiari *ex* art. 12 TUIR

Art. 51, comma 2, lett. f), TUIR

Opere e servizi **riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti** alla generalità o a categorie di dipendenti e ai loro familiari *ex* art. 12 TUIR per specifiche **finalità** di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o di culto



IL MUTATO CONTESTO NORMATIVO POST STABILITÀ 2016

Art. 51, comma 2, lett. 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 nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari

Art. 51, comma 2, lett. 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 fruizione, da parte dei familiari ex art. 12 TUIR, 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

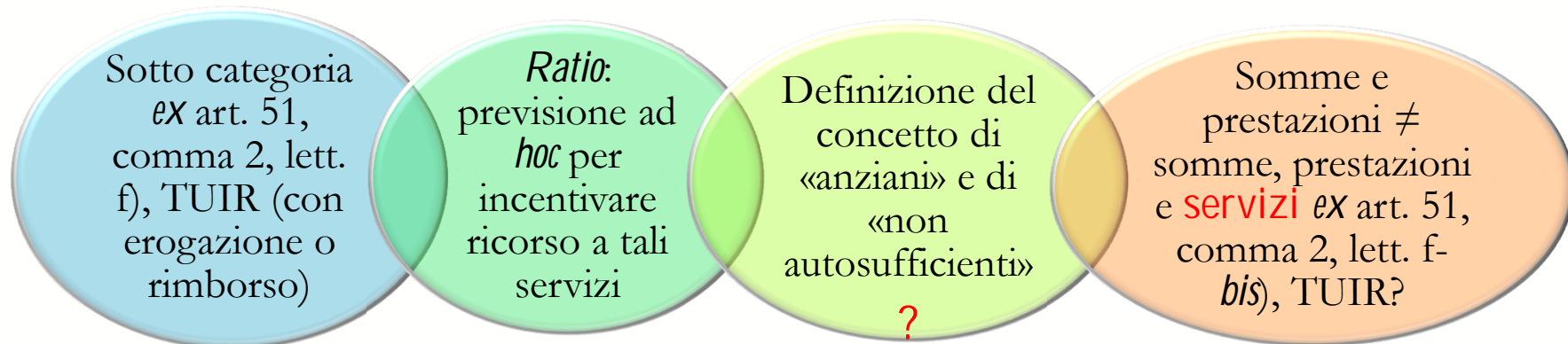


IL MUTATO CONTESTO NORMATIVO POST STABILITÀ 2016

Art. 51, comma 2, lett. f-ter), TUIR



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'art. 12 TUIR



IL MUTATO CONTESTO NORMATIVO POST STABILITÀ 2016

Art. 51, comma 3-bis, TUIR



Ai fini dell'applicazione dei commi 2 [*ndr: tutti i servizi di cui alle lettere f), f-bis) e f-ter)*] e 3 [258 Euro], 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



LE CRITICITÀ SUPERATE E GLI ORIENTAMENTI DI PRASSI RECEPITI

Ante Stabilità 2016

Volontarietà datore di lavoro –
Art. 51, comma 2, lett. f). TUIR
– Rinvio ad art. 100 TUIR

Servizi di assistenza anziani o
familiari non autosufficienti –
Ricompresi nell' art. 51, comma
2, lett. f), TUIR

«asili nido» – Art. 51, comma 2,
lett. f-*bis*), TUIR

«colonie climatiche» - Art. 51,
comma 2, lett. f-*bis*), TUIR

Post Stabilità 2016



Non più necessaria volontarietà datore di
lavoro – Nella nuova lett. f) rinvio ad art. 100
TUIR ma solo con riferimento alle «finalità»

Art. 51, comma 2, lett. f-*ter*), TUIR

«servizi di educazione e istruzione anche in età
prescolare» – Cfr. R.M. 17 dicembre 2007, n.
378 recepita nella lett. f-*bis*)

Rimborso servizi integrativi e di mensa
(connessi ai servizi di educazione e di
istruzione, anche in età prescolare)

«ludoteche», «centri estivi e invernali» - Nuovo
art. 51, comma 2, lett. f-*bis*), TUIR

Interpello n. 954-551/2011
del 13 giugno 2012 («Willis»)
– Interpello n. 954-454/2013
del 12 febbraio 2014

Non
pubblicati

Nuova disciplina premi di risultato
(commi 182 e ss., art. 1, Stabilità 2016)



Le somme e i valori di cui al comma 2 [*ndr: tutti i servizi di cui alle lettere f), f-bis) e f-ter)*] e all'ultimo periodo del comma 3 [*258 euro*] dell'art. 51 Tuir “*non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva* [sui premi di risultato], 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 [Premio di risultato]”



Parziale superamento
tema bonus sacrifice.

Principio: le disposizioni derogatorie hanno carattere agevolativo e non sono estensibili a fattispecie e condizioni diverse da quelle tassativamente previste, tra le quali non è compresa l'ipotesi in cui, **in base ad una scelta del dipendente, i benefits siano sostitutivi di somme costituenti compenso in denaro fisso o variabile, altrimenti imponibili per il loro intero ammontare (c.d. bonus sacrifice).**

ART. 1, COMMI 182-189, STABILITÀ 2016

Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, i premi di risultato di ammontare variabile, sono soggetti ad un'imposta sostitutiva dell'IRPEF (e delle addizionali comunali e regionali) pari al 10% laddove congiuntamente sussistano le seguenti condizioni:

- i. il prestatore di lavoro deve svolgere la propria attività presso un'azienda del **settore privato**;
- ii. le somme ricevute dal prestatore di lavoro devono essere qualificabili quali **premi di risultato di ammontare variabile** la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività (...);
- iii. la corresponsione delle somme di cui al punto precedente deve avvenire **in esecuzione di contratti aziendali o territoriali** di cui all'art. 51 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81;
- iv. le somme ricevute dal prestatore di lavoro sono agevolabili solo se, in aggiunta a quanto sopra, non eccedono il **limite** di importo complessivo di **Euro 2.000,00 lordi** (elevabili fino ad **Euro 2.500,00** nel caso di aziende che coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro) e se il prestatore di lavoro in oggetto – nell'anno antecedente alla percezione delle somme – non risulta essere titolare di un **reddito di lavoro dipendente superiore a Euro 50.000,00**.

N.B. Art. 1, comma 188, Stabilità 2016 → D.M. di prossima emanazione

NUOVE POSSIBILITÀ NELL'IMPLEMENTAZIONE DEI PIANI DI WELFARE

Utilizzo dei *voucher*

Piani di *welfare* basati su unilateralità/volontarietà *vs.* Piani di *welfare* contrattualizzati e basati su *performance*

Valorizzazione scelta del dipendente e ruolo delle organizzazioni sindacali (sempre più *partner* e meno controparte)

Convertibilità (anche parziale), nei limiti e alle condizioni indicate dalla Stabilità 2016, dei premi di risultato variabile in servizi di *welfare*

PENDING ISSUES

Deducibilità

- limiti art. 100 TUIR?
- Competenza?
- Giustificativi di spesa (*voucher*)?

Disciplina fiscale/ giuslavoristica in ipotesi, quali:

- Piani *welfare* incentivanti diversi da quelli basati sul premi di risultato.
- Piani di *welfare* nel settore pubblico

Elencazione puntuale delle opere e dei servizi rispondenti alle finalità di cui all'art. 100 TUIR?

Concreta modalità di utilizzo dei *voucher*?

LA NUOVA ARCHITETTURA DEI PIANI DI WELFARE

Welfare basato su premi di risultato

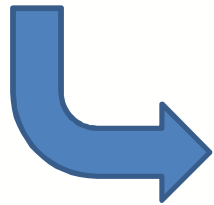
Pros

- *Bonus sacrifice* consentito

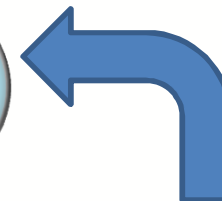
Cons

- Minore discrezionalità nella definizione degli obiettivi
- Limiti tassativi previsti per i premi di risultato (e.g. valore del premio, RAL)

Legge di
Stabilità
2016



Interazione con
altri meccanismi
premiati (e.g.
MBO, LTPI, stock
option)



Interpelli
2015

Welfare a obiettivi

Pros

- Massima elasticità nella definizione degli obiettivi (e.g. *performances* aziendali e/o individuali)
- Assenza di limiti tassativi su ammontare del premio, RAL dei beneficiari, etc.

Cons

- *Bonus sacrifice* non consentito (necessità di prevedere meccanismi di recesso)

PRINCIPALI
ACCORGIMENTI
LEGALI E
OPERATIVI

Individuare i beneficiari del piano di *welfare* e le relative condizioni di eleggibilità nonché le condizioni e/o eventi che determinano il venire meno dello *status* di destinatario del piano.

Specificare nel regolamento i servizi *welfare* messi a disposizione con l'indicazione delle loro specifica disciplina fiscale/contributiva applicabile e delle relative modalità di fruizione.

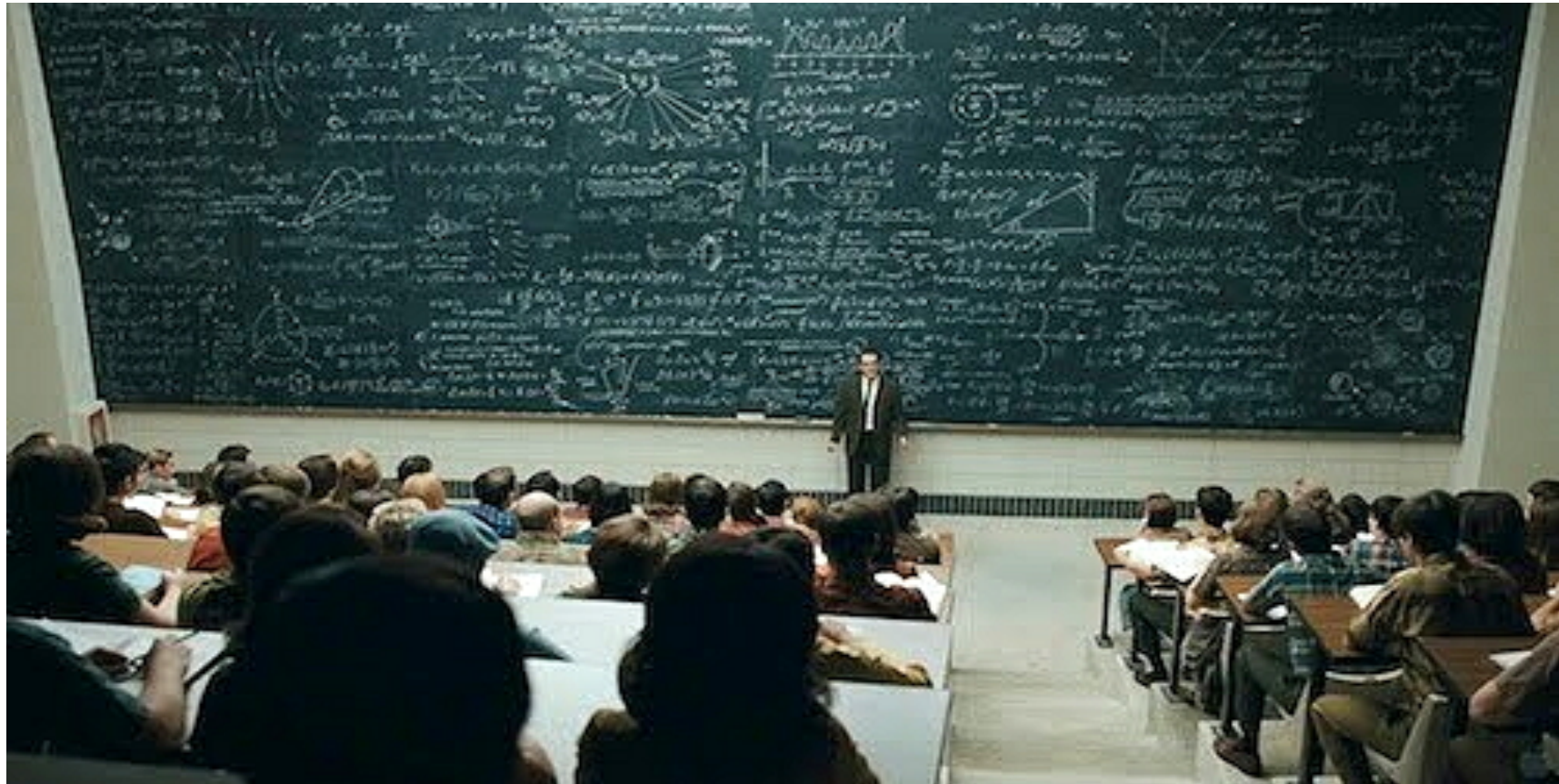
Stabilire, per i servizi *welfare* suscettibili di essere rimborsati, le concrete modalità di rimborso prevedendo, al contempo, quali documenti giustificativi devono essere presentati dal dipendente.

Regolamentare le modalità operative di accesso alla eventuale piattaforma informatica nonché le modalità di caricamento dei giustificativi di spesa.

Predisposizione di sistema informativo idoneo a far conoscere alla popolazione dei dipendenti l'introduzione di un piano di *welfare* (e relativi vantaggi) → eventuali tematiche in materia di *privacy* ex D.lgs. 196/2003.

Previsione di meccanismi di gestione dell'eventuale credito *welfare* residuo (c.d. meccanismi di *roll-over*)

Modifica accordi sindacali / piani di incentivazione / politiche di remunerazione al fine di legittimare l'implementazione delle possibili forme di *welfare* aziendale, anche ad obbiettivi, unitamente alla definizione delle procedure di comunicazione al personale dipendente



ANY QUESTIONS?

Paolo Giacometti

Dottore commercialista

paolo.giacometti@chiomenti.net

Emanuele Barberis

Avvocato

emanuele.barberis@chiomenti.net

Chiomenti Studio Legale

Via Giuseppe Verdi, 2

20121, Milano

Tel.: +39 (02) 721571

Fax: +39 (02) 72157224