

WELFARE AZIENDALE



UN'OCCASIONE IMPERDIBILE...

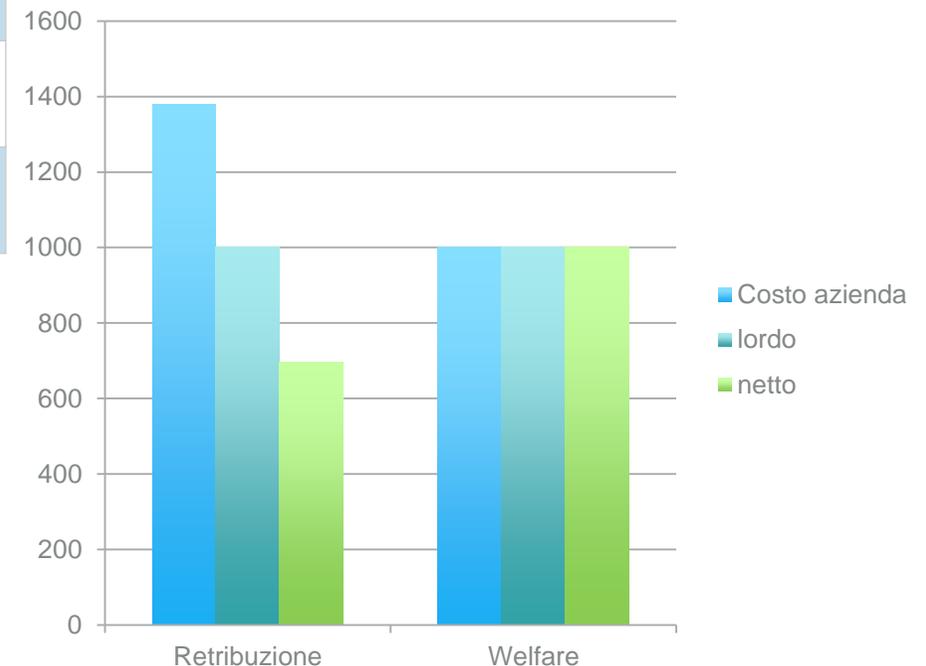
COS'È, A COSA SERVE ?

- ▶ Beni e servizi finalizzati ad aumentare il benessere lavorativo, personale e familiare dei dipendenti;
- ▶ Pur essendo erogati dal datore di lavoro tali beni e servizi non sono retribuzione quindi non costituiscono reddito in capo al lavoratore = non sono assoggettati a prelievo fiscale e contributivo.



ABBATTE IL CUNEO FISCALE = OTTIMIZZAZIONE INVESTIMENTI

Importo	Piano retributivo/Bonus in denaro	Beni o Servizi inseriti in un piano di Welfare
Costo diretto per l'impresa	1.380	1.000
Importo lordo	1.000	1.000
Netto per il dipendente	696	1.000



ABBATTE IL CUNEO FISCALE = RIDUZIONE COSTI

Per imprenditore

- ① No tax
- ② No contributi
- ③ Deducibilità piena dei costi (nel caso della welfarizzazione dei premi di risultato)



Per dipendente

- ① No tax
- ② No contributi
- ③ Non rileva ai fini di ISEE, Detrazioni, Reddito complessivo (nel caso della welfarizzazione dei premi di risultato)

AUMENTO MOTIVAZIONE = AUMENTO PERFORMANCE

Con il welfare aziendale si ottiene :

- a. miglioramento del Clima in azienda
- b. riduzione assenteismo
- c. aumento della motivazione e della disponibilità dei lavoratori
- d. aumento del potere d'acquisto dei lavoratori



DUE TIPOLOGIE DI WELFARE...

Volontario



Contrattato



Da essi, come vedremo, derivano due conseguenze
significativamente diverse...

DUE TIPOLOGIE DI WELFARE...

Volontario



Contrattato



Volontario

Contrattato

Non può essere alimentato da Premi e non può avere natura retributiva

Può essere alimentato dai Premi assumendo quindi natura retributiva

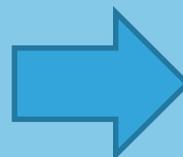
I Beni e servizi in esso ricompresi sono deducibili in modo differenziato, la maggior parte di essi solo nel limite del 5 per mille del costo del lavoro (OIC 12) alcuni integralmente (Scuola)

I beni e servizi in esso compreso sono integralmente deducibili dal reddito d'impresa sia pure nel limite di 2000 (2500) euro per persona

Non vi sono limiti agli importi erogati se non quelli stabiliti per la loro deducibilità dal legislatore ovvero quelli ispirati al criterio di non sostituibilità tra remunerazioni monetarie e remunerazioni in natura

Possono essere "welfarizzati beni e servizi fino ad un importo massimo di 2.000 euro a persona e solo per coloro che hanno avuto un reddito da lavoro dipendente non superiore a 50.000 euro nel 2015

WELFARIZZAZIONE PREMI AZIENDALI



Grazie alla L. 208/2015 anche i premi aziendali (fino a 2500 euro/anno) possono essere convertiti in welfare aziendale

LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

PREMIO DI
RISULTATO



Welfare

CONTRIBUZIONE ORDINARIA (sia dipendente che azienda) ma **TASSAZIONE AGEVOLATA (10%)** per il dipendente

Generalmente **NO CONTRIBUZIONE ORDINARIA** (sia dipendente che azienda) e **NO TASSAZIONE**

VANTAGGIO SOLO PER IL DIPENDENTE in quanto NO DECONTRIBUZIONE

VANTAGGIO PER ENTRAMBI

LE FONTI

Legge 28/12/2015 n. 208



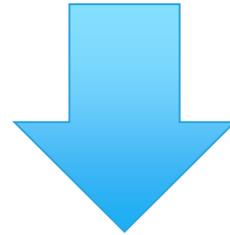
Decreto Interministeriale 25/03/2016
pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro
in data 16/05/2016, secondo l'avviso pubblicato nella G.U.
n. 112 del 14/05/2016

LA TASSAZIONE AGEVOLATA DEI PREMI

ai premi di risultato di ammontare variabile ed alle somme derivanti dalla partecipazione agli utili, è applicabile l'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali, in misura del 10 per cento, salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro

REQUISITO ESSENZIALE

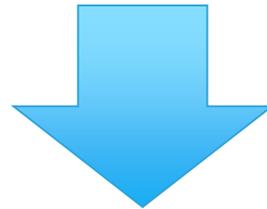
Per poter detassare nel 2016



SOMME EROGATE A TITOLO DI RETRIBUZIONE
VINCOLATA A INCREMENTI DI PRODUTTIVITA',
REDDITIVITA', QUALITA', EFFICIENZA, INNOVAZIONE IN
ESECUZIONE DI CONTRATTI COLLETTIVI DI II° LIVELLO

REQUISITO ESSENZIALE

Per poter detassare nel 2016



SOMME EROGATE SOTTO FORMA DI
PARTECIPAZIONE AGLI UTILI DELL'IMPRESA

AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

Lavoratori del settore privato, indipendentemente dal contratto di lavoro, il cui reddito ex art. 49 TUIR non superi nell'anno precedente i **50.000,00 euro**.

A tal fine non rileva l'eventuale superamento dovuto a redditi diversi da quelli previsti nell'art. 49 TUIR e deve escludersi quanto soggetto a tassazione separata.

LIMITE SOMME DETASSABILI

- ▶ Importo pari a max 2.000 € al lordo della ritenuta del 10% ed al netto delle trattenute previdenziali.
- ▶ Il limite è da considerarsi quale massimo per ogni lavoratore quindi non può essere superato nemmeno in presenza di più rapporti di lavoro
- ▶ L'importo che supera il limite sarà tassato ordinariamente
- ▶ E' previsto che l'importo delle somme riferite ai premi agevolabili sia incrementato a 2.500 € per ciascun periodo di imposta, qualora i contratti collettivi individuino strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro

MISURA DEL BENEFICIO

- ▶ l'importo di 2.000 € deve intendersi riferito all'intero anno
- ▶ Queste somme non possono beneficiare di altri incentivi fiscali comprese le detrazioni di imposta
- ▶ Quindi anche vantaggio indiretto: minor reddito imponibile e maggiori detrazioni

PERIODO DI APPLICAZIONE

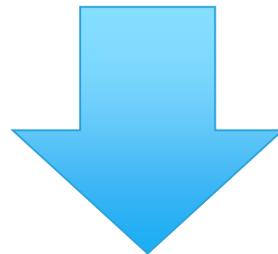
- ▶ Dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno, si tratta quindi di una disposizione normativa strutturale;
- ▶ la detassazione diviene così uno strumento stabile di sostegno alla contrattazione di secondo livello in quanto nella formulazione attuale non è più circoscritta a determinati periodi d'imposta;
- ▶ Vale il principio di cassa.

PERIODO DI APPLICAZIONE

- ▶ Le disposizioni si applicano pertanto a tutte le erogazioni effettuate nel periodo d'imposta 2016 e in quelli successivi;
- ▶ Si devono considerare i premi di risultato erogati nel periodo indicato anche se maturati antecedentemente;
- ▶ Per i premi di risultato relativi all'anno 2015, il deposito del contratto e della dichiarazione di conformità doveva avvenire entro il 15/07/2016, termine originariamente fissato al 15/06/2016 ossia entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del decreto Interministeriale 25/03/2016;

REQUISITO ESSENZIALE

CONTRATTO COLLETTIVO DI II° LIVELLO



Sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda.

ACCORDI DI DETASSAZIONE NELLE AZIENDE SENZA RAPPRESENTANZA SINDACALE

Per permettere anche alle Aziende prive di un sistema di rappresentanza Sindacale (**ossia senza RSA o RSU**) di accedere alle misure sopra indicate, il 15 luglio 2016 Confindustria e CGIL CISL e UIL hanno sottoscritto **un accordo nazionale** che prevede, una volta recepito dalle strutture territoriali di Confindustria e del Sindacato, una procedura semplificata. A quel punto a livello singola azienda, sarà sufficiente:

1. La costruzione di un sistema incentivante coerente con l'accordo "quadro" concordato da CGIL CISL e UIL e Confindustria in termini di misurabilità dell'incremento di produttività, qualità, innovazione ecc.;
2. L'invio di una apposita comunicazione scritta (anche via mail) ai lavoratori interessati che spieghi caratteristiche del piano e del premio, ivi compresa la possibilità per il lavoratore di "convertire" il premio in beni e servizi di welfare;
3. L'invio della stessa comunicazione, ad un apposito comitato territoriale che avrà il compito di monitorare la realizzazione di accordi nel proprio territorio e verificare i risultati degli stessi senza esercitare potere discrezionale sugli stessi.

Sulla stessa falsariga si sono mosse e si stanno muovendo le principali Associazioni di Rappresentanza datoriale...Confcommercio, Cooperative, Agricoltura...

I CONTENUTI

La retribuzione di produttività:

- ▶ Deve trattarsi di premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili secondo le linee guida del decreto interministeriale
- ▶ La detassazione è applicabile anche alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa

ATTENZIONE

A differenza del passato viene posta particolare enfasi sulla indeterminatezza del «premio» e sulla sua caratteristica di «variabilità».

Anche la terminologia usata dal legislatore è cambiata: non più «somme» soggette a detassazione bensì «premi di risultato»

IL CONTRATTO AZIENDALE DI SECONDO LIVELLO

Requisito essenziale è l'erogazione in esecuzione di un contratto di secondo livello, aziendale o territoriale sottoscritto con i Sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale o loro rappresentanze sindacali aziendali o con la rappresentanza sindacale unitaria;

È sufficiente che l'accordo sia sottoscritto anche da una sola associazione sindacale e non necessariamente da una pluralità di esse.

ADEMPIMENTI

- ▶ L'accordo deve essere depositato in via telematica entro 30 giorni dalla sottoscrizione;
- ▶ La procedura prevede l'accreditamento nel portale «cliclavoro.gov.it»;
- ▶ Il deposito è espletato con la compilazione della dichiarazione di conformità, anch'essa da compilare «on line» del contratto aziendale alle disposizioni della Legge di Stabilità 2016 e del Decreto Interministeriale 25 Marzo 2016;
- ▶ la procedura prevede infine l'upload obbligatorio del testo ufficiale del contratto aziendale in formato pdf;

Deposito necessario non solo al fine del monitoraggio, ma anche per l'accesso stesso al beneficio agevolativo !

WELFARIZZAZIONE PREMI DI RISULTATO

- ▶ Se il contratto di secondo livello, aziendale o territoriale lo prevede, il dipendente ha facoltà di scegliere se ottenere il premio in denaro o in natura, sotto forma di benefit di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 t.u.i.r.
- ▶ Si tratta dei c.d. «flexible benefits» introdotti dalla legge di stabilità con modifica dell'art. 51 del t.u.i.r.
- ▶ La sostituzione dei benefit alle somme di denaro, determina l'applicazione del regime fiscale agevolato proprio di questi ultimi

UN PERCORSO
SEMPLICE...

CONCRETI E
IMMEDIATI
BENEFICI PER
TUTTA L'AZIENDA



L.208/2015 PREMI DI PRODUTTIVITA' CONVERTITI IN WELFARE

Il percorso è semplice. Esso prevede lo sviluppo di 3 elementi indispensabili per ogni organizzazione che voglia mantenere e aumentare la propria competitività ed efficienza :

- ① realizzare un sistema premiante, per i dipendenti, finalizzato al miglioramento di produttività efficienza innovazione in azienda
- ② realizzare un piano di welfare basato sulle esigenze dei dipendenti e delle loro famiglie
- ③ realizzare un accordo con le OOSS che preveda l'erogazione del premio al raggiungimento dei risultati. Per facilitare questo passaggio è previsto che laddove non vi siano Rappresentanze sindacali in azienda è sufficiente che il datore di lavoro aderisca ad una delle Organizzazioni datoriali firmatarie di un accordo territoriale di produttività (ormai tutte le Associazioni territoriali di tutte le categorie hanno firmato tali accordi ndr)

WELFARE AZIENDALE: BENEFICI UTILI ED IMMEDIATI

1. L'assegnazione di obiettivi chiari ai dipendenti ne aumenta serenità motivazione e coinvolgimento... in una parola **performance**;
2. L'individuazione di precisi obiettivi di miglioramento della produttività e dell'efficienza aziendale, aiuta a recuperare **redditività**;
3. La conversione dei premi in welfare permette di aumentare sensibilmente la retribuzione dei dipendenti senza costi indiretti con un importante **saving di costi**;
4. L'attenzione agli interessi personali e familiari dei dipendenti consolida e aumenta l'alleanza di sviluppo, alla base di ogni rapporto di lavoro **umentando l'attaccamento all'azienda da parte dei dipendenti**;
5. L'azienda diviene **più attrattiva ed è in grado di trattenere i propri talenti** molto più che attraverso politiche monetarie.

WELFARE AZIENDALE : UNA MISURA PROIETTATA NEL FUTURO...

...infine va osservato che anche in Italia, come già avviene in molti altri paesi, lo Stato sta riducendo progressivamente l'impegno a rendere disponibili gratuitamente i servizi alla persona e alla famiglia scolastici, sanitari, trasporti, ecc, trasferendo tale impegno sull'economia ossia sulle aziende in cambio di sgravi fiscali e contributivi.

Per tale ragione **la scelta del welfare aziendale sta diventando ineludibile**



WELFARE AZIENDALE ...IMPOSSIBILE FARNE A MENO

Per saperne di più...www.studio-corno.it

