

CHIOMENTI

STUDIO LEGALE

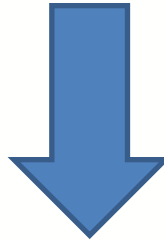
Le nuove frontiere del Welfare tra variabili giuslavoristiche ed opportunità fiscali

Dott. Paolo Giacometti - Avv. Emanuele Barberis

Milano, 14 maggio 2014

IL WELFARE AZIENDALE

Insieme di servizi e prestazioni che le aziende offrono alla generalità o a categorie di dipendenti finalizzati alla gestione e al supporto della vita familiare nonché al potenziamento della propria copertura previdenziale e sanitaria



Servizi di welfare

Principali categorie di servizi agevolati

- Asili nido, colonie climatiche e borse di studio
- Servizi di utilità sociale prestati ex art. 100 Tuir
- Fondo di previdenza e/o cassa sanitaria

IL WELFARE AZIENDALE

Welfare tradizionale



- Rimborso spese asili nido, colonie climatiche e borse di studio
- Servizi di utilità sociale prestati volontariamente dal datore di lavoro
- Contribuzione a fondo di previdenza e/o cassa sanitaria



Sistemi innovativi di welfare aziendale



- Finanziamento del Piano di Welfare con meccanismi tesi al *bonus sacrifice*
- Possibilità di scelta per il dipendente tra un paniere di servizi di welfare
- Meccanismi di credito figurativo e *roll-over* del *bonus welfare* maturato



I SERVIZI DI WELFARE

Art. 51, comma 2, lett. f-bis), Tuir

1

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.

Art. 51, comma 2, lett. f, Tuir

2

Opere e servizi **messi a disposizione** delle generalità o di determinate categorie di dipendenti per perseguire specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o di culto.



Effetti

Incentivazione
Fidelizzazione delle risorse
Ottimizzazione costi

Work life balance
Incremento benessere
Maggior controllo valore



I SERVIZI DI WELFARE

Art. 51, comma 2, lett. f-bis), Tuir

No fringe benefit

Irrilevanza reddituale e
contributiva

Generalità/categorie

Tassatività spese/servizi

Erogazione in natura (anche
outsourcing)/Rimborso

Deducibilità per il datore di
lavoro

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

No fringe benefit

Irrilevanza reddituale e
contributiva

Generalità/categorie

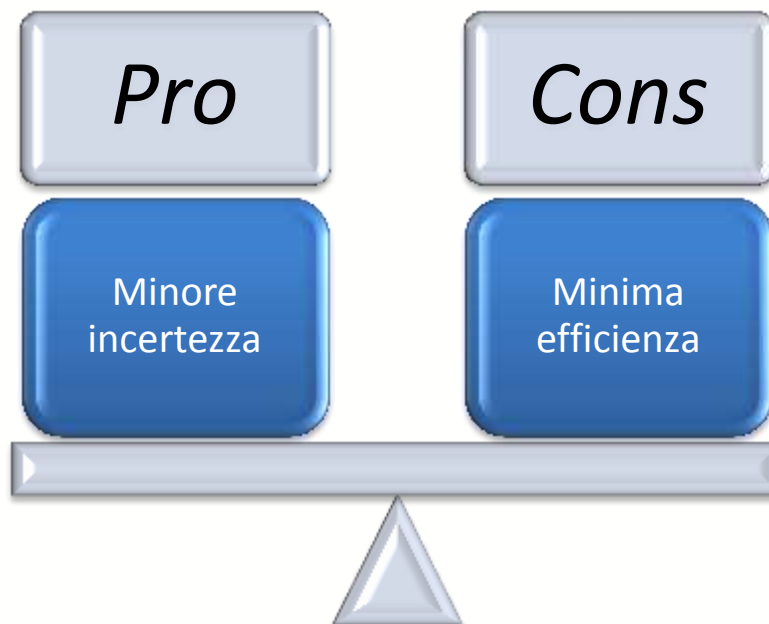
Tassatività per categorie servizi

Volontarietà datore di lavoro

Erogazione in natura (anche
outsourcing)/No rimborso

Deducibilità (salvo limiti art.
100, comma 1, Tuir)

IL WELFARE AZIENDALE Piano tradizionale



Unilateralità azienda / No *bonus sacrifice*

IL WELFARE AZIENDALE Sistemi innovativi di welfare

Pro

Cons

Incertezza
interpretativa

Massima
efficienza

Rischi fiscali e
contributivi

Unilateralità azienda vs. *bonus sacrifice*

IL WELFARE AZIENDALE

Grey area

1

- Scelta preventiva del dipendente **se aderire o meno** al Piano di Welfare prima della **maturazione** del diritto alla retribuzione variabile → **No bonus sacrifice**

2

- In caso di adesione del dipendente al Piano di Welfare → **Unilateralità azienda** → offerta di un **paniere di servizi** di welfare

3

- Possibilità di finanziare servizi di welfare di cui alla **lettera f)** con risparmio fiscale generato dal Piano → rispetto del requisito della **volontarietà**

Pro

Maggiore
flessibilità ed
efficienza

Cons

Accorgimenti e
technicalities

IL WELFARE AZIENDALE

Aspetti comuni per la sostenibilità del Piano di Welfare



1

- No conversione in denaro del valore dei servizi welfare/No scelta del dipendente di sostituzione del *bonus cash* maturato con servizi welfare



2

- Meccanismi di *roll-over* in caso di rinnovo/cessazione del Piano di Welfare ovvero in caso di dimissioni/licenziamento del dipendente

IL WELFARE AZIENDALE

Aspetti operativi

Possibilità di implementare un Piano di Welfare aziendale **per il tramite di *provider* esterni all'azienda** (*outsourcing*)



Meccanismo del **credito figurativo** (*budget* di spesa espresso in valori monetari)

Paniere di servizi a disposizione dei dipendenti (che aderiscono al Piano) all'interno del quale è possibile scegliere

Implementazione di una piattaforma virtuale per la gestione del Piano



IL WELFARE AZIENDALE

I documenti di implementazione del Piano

I documenti del Piano

A. Regolamento piano

- Regola le modalità e le condizioni di fruizione dei servizi

B. Lettera di offerta

C. Lettera di accettazione

Problematiche

A. Revisione accordi sindacali?

B. Approccio multi-disciplinare

Multi -disciplinarietà

Profili:

A. Fiscali

B. Giuslavoristici

C. Privacy

D. Contrattualistica con *provider* esterni

E. Conservazione sostitutiva dei documenti giustificativi di spesa

IL WELFARE AZIENDALE ***Implementazione step by step***

Verifica della volontarietà del piano da parte del datore di lavoro: no obbligo contrattuale

Verifica dell'effettiva estraneità del dipendente nel rapporto azienda-prestatore (*outsourcing*)

Identificazione delle opere e servizi che possono formare oggetto di agevolazione

Evitare che diventi un uso aziendale

Sostenibilità finanziaria del piano di welfare

Evitare i conflitti, discriminazioni tra il personale vs. identificazione delle categorie di lavoratori beneficiari del piano

Evitare che venga limitata la possibilità di modifica/revoca dei piani di welfare

Evitare/limitare l'incidenza su istituti diretti, indiretti e/o differiti della retribuzione

Forme "alternative", di "cumulo" e/o di "balance" fra welfare e sistemi di incentivazione tradizionali

Disciplina delle eventuali forme di conversione del credito welfare vs. beneficio monetario e/o altri benefici

Durata/cumulabilità nel tempo dei servizi di welfare offerti ai dipendenti

Q&A

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