

Bologna
4 novembre 2014

CHIOMENTI

STUDIO LEGALE

L'architettura di un Piano di Welfare

Avv. Emanuele Barberis – Partner Chiomenti Studio Legale
Dott. Antonino Guida – Senior Associate Chiomenti Studio Legale

LE TIPOLOGIE DI SERVIZI DI WELFARE

Art. 51, comma 2, lett. f-*bis*), T.U.I.R.

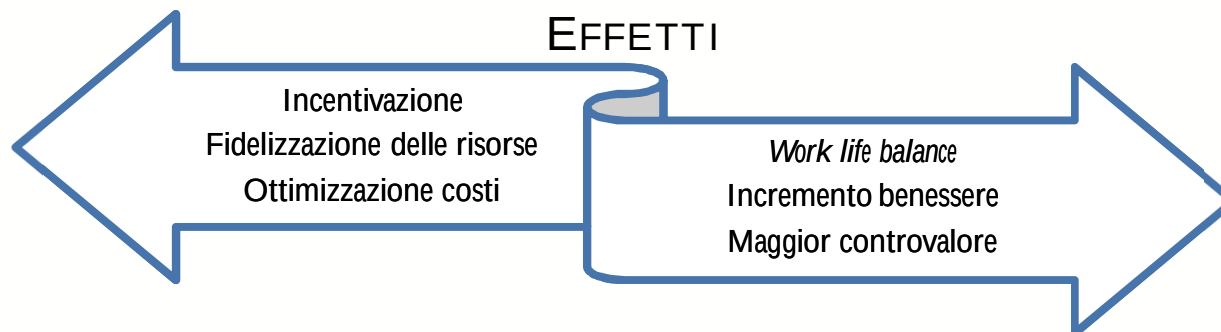
1

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, T.U.I.R.

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.



ESEMPI DI SERVIZI DI WELFARE

Art. 51, comma 2, lett. f-bis), T.U.I.R.

- ✓ Rette di asili nido e tasse di iscrizione alla scuola dell'infanzia;
- ✓ tasse di iscrizione e di frequenza alla scuola primaria e secondaria;
- ✓ tasse e rette universitarie, *master* e corsi di specializzazione;
- ✓ spese sostenute per i libri di testo;
- ✓ spese per la frequenza di scuole all'estero (riconosciute in Italia);
- ✓ spese sostenute per la frequenza ai c.d. «centri estivi»;
- ✓ Altro.

Art. 51, comma 2, lett. f), T.U.I.R.

- ✓ Servizi dedicati alla persona e alla famiglia (es. circoli privati e club);
- ✓ attività ricreative (es. concessione di biglietti o abbonamenti per eventi culturali/sportivi)
- ✓ prestazioni di assistenza sanitaria ;
- ✓ servizi di assistenza sociale (es. (i) servizi di sostegno domiciliare per le persone non autosufficienti; (ii) servizi socio-educativi della prima infanzia;
- ✓ Altro.

LE CARATTERISTICHE

Art. 51, comma 2, lett. f-bis), T.U.I.R.

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), T.U.I.R.

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, T.U.I.R.)

L'implementazione del Piano per Fasi

FASE 1: Studio e progettazione



esame delle forme di *welfare* eventualmente esistenti
(riconducibilità nell'ambito dei regimi fiscali agevolati?)



esame della disciplina fiscale / agevolativa applicabile



valutazione della conformità fiscale e giuslavoristica delle
categorie di destinatari



esame del sistema incentivante ordinariamente applicato
dalla Società e valutazione della possibilità di prevedere
meccanismi di interazione welfare vs. bonus cash



esame dei possibili profili sindacali connessi
all'introduzione del piano di welfare - strategia da
adottare nella negoziazione

FASE 2: La scelta del piano

Welfare
tradizionale

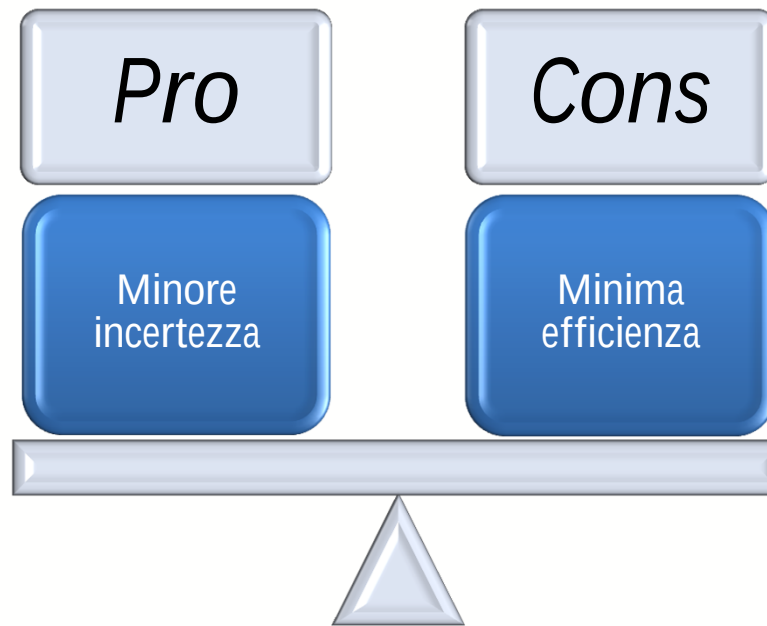
IN AGGIUNTA ALLE NORMALI FORME DI REMUNERAZIONE/INCENTIVAZIONE

1. Rimborso spese asili nido, colonie climatiche e borse di studio;
2. Contribuzione a fondo di previdenza e/o cassa sanitaria e/o buoni benzina – carrello della spesa;
3. Servizi di utilità sociale prestati volontariamente dal datore di lavoro.



IL WELFARE AZIENDALE

Piano tradizionale



Unilateralità azienda / No *bonus sacrifice*

FASE 2: La scelta del piano

Sistemi innovativi
di welfare aziendale

1. Finanziamento del Piano di Welfare con meccanismi tesi al *bonus sacrifice*;
2. Possibilità di scelta per il dipendente tra un paniere di servizi di welfare;
3. Meccanismi di (i) credito figurativo (ii) *roll-over* del credito welfare maturato (iii) **indicatori di performance**.



IL WELFARE AZIENDALE

Sistemi innovativi di welfare



Pro

Cons

Massima
efficienza

Incertezza
interpretativa

Rischi fiscali e
contributivi

Unilateralità azienda vs. *bonus sacrifice*

FASE 3: Sostenibilità finanziaria del Piano di Welfare

Analisi comparativa
del *trade-off*
costi / benefici

Valutazione di un
piano *cost-effective*

Eventuale ricorso a
forme di
autofinanziamento

1. Accordo sul TFR: esclusione dell'incidenza di istituti di natura retributiva dal novero delle somme utili ai fini del calcolo del TFR;
2. Efficientamento processi aziendali → rispetto delle *policy* aziendali → risparmio → erogazione di opere / servizi di *welfare*;
3. Rivisitazione di voci o componenti dei sistemi premianti attualmente in vigore

UN PIANO DI WELFARE CHE NON FUNZIONA

Art. 1

La Società Alfa ha deciso di attribuire ai suoi dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, inquadrati nella categoria degli «Impiegati», un premio aziendale, erogato sotto forma di servizi di *welfare* di cui alla lett. f-*bis*), comma secondo, art. 51 del T.U.I.R.

Tale premio verrà attribuito in ragione d'anno, **E CONCORRERÀ CON IL PREMIO AZIENDALE EROGATO IN DENARO.**

Art. 2

IL BENEFICIARIO, una volta **MATURATO IL DIRITTO PUÒ DECIDERE**, a sua piena **DISCREZIONE**, **SE**:

- i. aderire integralmente al piano di *welfare*;
- ii. **ADERIRE PARZIALMENTE** al piano **DESTINANDO UNA QUOTA**, a propria scelta, del premio aziendale al piano e ricevendo la parte rimanente in **«CASH»**;
- iii. non aderire al piano e **RICEVERE IL PAGAMENTO DI UN CORRISPETTIVO ECONOMICO LORDO IN SOSTITUZIONE** del premio aziendale.

Art. 3

In aggiunta, ove entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, il beneficiario abbia fruito dei servizi offerti per un valore inferiore rispetto a quello spettante, **LA QUOTA NON FRUITA VIENE MONETIZZATA** con le competenze del mese di febbraio dell'anno successivo.

Art. 4

Nel caso in cui, alla cessazione del rapporto di lavoro/mancato rinnovo del Piano, il beneficiario abbia fruito dei servizi offerti per un valore inferiore rispetto a quello spettante, **LA QUOTA NON FRUITA VIENE MONETIZZATA** con le competenze del mese di febbraio dell'anno successivo.

Elementi di criticità



Commistione tra piano di incentivazione monetaria e di erogazione di servizi/beni in natura



Scelta unilaterale del dipendente



Effetto sostitutivo di somme costituenti compenso in denaro



Determinazione di fatto da parte del dipendente dell'imponibilità o meno di un beneficio



Monetizzazione del residuo alla scadenza dell'anno di riferimento/cessazione del rapporto di lavoro

Il punto dell'Agenzia delle Entrate

1

La non imponibilità delle somme erogate per beni e servizi non si estende alle ipotesi in cui, in base ad una scelta del dipendente, tali benefits siano sostitutivi di somme costituenti compenso in denaro fisso o variabile, imponibili per il loro intero ammontare.

2

Le disposizioni derogatorie al regime fiscale hanno carattere agevolativo e non sono estensibili a fattispecie e condizioni diverse da quelle previste, tra le quali non è compresa l'ipotesi di applicazione in sostituzione di retribuzioni, altrimenti imponibili, in base alla scelta dei soggetti interessati.

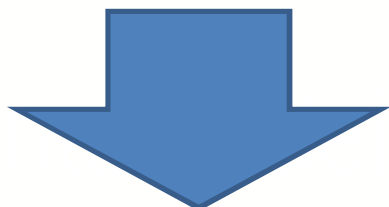
3

Non appare coerente con la *ratio* sottesa alle disposizioni in materia di redditi da lavoro dipendente consentire la riduzione di redditi imponibili fino al completo abbattimento degli stessi, in ragione della tipologia di retribuzione (in denaro o in natura) scelta dai soggetti interessati.

Rischi

1. Fiscali

Imponibilità ai fini fiscali del credito welfare come reddito da lavoro dipendente



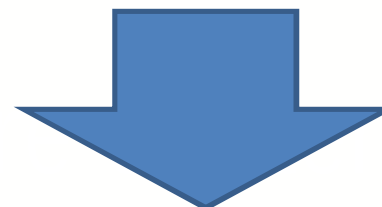
Sanzioni: (i) per il datore di lavoro per omesso versamento delle ritenute fiscali e per dichiarazione infedele (ii) per il dipendente per infedele dichiarazione dei redditi.

Interessi di legge sulle somme non dichiarate.

3. Giuslavoristici: incidenza dei valori dei servizi di Welfare erogati sugli istituti diretti, indiretti e differiti della retribuzione (i.e., T.F.R. ed indennità sostitutiva del preavviso).

2. Contributivi

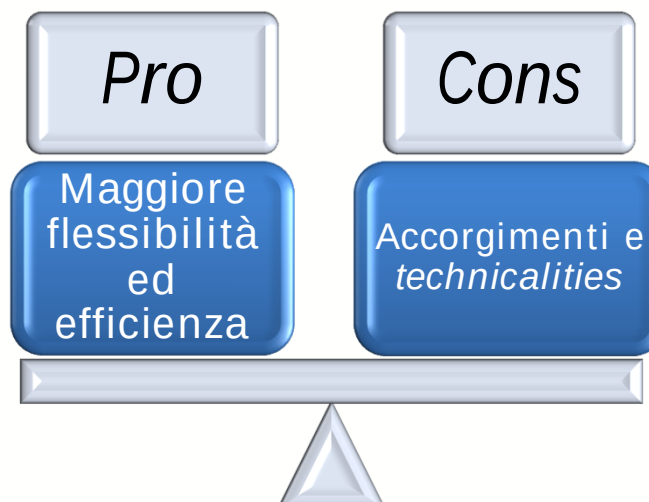
Imponibilità ai fini contributivi del credito welfare come reddito da lavoro dipendente



Versamento di tutta la contribuzione omessa (inclusa la quota a carico del lavoratore) con interessi e sanzioni.

Linee guida per un Piano di Welfare sostenibile - Possibili caratteristiche

- 1 • Inclusione del dipendente nel Piano di Welfare prima della maturazione del diritto alla retribuzione variabile → No *bonus sacrifice*
- 2 • Unilateralità azienda → offerta di un paniere di servizi di welfare non collegato alle erogazioni in denaro (eventuale possibilità di recesso del dipendente ed offerta allo stesso di un piano solo monetario)
- 3 • Possibilità di finanziare servizi di welfare di cui alla lettera f) con risparmio fiscale generato dal Piano ex lettera f-bis) → rispetto del requisito della volontarietà



IL WELFARE AZIENDALE

WARNINIGS

1

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

2

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

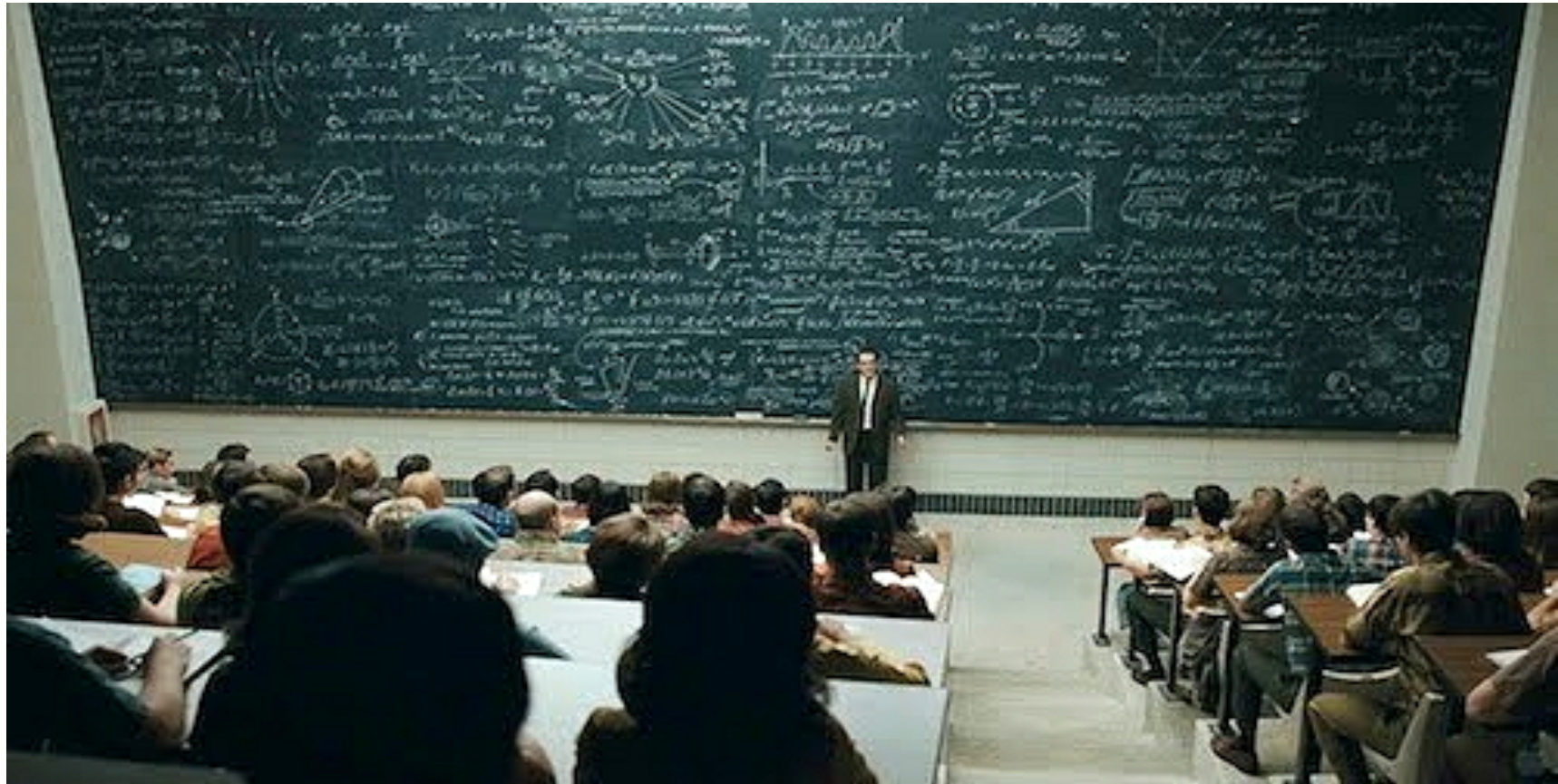
INCIDENZA DEL WELFARE SULLA POSIZIONE DEL DIPENDENTE E DEL DATORE DI LAVORO

Bonus		Servizio di utilità sociale (es. servizi di assistenza medica)	
Incidenza per il dipendente		Incidenza per il dipendente	
Bonus lordo	5.000	Valore dei servizi riconosciuti al dipendente	5.000
- Effetto fiscale e contributivo (1)	<u>(1.815)</u>		
Netto per il dipendente	3.185	Valore per il dipendente	5.000
Incidenza per il datore di lavoro		Incidenza per il datore di lavoro	
Costo retribuzione lorda	5.000	Costo del servizio per il datore (3)	5.000
+ Contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e TFR (2)	<u>2.000</u>		
Costo complessivo per il datore	7.000	Costo complessivo per il datore	5.000

Valore effettivamente percepito dal dipendente **7.000** grazie a condizioni di acquisto agevolate presso il *network*

Ulteriori vantaggi:
- **no performance**
- **no malus**
- **no claw-back**

- (1) Impatto fiscale e contributivo considerando un'aliquota IRPEF marginale del 30% e un'aliquota contributiva a carico del lavoratore del 9%
- (2) Impatto dei contributi a carico del datore di lavoro e del TFR stimato complessivamente al 40%
- (3) Interamente deducibili se rientranti nel limite del 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente



ANY QUESTIONS?

Emanuele Barberis

Avvocato

emanuele.barberis@chiomenti.net

Antonino Guida

Dottore Commercialista

antonino.guida@chiomenti.net

Chiomenti Studio Legale

Via Giuseppe Verdi, 2

20121, Milano

Tel.: +39 (02) 721571

Fax: +39 (02) 72157224