



**DOT
COM**

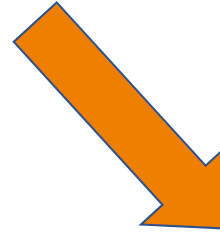
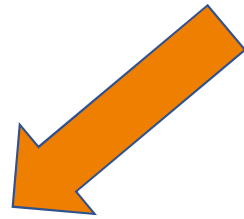
**WELFARE UN'OPPORTUNITA' PER LE AZIENDE
E I PROFESSIONISTI**

Relatore: Dott. RICCI LORENZO

OPEN Dot Com

Società dei Dottori Commercialisti

WELFARE



BENESSERE

ASSISTENZIALE



WELFARE STATALE



**INTERVIENE SUI BISOGNI
PRIMARI DELLE PERSONE**

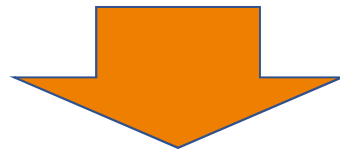
WELFARE STATALE

*LE PRESTAZIONI E BENEFICI RIVOLTI A SODDISFARE I **BISOGNI DI BASE** LEGATI ALLA FAMIGLIA, ALL'INFANZIA, ALL'ABITAZIONE E A TUTELARE I CITTADINI DALLA **POVERTÀ E DAI RISCHI DERIVANTI DALL'ASSENZA DI REDDITO** IN CASO DI MALATTIA, MATERNITÀ, INFORTUNIO, INVALIDITÀ, DISOCCUPAZIONE, VECCHIAIA. ANCHE LE PRESTAZIONI RELATIVE A **ISTRUZIONE E SANITÀ**, PER LA LORO RILEVANZA SOCIALE, POSSONO ESSERE RICONDOTTE AL WELFARE STATALE.*



«Si conferma però una criticità forte: la conoscenza da parte delle imprese resta molto limitata. Ciò significa che una quota ancora consistente delle PMI resta esclusa dalle opportunità del welfare aziendale per carenza di informazioni (norme, incentivi, strumenti), di competenze e di supporti».
(Welfare Index PMI — Rapporto 2018)

WELFARE AZIENDALE



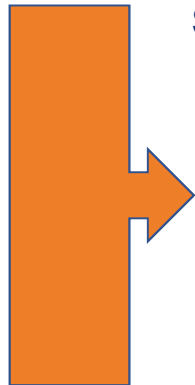
DEDICATO AL **BENESSERE** DEI
DIPENDENTI, AL **MIGLIORAMENTO**
DELLA QUALITA' DELLA VITA E
DEL RAPPORTO VITA-LAVORO

WELFARE AZIENDALE

LE SOMME, I BENI, LE PRESTAZIONI, LE OPERE I SERVIZI CORRISPOSTI AL DIPENDENTE IN NATURA O SOTTO FORMA DI RIMBORSO SPESE AVENTI FINALITÀ DI RILEVANZA SOCIALE ED ESCLUSI, IN TUTTO O IN PARTE, DAL REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE.

WELFARE AZIENDALE

SI COMPONE DI



SOMME: trasferimento monetario, *solitamente sotto forma di rimborso*



BENI: trasferimento in natura di oggetti



PRESTAZIONI: servizi generati da contribuzione



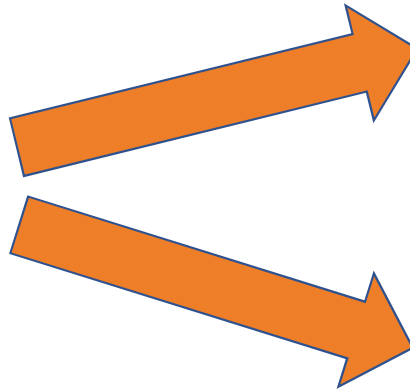
OPERE E SERVIZI: trasferimento in natura di servizi



BENEFICIARI



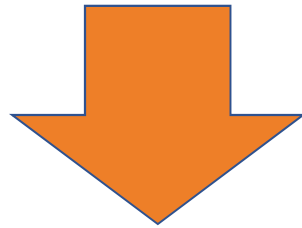
ATTENZIONE: NO PROFESSIONISTI



IL DIPENDENTE: *LAVORATORE SUBORDINATO*

**PERCETTORE DI REDDITI ASSIMILATI AL
LAVORO SUBORDINATO ES.
AMMINISTRATORI, TIROCINANTI, ETC.
(RISPOSTA N. 10 DEL 25/01/2019 ADE)**

FINALITA'

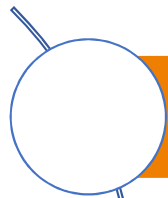


**BENESSERE DELL'INDIVIDUO E DELLA SOCIETÀ (RILEVANZA
SOCIALE)**

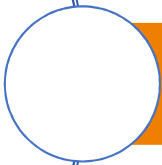
CONCETTO DIVERSO DALLA RILEVANZA ECONOMICA.



VANTAGGI



Esclusione, in tutto o in parte, dal reddito di lavoro dipendente;



nessuna maturazione di istituti contrattuali;



nessun contributo dovuto dal dipendente e, soprattutto, dal datore di lavoro.



Norme legislative e documenti di prassi rilevanti:

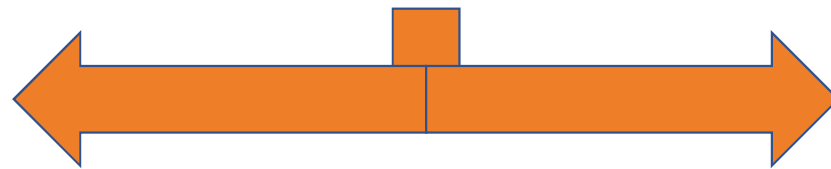
- Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, recante "Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi" (TUIR)
- Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016)
- Decreto Interministeriale (Lavoro e Politiche Sociali di concerto con Economia e Finanze) del 25 marzo 2016
- Agenzia delle Entrate, Circolare 28/E del 15 giugno 2016
- Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di bilancio 2017)
- Decreto Interministeriale 12 settembre 2017
- Decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50 (Disposizioni urgenti in materia finanziaria), convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96
- Legge 27 dicembre 2017 n. 205 (legge di bilancio 2018)
- Agenzia delle Entrate, Circolare 5/E del 29 marzo 2018
- Decreto legislativo 29 novembre 2018, n. 141 di recepimento Direttiva EU n. 1065 del 2015



PRINCIPALI INTERPELLI

- INTERPELLO AdE 954-1417/2016
- INTERPELLO AdE 904-791/2017
- INTERPELLO AdE 954-1535/2017
- INTERPELLO AdE 956-1279/2018
- RISPOSTA AdE 212/2019
- INTERPELLO AdE 273/2019
- INTERPELLO AdE 10/2020

TUIR PRINCIPALI ARTICOLI



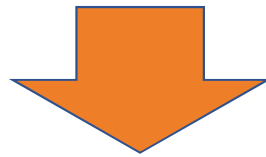
DIPENDENTI

- *ARTICOLO 10 (ONERI DEDUCIBILI)*
- *ARTICOLO 113 (ALTRE DETRAZIONI)*
- **ARTICOLO 51 (DETERMINAZIONE DEL REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE).**

IMPRESA

- *ARTICOLO 95 (SPESE PER PRESTAZIONI DI LAVORO)*
- **ARTICOLO 100 (ONERI DI UTILITÀ SOCIALE).**

2016 L'ANNO DELLA SVOLTA



Il welfare aziendale, mantenendo necessariamente la finalità sociale, assume anche finalità economica, diventando così un fattore (più che oggetto) di scambio.

Da misura concessiva, diviene leva per la gestione del personale, oltre che materia di relazioni industriali.

Art. 51 c. 2 Non concorrono a formare il reddito:

Lett. f) in vigore fino al 31.12.2015

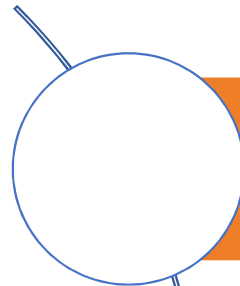
L'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'art. 100 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'art. 12

Lett. f) in vigore dal 01.01.2016

*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 (**educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto**);*



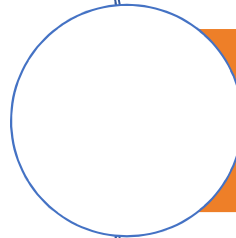
TIPOLOGIE DI WELFARE AZIENDALE



«di produttività»

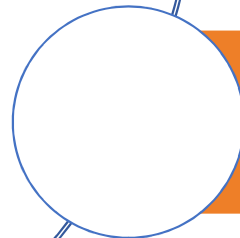
(*welfarizzazione* del premio

detassato SOLO di quella tipologia di premio)



«on top»

(tutto ciò che NON è *welfarizzazione* del premio)



«da CCNL»

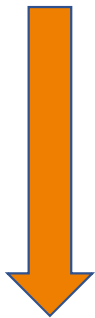
(obbligo derivante dal contratto nazionale c.d. *flexible benefits*)

WELFARE VOLONTARIO E WELFARE OBBLIGATORIO

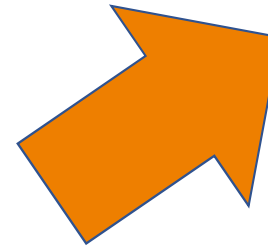
Ai fini della deducibilità delle spese sostenute dall'impresa, il piano di welfare può essere di due tipi:

- ***Volontario: promosso in maniera occasionale, per libera scelta del datore di lavoro, quindi non esigibile da parte dei dipendenti;***
- ***Obbligatorio: esigibile da parte dei dipendenti perché obbligato da un accordo o contratto sindacale, di qualsiasi livello (welfare anche detto "contrattuale" o "contrattato"), o perché obbligato da un regolamento aziendale che, nonostante la sua natura unilaterale, assume in tutto e per tutto vincolatività giuridica.***

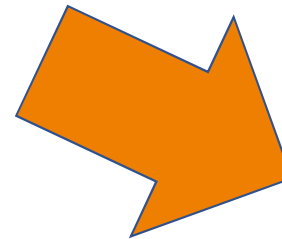
DEDUCIBILITA' DEI COSTI



In entrambi i casi le prestazioni di welfare non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente.



Welfare OBBLIGATORIO:
deducibilità piena dal reddito di impresa (CIRCOLARE 28/E DEL 15/06/2016 PAR. 2,1 – INTERPELLO 954-1417/2016)



Welfare VOLONTARIO:
deducibilità nella misura del cinque per mille delle spese per lavoro dipendente.(ART.100 TUIR)

WELFARE OBBLIGATORIO

- **NON E' NECESSARIAMENTE UN ACCORDO SINDACALE;**
- **PUO' ESSERE ANCHE UN SEMPLICE REGOLAMENTO INTERNO;**
- **PUO' ESSERE ANCHE UN SEMPLICE REGOLAMENTO UNILATERALE PREDISPOSTO DAL DATORE DI LAVORO**
- **NON DEVE ESSERE MODIFICABILE DURANTE IL PERIODO DI VALIDITA' SE NON IN MELIUS (CIRCOLARE AdE 28 E/2016)**
- **DEVE ESSERE VINCOLANTE E NON PUO' ESSERE REVOCATO O MODIFICATO AD NUTUM DURANTE IL PERIODO DI VIGENZA (INTERPELLO 954-1417/2016)**

LE TRE REGOLE DEL WELFARE

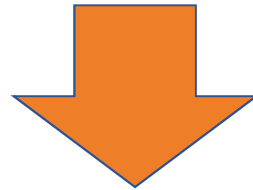
A vertical chain of three white circles connected by thin lines, positioned to the left of three orange horizontal bars. Each bar contains a rule about welfare.

**IL WELFARE DEVE ESSERE DESTINATO A TUTTI I
DIPENDENTI O A CATEGORIE OMOGENEE DI DIPENDENTI**

E' NECESSARIO CHE ABBAIA UNA FINALITA' SOCIALE

**NON PUO' SOSTITUIRSI A SOMME MONETARIE DOVUTE
(TRANNE NEL CASO DEL WELFARE DI PRODUTTIVITA')**

LA CATEGORIA DEI DIPENDENTI



TUTTI I DIPENDENTI APPARTENENTI AD UNA CATEGORIA OMOGENEA COME PER ESEMPIO I MAGAZZINIERI- GLI IMPIEGATI COMMERCIALI – I TURNISTI –I DIPENDENTI CON UNA CERTA QUALIFICA O UN CERTO LIVELLO.

NON SONO ESCLUSIVAMENTE LE CATEGORIE PREVISTE DAL CODICE CIVILE : IMPIEGATI, OPERAI, QUADRI E DIRIGENTI

NON DEVONO ESSERE TALI DA RIDURRE L'EROGAZIONE AD UN PREMIO AD PERSONAM

Quali sono i vantaggi economici per l'impresa?

la deducibilità del valore del piano di welfare (in misura totale o entro il 5 per mille delle spese per il personale dipendente a seconda della tipologia di welfare)

la non maturazione degli istituti contrattuali

la completa esenzione contributiva del valore dei beni e servizi riconosciuti al lavoratore

Lo schema del welfare



IPOSTESI: 10 euro lordi al lavoratore

WELFARE

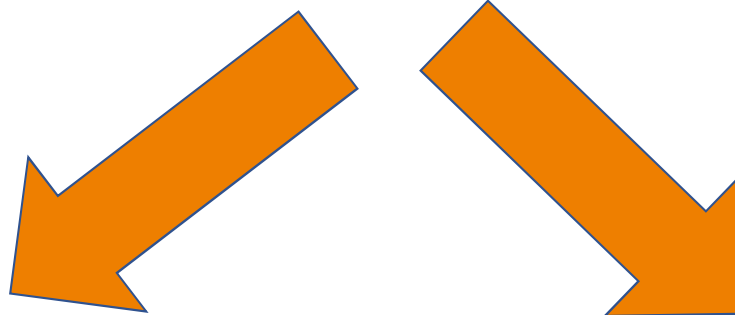
**10 euro
COSTO
AZIENDA**

**10€ netto
premio**

**NO
WELFARE**

**14 euro
COSTO
AZIENDA**

**10€ lordo
premio
monetario**

VANTAGGI NON ECONOMICI DI UN PIANO WELFARE**PER IL DIPENDENTE:**

Miglioramento del benessere personale e familiare
Miglior equilibrio tempo lavoro – famiglia

PER L'AZIENDA

Miglioramento del Clima Aziendale e minor assenteismo
Maggior attaccamento all'Azienda
Miglioramento di efficienza e produttività

WELFARE RIMBORSUALE E NON RIMBORSUALE

- **WELFARE RIMBORSUALE:** è possibile per il datore di lavoro procedere con il rimborso in busta paga delle spese sostenute dal dipendente (così può accadere per i servizi previsti alla lettere d-bis), f-bis) e f-ter) dell'art. 51 comma 2 del TUIR, relative al trasporto pubblico, all'educazione ed istruzione dei familiari, all'assistenza agli anziani e ai non autosufficienti).
- **WELFARE NON RIMBORSUALE:** i beni, le prestazioni, le opere e i servizi devono essere direttamente riconosciuti/erogati (quindi pagati) dal datore di lavoro, senza che il dipendente sia coinvolto nello scambio economico. Le piattaforme che gestiscono i piani di welfare amministrano questa tipologia di welfare mediante la produzione di voucher soggetti alle specifiche di cui all'articolo 51, comma 3-bis del TUIR, come interpretato dal decreto interministeriale del 25 marzo 2016.

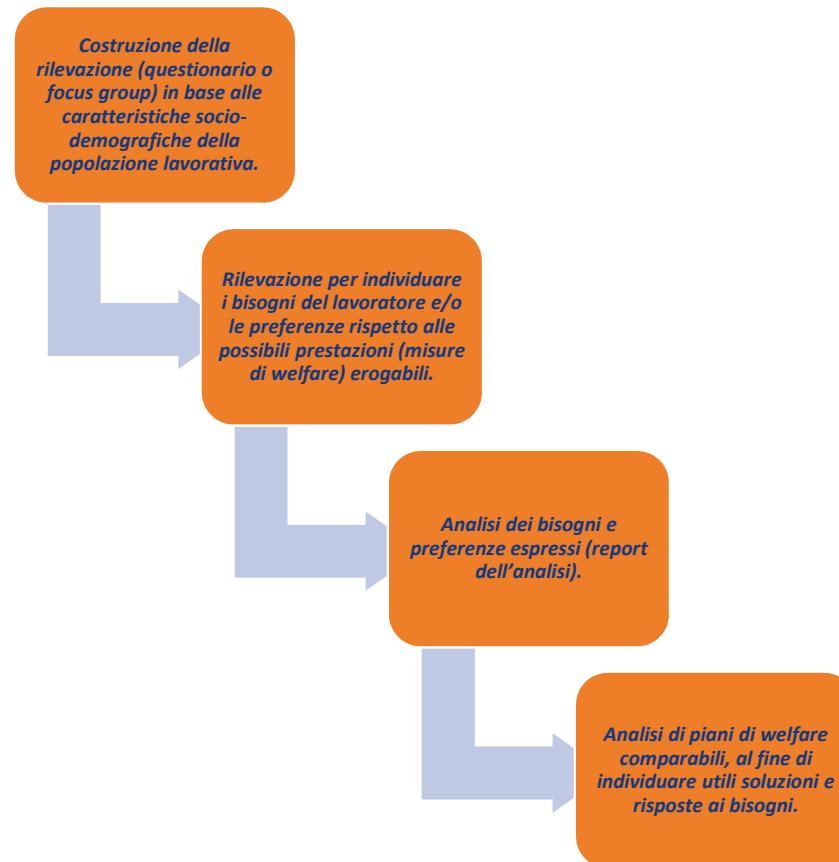
Chi sono i familiari che possono essere beneficiari dei servizi di welfare?

- ***coniuge non legalmente ed effettivamente separato (vi rientra anche il partner nelle unioni civili L. 76/2016);***
- ***figli, compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi e gli affidati o affiliati;***
- ***genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi;***
- ***adottanti;***
- ***generi e nuore;***
- ***suocero e la suocera;***
- ***fratelli e le sorelle germani o unilaterali.***

La Circolare dell'Agenzia delle Entrate 238/E del 2000 ha chiarito che, ai fini del welfare, i familiari qui citati possono anche non essere conviventi e non essere fiscalmente a carico.

ATTIVITA' PROPEDEUTICA ALLA STESURA DI UN PIANO WELFARE

ANALISI DEI BISOGNI



Quando pensi al welfare aziendale principalmente che cosa ti viene in mente?

Asili nido/servizi per le famiglie

Assistenza sanitaria

convenzioni (con Banche, assicurazioni, ecc.)

Formazione

Ticket Pasto

Pensione integrativa

Tempo libero (Palestra, Viaggi, cinema, teatro)

Cosa ti piace fare nel tempo libero?

Andare al cinema o a teatro

Andare in palestra

Fare sport

Imparare una nuova lingua

Viaggiare

Leggere

Frequentare corsi di teatro o di arte



Se potessi scegliere tra contributi in denaro o servizi di welfare preferiresti?

Servizi di Welfare

Contributi in denaro

Non saprei

IL REGOLAMENTO WELFARE



PIATTAFORMA WELFARE

Una piattaforma informatica dedicata al welfare è un supporto online per dipendenti e aziende per la gestione del paniere di servizi, tanto a livello di scelta individuale, quanto a livello di monitoraggio complessivo. L'azienda riconosce ai propri dipendenti un "credito" da destinarsi a servizi di welfare, che mette a disposizione (sia con modalità rimborsuale che mediante riconoscimento diretto) proprio grazie alla piattaforma, che si struttura in modo molto simile a un sito di e-commerce. Ogni volta che il dipendente sceglie un bene/servizio, il proprio credito viene diminuito dell'importo corrispondente.

PIATTAFORMA WELFARE COSTI PER L'AZIENDA

*set-up della
piattaforma*

*abbonamento
annuale*

*fee (percentuali)
sul
transato/gestito*

CCNL CHE PREVEDONO WELFARE



CCNL METALMECCANICI

CCNL TELECOMUNICAZIONI

CCNL ORAFI E ARGENTIERI

CCNL METALMECCANICI CONFAPI

CCNL SERVIZI ASSISTENZIALI

**L'INIZIATIVA DI WELFARE AZIENDALE PER IL CCNL
METALMECCANICI SI RINNOVA PER IL BIENNIO
2018-2019.**

**LE AZIENDE DOVRANNO EROGARE A TUTTI I
LAVORATORI SOTTO FORMA DI BENI E SERVIZI DI
WELFARE AZIENDALE E FLEXIBLE BENEFITS:
150 EURO A DIPENDENTE DA GIUGNO 2018
200 EURO A DIPENDENTE DA GIUGNO 2019**

IL NUOVO CCNL TELECOMUNICAZIONI IMPONE A TUTTE LE AZIENDE DI EROGARE A TUTTI I LAVORATORI, A PARTIRE DAL 1 LUGLIO 2018, BENI E SERVIZI DI WELFARE AZIENDALE E FLEXIBLE BENEFITS, PER UN VALORE PARI A 120€.

**AD AVERNE DIRITTO SONO I LAVORATORI, NON IN PROVA, IN FORZA ALLA DATA DEL 1° LUGLIO 2018, ASSUNTI:
CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO;
CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO CHE ABBIANO MATURATO ALMENO 3 MESI, ANCHE NON CONSECUTIVI, DI ANZIANITÀ DI SERVIZIO NEL CORSO DELL'ANNO 2018**

LE AZIENDE CON “CONTRATTO ORAFI, ARGENTIERI E GIOIELLIERI” DOVRANNO EROGARE A CIASCUN DIPENDENTE UN CONTRIBUTO SOTTO FORMA DI BUONI SPESA, SERVIZI DI ASSISTENZA O BENEFITS:

100 € DA GENNAIO 2018

150 € DA GIUGNO 2019

200 € DA GIUGNO 2020

L'INIZIATIVA DI WELFARE AZIENDALE PER IL CCNL METALMECCANICI (UNIONMECCANICA/CONFAPI) SI ATTIVA PER IL TRIENNIO 2018-2020.

LE AZIENDE DOVRANNO EROGARE A TUTTI I LAVORATORI SOTTO FORMA DI BENI E SERVIZI DI WELFARE AZIENDALE E FLEXIBLE BENEFITS:

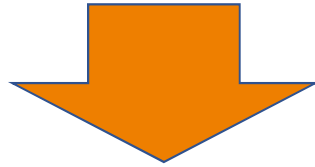
150 EURO A DIPENDENTE DA 30 MARZO 2018

150 EURO A DIPENDENTE DA 15 GENNAIO 2019

150 EURO A DIPENDENTE DA 15 GENNAIO 2020

IL NUOVO CCNL CASE DI CURA, SERVIZI ASSISTENZIALI E SOCIO SANITARI IMPONE A TUTTE LE AZIENDE DI EROGARE BENI E SERVIZI DI WELFARE AZIENDALE. LE AZIENDE DOVRANNO EROGARE 200 EURO A DIPENDENTE DAL 1 GIUGNO 2018, SOTTO FORMA DI BENI E SERVIZI DI WELFARE AZIENDALE. I LAVORATORI ASSUNTI DAL 1 LUGLIO AL 31 DICEMBRE AVRANNO DIRITTO AL WELFARE CONTRATTUALE A PARTIRE DAL 1 GENNAIO 2019.

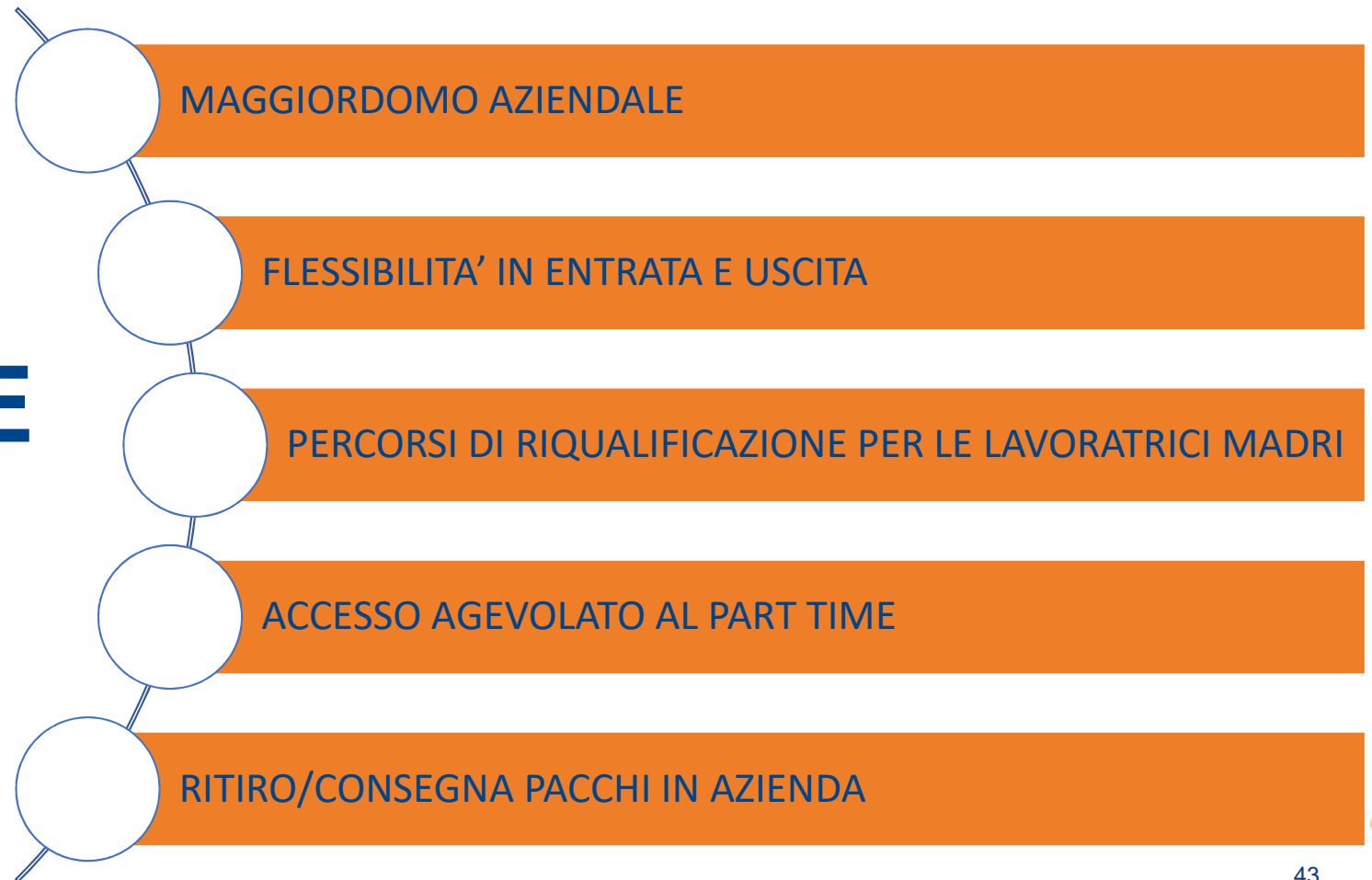
WELFARE COME PREMIO DI RISULTATO



E' possibile «welfarizzare» il premio di produttività totalmente o parzialmente, per il tramite di contratti aziendali o territoriali e SOLO per il tramite della scelta del singolo lavoratore (*«diritto di opzione del lavoratore»*).

Il premio di risultato è retribuzione/reddito da lavoro, che viene eccezionalmente sostituita da prestazioni di welfare.

UN WELFARE DIVERSO



La fabbrica non può guardare
solo all'indice dei profitti.
Deve distribuire ricchezza,
cultura ,servizi, democrazia.
Io penso la fabbrica per l'uomo,
non l'uomo per la fabbrica.

(ADRIANO OLIVETTI)