



fondo sociale europeo
e fondo europeo sviluppo regionale



SOCIETÀ MUTUA PIEMONTE
VERSO UN PATTO DI WELFARE TERRITORIALE
DEL PINEROLESE E DELLE VALLI OLIMPICHE

VERSO UN PATTO DI WELFARE TERRITORIALE DEL PINEROLESE E DELLE VALLI OLIMPICHE

Disseminazione e diffusione
del welfare aziendale



UNIONE EUROPEA



REGIONE
PIEMONTE

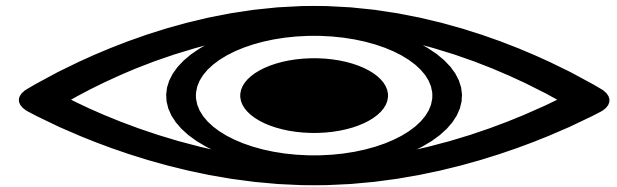
per una crescita intelligente,
sostenibile ed inclusiva

www.regione.piemonte.it/europa2020

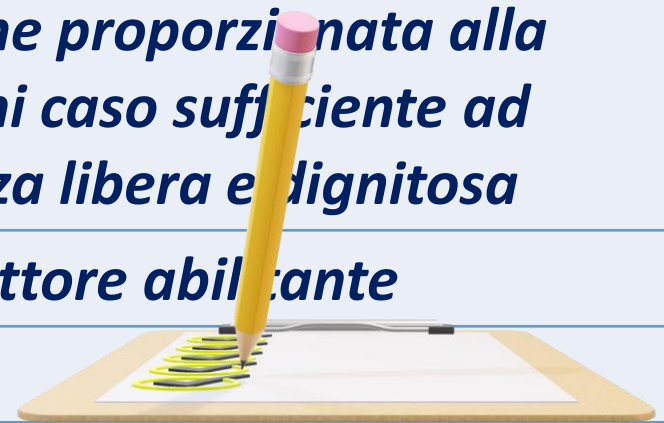
INIZIATIVA CO-FINANZIATA CON FSE E FESR

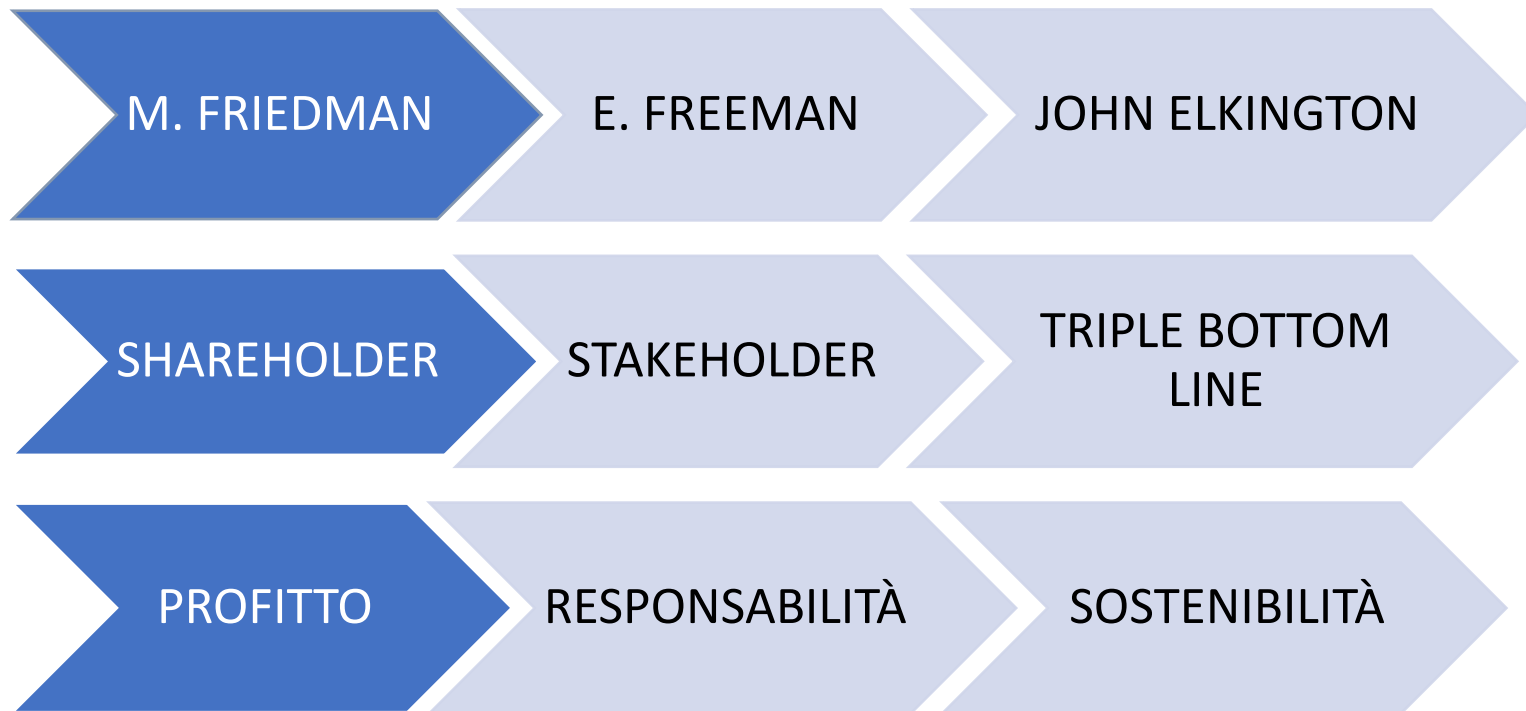
Di cosa parleremo.....

- Il welfare aziendale: responsabilità sociale e nuovi modelli imprenditoriali
- **Governance e pensiero organizzativo aziendale**
- **Disciplina tributaria e aspetti giuslavoristici**
- **Prospettive di welfare territoriale**



<i>art. 36 costituzione</i>	<i>il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa</i>
<i>4' rivoluzione industriale</i>	<i>la sfida: il valore del capitale umano – fattore abilitante</i>
<i>cambiamento</i>	<i>Welfare aziendale vs filantropia</i>
<i>visioni integrate</i>	<i>Aziende: comunità immaginate (Yuval Noah Harari)</i>
<i>covid-19</i>	<i>cittadinanza d'impresa</i>
<i>riforma terzo settore</i>	<i>bilancio sociale, co-progettazione, co-programmazione</i>
<i>welfare integrato</i>	<i>strategia del benessere sostenibile</i>
<i>moneta di conto</i>	<i>catena del valore</i>
<i>breve periodo</i>	<i>lungo periodo</i>
<i>teoria dei giochi</i>	<i>win - win</i>
<i>corpi intermedi</i>	<i>sviluppo sostenibile</i>
<i>ebitda</i>	<i>KPI sociali</i>





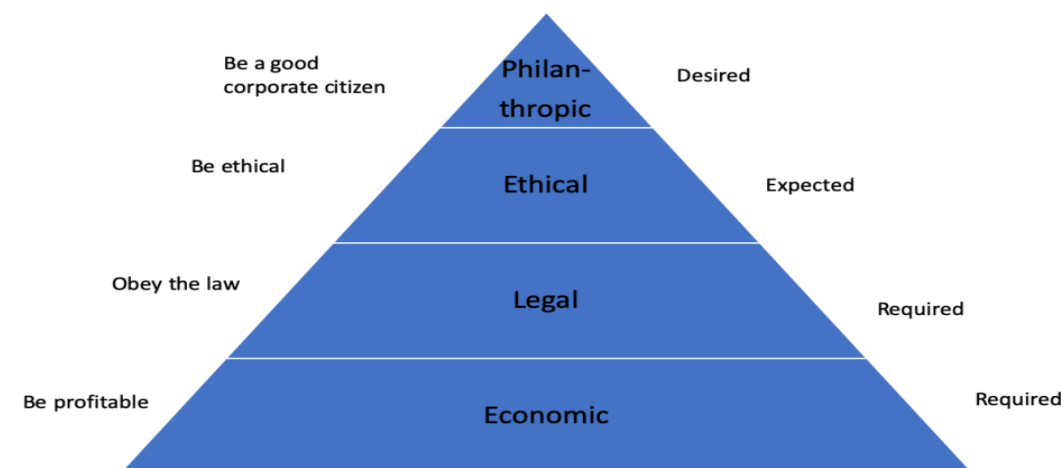
economia

*creating
shared value
M. Porter*



A. Maslow

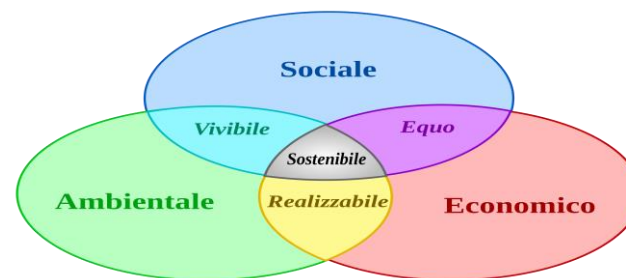
davide barberis - commercialista



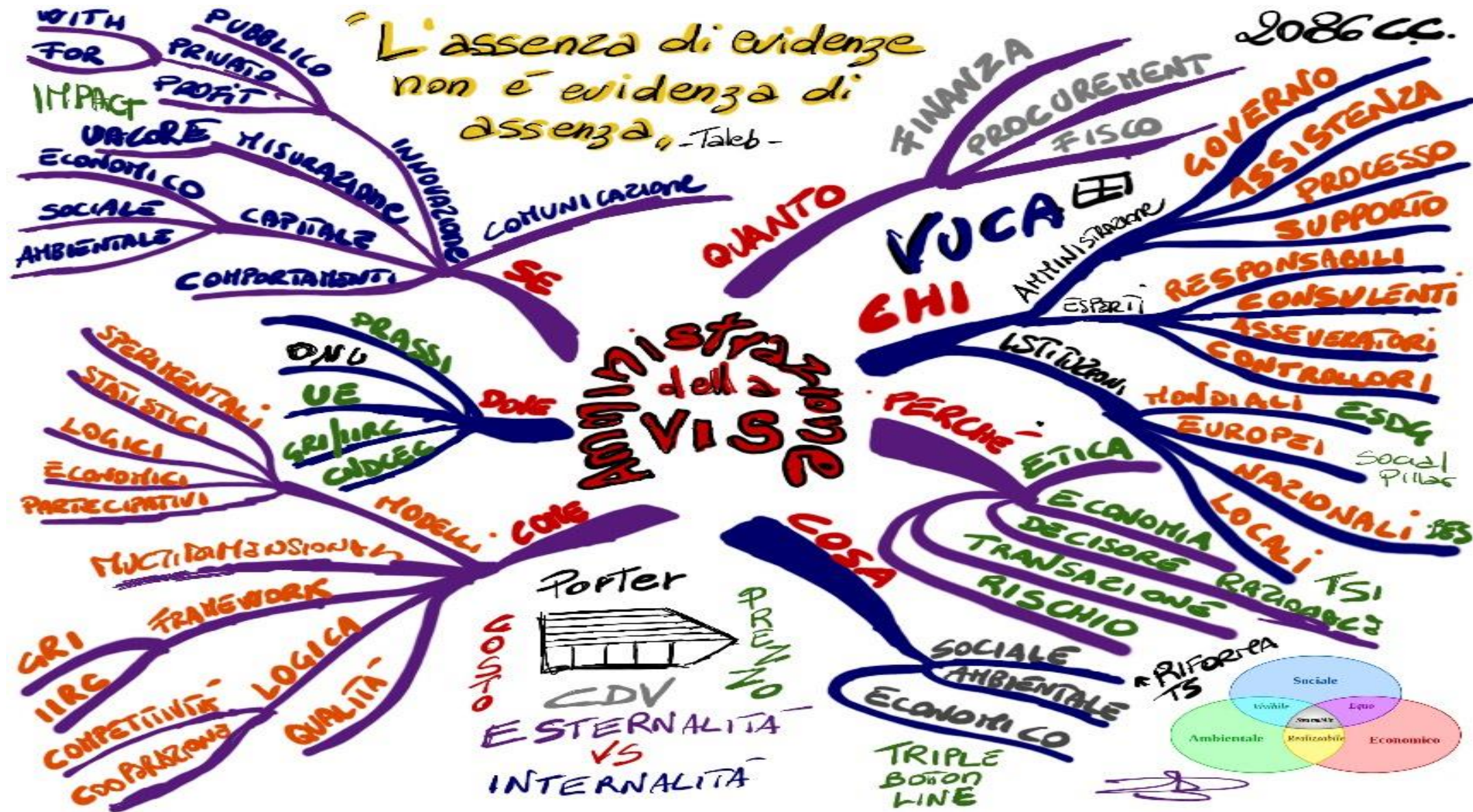
A. Carroll

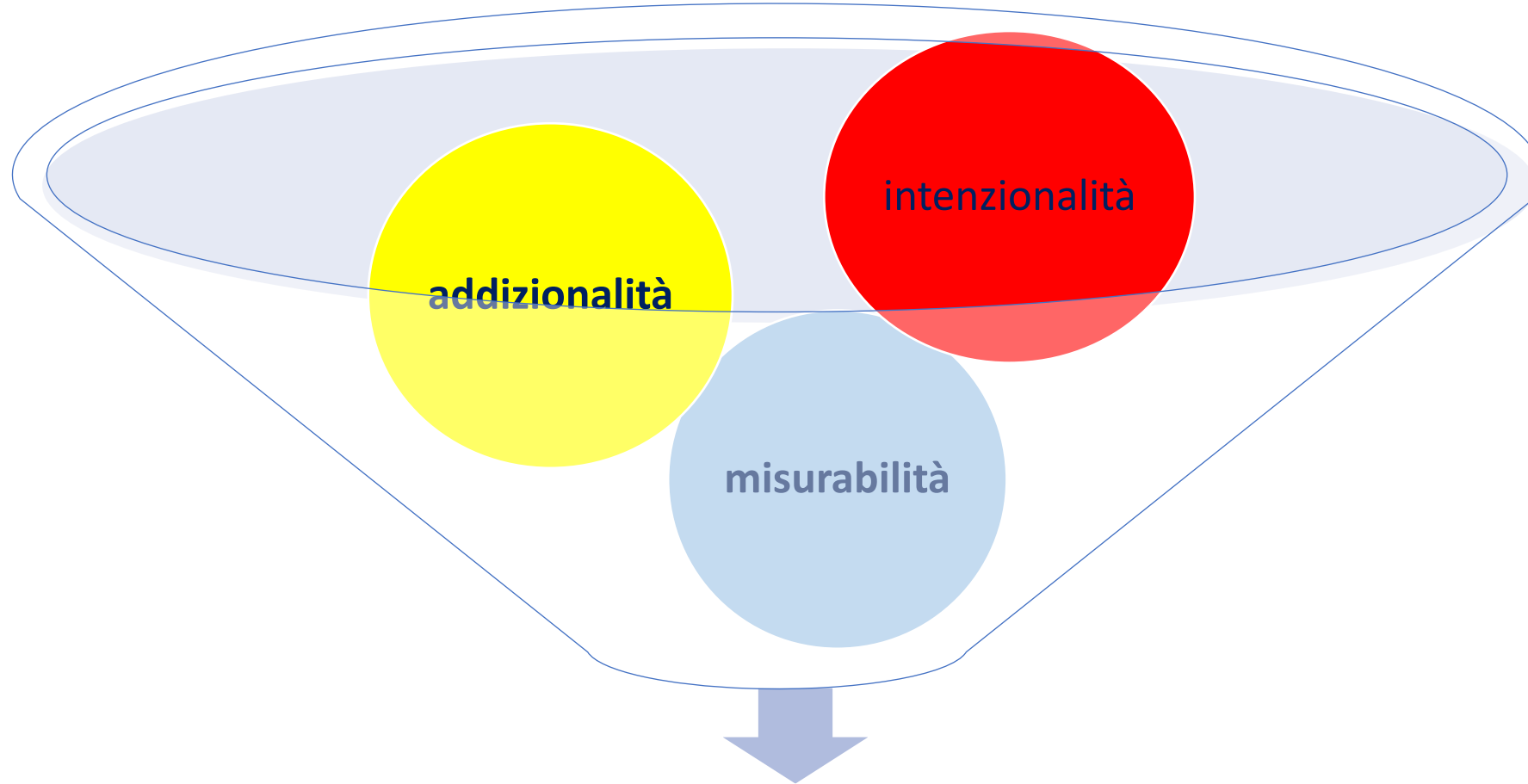


Continuità aziendale	Sostenibilità d'impresa
Capacità dell'azienda di continuare a costituire un complesso economico funzionante destinato alla produzione del reddito per un prevedibile arco futuro relativo a un periodo di almeno dodici mesi dalla dati di riferimento del bilancio	Corporate sustainability is an approach aiming to create long-term stakeholder value through the implementation of a business strategy that focuses on the ethical, social, environmental, cultural, and economic dimensions of doing business (wikipedia)
Art. 2423 bis c.c.	Agenda 2030
OIC 11	Strategia nazionale per lo sviluppo sostenibile

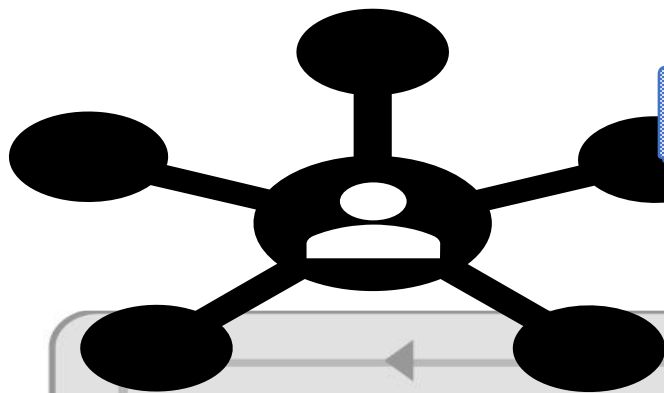


continuità aziendale	?	sostenibilità d'impresa
• elemento tattico	Cosa	• elemento strategico
• sviluppo economico	Perché	• sviluppo sostenibile
• manager	chi	• imprenditore
• breve termine	quando	• medio/lungo termine
• budget	come	• piano strategico
• bilancio	dove	• valutazione d'impatto
• gestione economica	se	• gestione integrata
• costi	quanto	• risorse



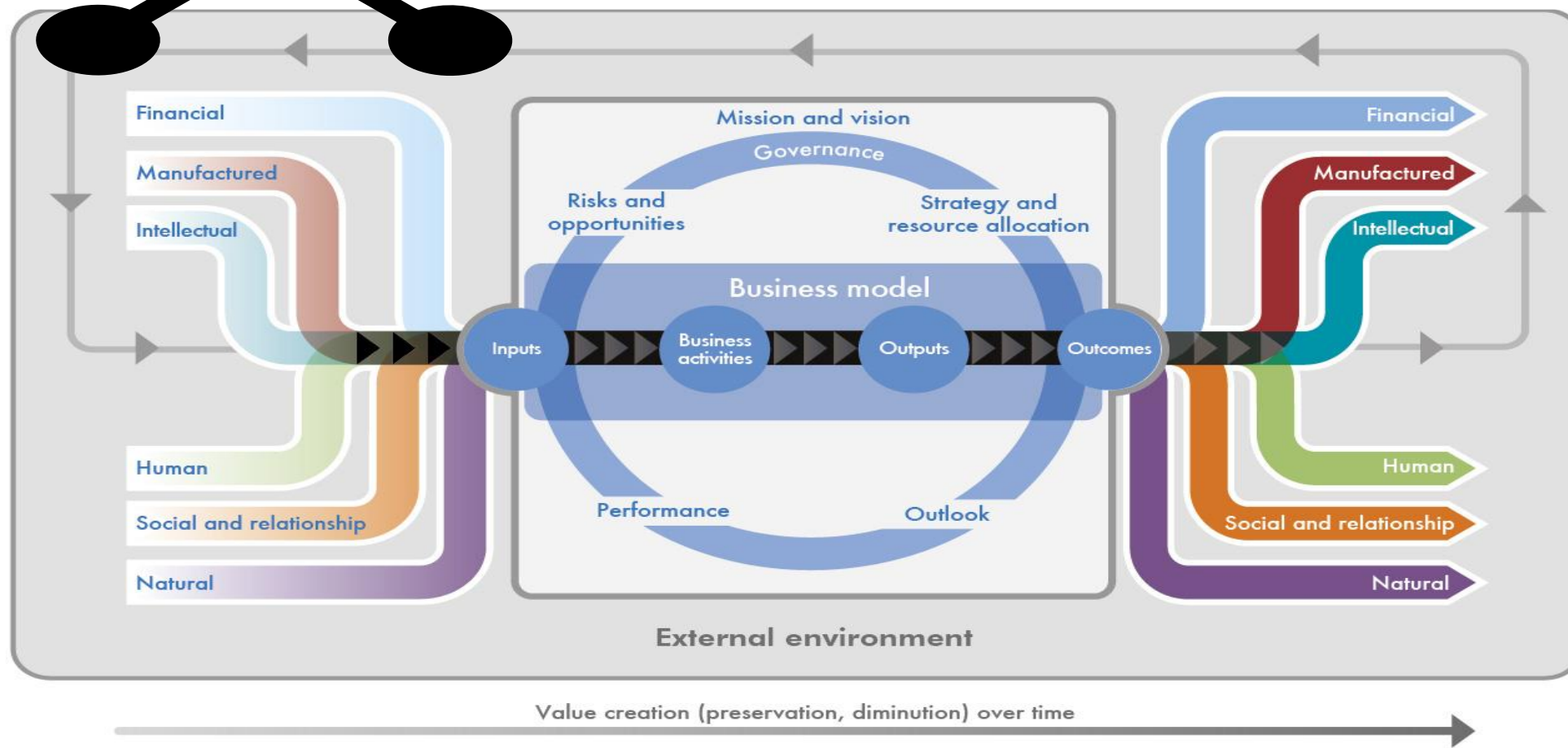


Impatto sociale



Modelli di gestione integrata

Reporting integrato



Analisi di materialità



- **OIC**: un'informazione è considerata rilevante quando la sua omissione o errata indicazione potrebbe ragionevolmente influenzare le decisioni prese dai destinatari primari dell'informazione di bilancio sulla base del bilancio della società.
- **GRI STANDARD**: ha un approccio orientato verso gli stakeholder e le informazioni devono riferirsi ai temi e agli indicatori che:
 - riflettono impatti significativi, economici, ambientali e sociali o che
 - potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder
- **IIRC**: ha un approccio orientato verso la creazione del valore e distingue fra
 - Effetto interno: relativo all'efficienza organizzativa e alla capacità dell'organizzazione di continuare a operare nel lungo periodo
 - Effetto esterno: relativo a impatti che vadano oltre l'organizzazione e modifichino le percezioni degli stakeholder
- **COMMISSIONE EUROPEA**: devono essere individuati criteri e parametri finanziari che contraddistinguono le informazioni rilevanti anche secondo la logica dell'impatto

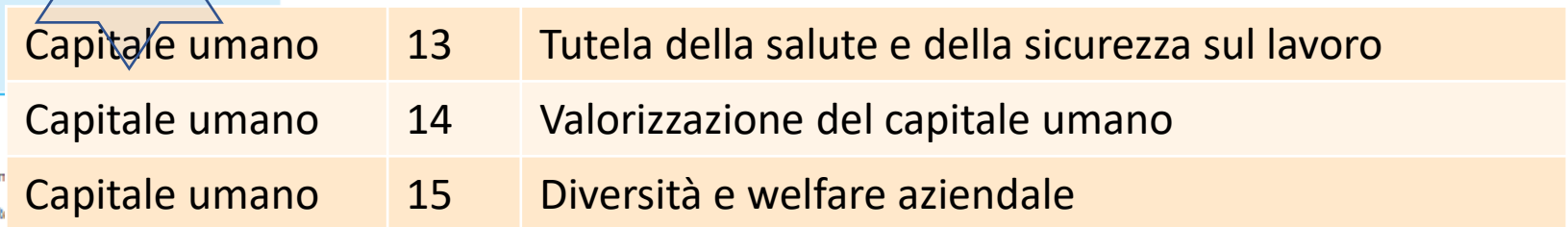
a2a

- centinaia di referenti delle diverse direzioni/società del Gruppo;
- le evidenze emerse dai forum dei vari territori;
- l'analisi del database delle iniziative di engagement svolte durante l'anno.

capita

I temi sono stati quindi presentati in Comitato Sostenibilità e Territorio e sono rappresentati nella seguente matrice di materialità.

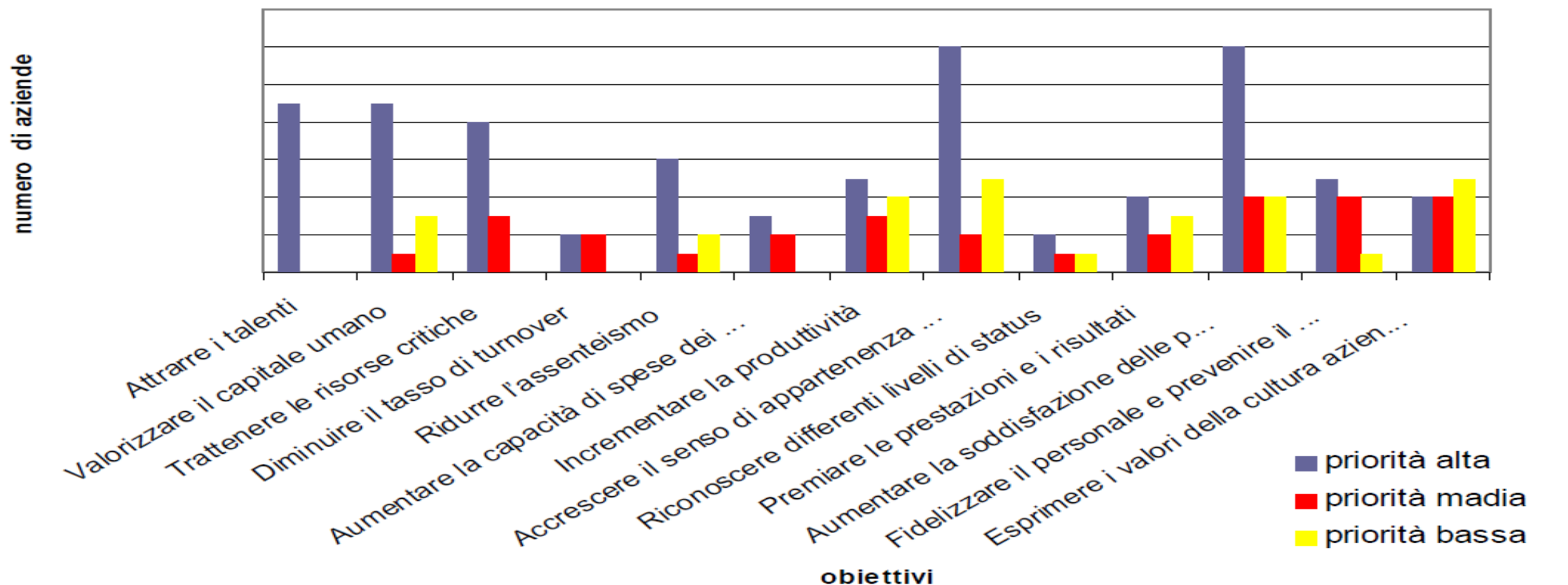
capitale umano



Rispetto agli scorsi anni, l'elenco delle tematiche sottoposte a valutazione è stato aggiornato in relazione all'evoluzione del contesto di riferimento e ai nuovi macro trend di settore descritti a pag. 28. Il tema "Rapporto con gli stakeholder del Gruppo" racchiude anche i temi che il precedente anno erano suddivisi in "Lobbying e politica pubblica" e "Rapporto con la comunità locale".

L'analisi finale ha permesso di definire **20 tematiche** che abbracciano i 6 Capitali e il sistema di Governance del Gruppo. È stata definita una soglia di materialità per cui vengono considerati rilevanti, ma non materiali, 4 aspetti valutati, ovvero la tutela della biodiversità, la mobilità sostenibile, l'integrazione di elementi ESG nella Governance aziendale e la gestione dei rischi e delle opportunità di sostenibilità.

Cosa misurare



I. 155/2017 d.l. 14/2019

Co. 2 dell'art. 2086 c.c., così formulato:
 “L'imprenditore, che operi in forma societaria o collettiva, ha il dovere di istituire **un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa**, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale, nonché di attivarsi senza indugio per l'adozione e l'attuazione di uno degli strumenti previsti dall'ordinamento per il superamento della crisi e il recupero della continuità aziendale”



GESTIONE	PROCESSI INFRASTRUTTURALI
Obiettivi	Corretta gestione servizi infrastrutturali
Risultati	Trasparenza amministrativa, correttezza gestionale, continuità aziendale, equilibrio economico finanziario, razionalità del processo decisionale
Impatti	Fiducia, continuità, qualità, accreditamento, correttezza
Processi: analisi dei servizi infrastrutturali	Gestione istituzionale (statuto e regolamenti), Gestione spirituale (inquadramento, operatività, adempimenti, rapporti istituzionali) Gestione amministrativa (autorizzazioni, permessi, licenze), Area giuridica (contrattualistica), Gestione organizzativa (organigramma, funzionigramma, mansionari, gestione del personale), Gestione economica e finanziaria (preventivazione, contabilizzazione, rendicontazione), Gestione fiscale (inquadramento, operatività, adempimenti), Gestione previdenziale e assistenziale (inquadramento, operatività, adempimenti) Gestione documentale (libri sociali e formalizzazione del processo decisionale) Gestione qualità (strutturazione processi gestionali) Gestione rischi (probabilità impatto)

Art. 2428 C.C. - relazione sulla gestione

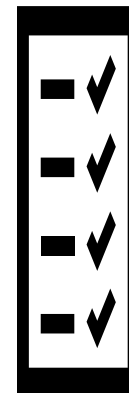
L'analisi di cui al primo comma è coerente con l'entità e la complessità degli affari della società e contiene, nella misura necessaria alla comprensione della situazione della società e dell'andamento e del risultato della sua gestione, gli indicatori di risultato finanziari **e, se del caso, quelli non finanziari pertinenti all'attività specifica della società, comprese le informazioni attinenti sull'ambiente e al personale. L'analisi contiene, ove opportuno, riferimenti agli importi riportati nel bilancio e chiarimenti aggiuntivi su di essi.**

Art. 2545 C.C. - relazione annuale sul carattere mutualistico della cooperativa

Gli amministratori e i sindaci della società, in occasione della approvazione del bilancio di esercizio debbono, nelle relazioni previste dagli articoli **2428 e 2429** indicare specificamente i criteri seguiti nella gestione sociale per il conseguimento dello scopo mutualistico.

2521 c.c.

I rapporti tra la società e i soci possono essere disciplinati da regolamenti che determinano i criteri e le regole inerenti allo svolgimento dell'attività mutualistica tra la società e i soci. I regolamenti, quando non costituiscono parte integrante dell'atto costitutivo, sono predisposti dagli amministratori e approvati dall'assemblea con le maggioranze previste per le assemblee straordinarie.



DECRETO 5 marzo 2020

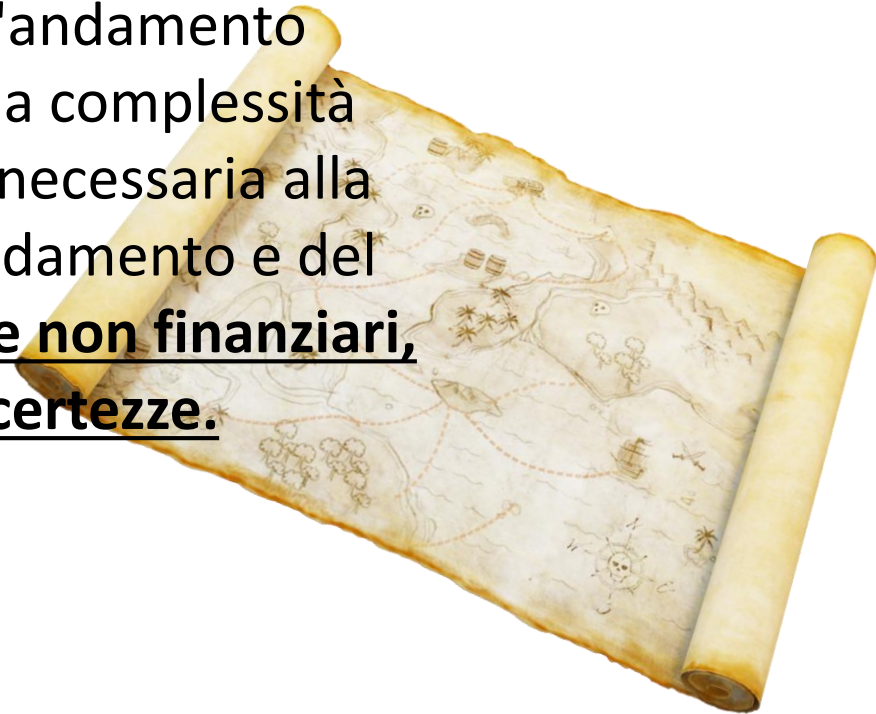
Adozione della modulistica di bilancio degli enti del Terzo Settore.

RELAZIONE DI MISSIONE

La relazione di missione deve indicare, oltre a quanto stabilito da altre disposizioni e se rilevanti:

.....

18) l'illustrazione della situazione dell'ente e dell'andamento della gestione. L'analisi è coerente con l'entità e la complessità dell'attività svolta e può contenere, nella misura necessaria alla comprensione della situazione dell'ente e dell'andamento e del risultato della sua gestione, **indicatori finanziari e non finanziari, nonchè una descrizione dei principali rischi e incertezze.**



Alcuni riferimenti normativi in materia di informativa non finanziaria e impatto sociale

Direttiva 2014/95/UE

Comunicazione di informazioni di carattere non finanziario

Decreto legislativo 30 dicembre 2016 n. 254

Società benefit

L. 28-12-2015 n. 208, art. 1 commi 376-384

Start up a vocazione sociale

DI 179/2012 art. 25 co 4

Codice del Terzo settore

D.Lgs 3 luglio 2017, n. 117

Revisione della disciplina in materia di impresa sociale

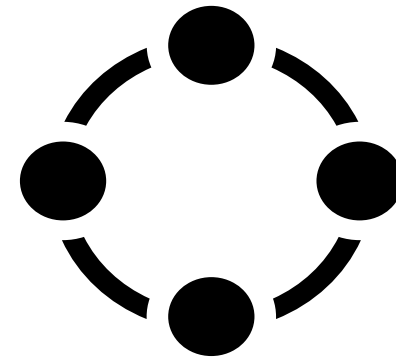
D.Lgs 3 luglio 2017, n. 112

Decreto 4 luglio 2019

Adozione delle linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo Settore

Decreto 23 luglio 2019

Linee guida per la realizzazione di sistemi di valutazione dell'impatto sociale delle attività svolte dagli enti del Terzo Settore



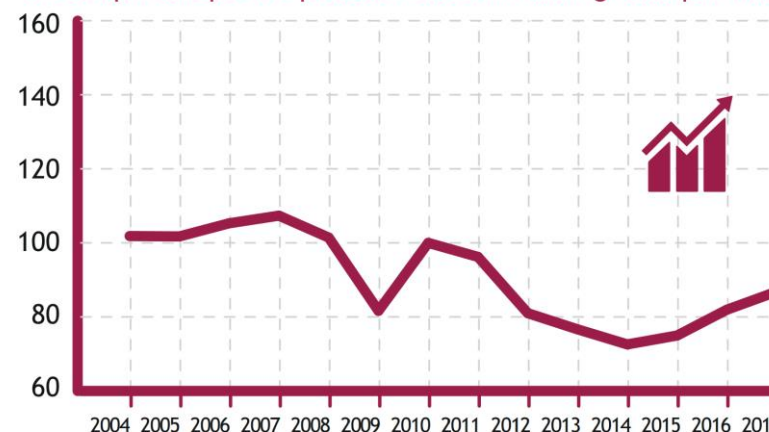


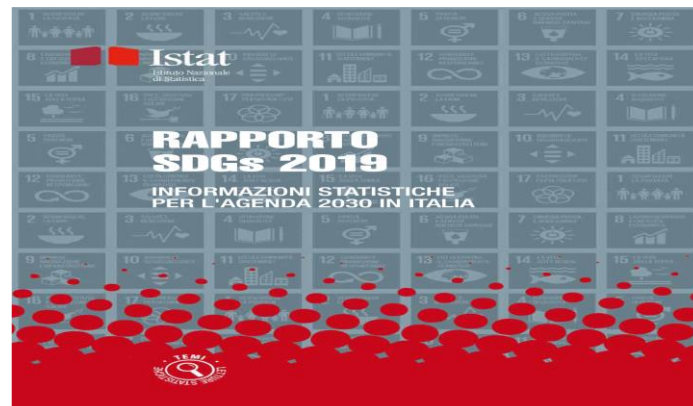
Obiettivi di sviluppo sostenibile Agenda 2030

Pilastro Europeo dei Diritti Sociali



GOAL 8
Promuovere la crescita economica, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti





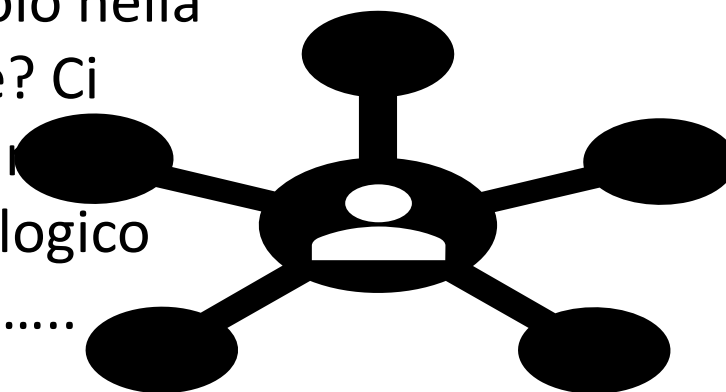
GOAL 8

PROMUOVERE UNA CRESCITA ECONOMICA DURATURA, INCLUSIVA E SOSTENIBILE, UN'OCCUPAZIONE PIENA E PRODUTTIVA E UN LAVORO DIGNITOSO PER TUTTI¹

Il **Goal 8** è incentrato sulla promozione di un nuovo modello di sviluppo economico che coniughi crescita e salvaguardia ambientale, **garantendo inclusione ed equità nella distribuzione delle risorse economiche e delle condizioni lavorative**. Il monitoraggio della crescita economica si riferisce alle performance delle economie e alla loro capacità produttiva, da sostenere e rafforzare stimolando la diversificazione, il progresso tecnologico e l'innovazione. Si tratta di promuovere **un modello di sviluppo fondato** su driver in grado di aumentare il potenziale di crescita, facendo leva in modo equilibrato su fattori qualitativi, e non solo quantitativi, capaci di generare **effetti inclusivi e di sostenibilità**. La tematica del lavoro viene affrontata con riferimento all'obiettivo di assicurare la piena occupazione **e un lavoro dignitoso per tutti**, comprese le categorie a più elevato rischio di esclusione (giovani, donne, persone con disabilità, migranti), assicurando equità nelle retribuzioni, migliorando le condizioni di sicurezza sui luoghi di lavoro ed eliminando ogni forma di sfruttamento del lavoro. Specifici target sono indirizzati alla promozione dell'efficienza nell'utilizzo delle risorse naturali, in un'ottica di decoupling tra sviluppo economico e degrado ambientale, e al turismo sostenibile, in quanto canale di creazione di occupazione, di tutela ambientale e di valorizzazione della cultura locale. Anche il rafforzamento delle istituzioni finanziarie va letto in un'ottica inclusiva, finalizzata ad ampliare l'accesso ai servizi finanziari, bancari e assicurativi.

Finanza mondiale

Le imprese alla prova dell'innovazione sociale “Senza un preciso scopo, nessuna società, sia essa pubblica o privata, può realizzare appieno le proprie potenzialità, perché alla fine perderà l'appoggio dei suoi principali stakeholder. Soccomberà alle pressioni immediate per la distribuzione degli utili, sacrificando nel processo gli investimenti in formazione dei dipendenti, innovazione e capitale fisso necessari per la crescita a lungo termine. [...] Le società devono porsi alcune domande: qual è il nostro ruolo nella comunità? Come gestiamo il nostro impatto sull'ambiente? Ci impegniamo abbastanza per promuovere la diversità tra i collaboratori? Ci stiamo adattando al cambiamento tecnologico [...]”. Questo è un estratto della lettera che BlackRock



cause – effetti - impatti

appartenenza

motivazione

Obiettivi gestione RH

equità

cultura

resilienza

trasformativa

Obiettivi
economici

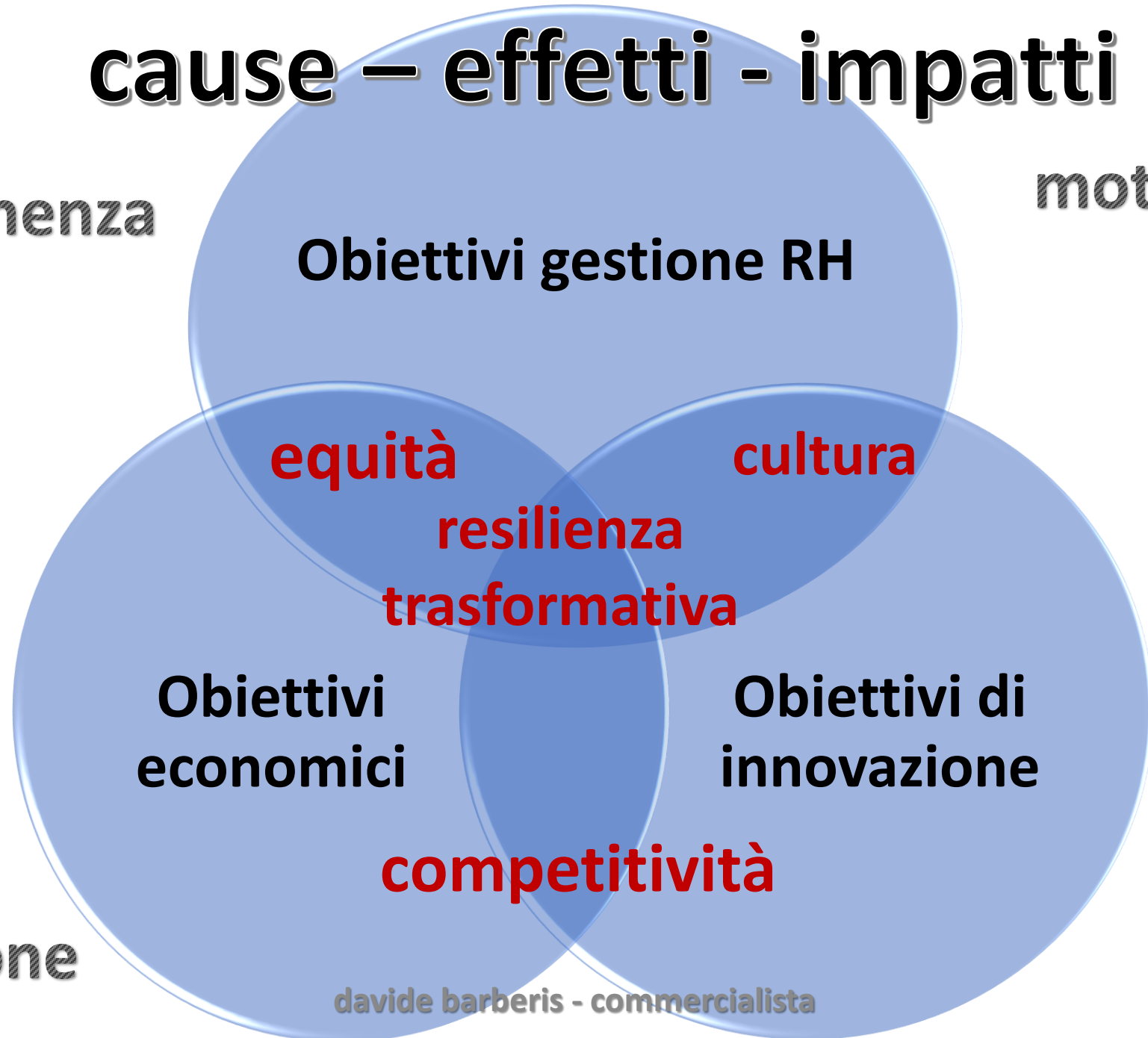
Obiettivi di
innovazione

competitività

identificazione

sicurezza

davide barberis - commercialista





osservare rilevare ricercare conoscere

davide barberis - commercialista

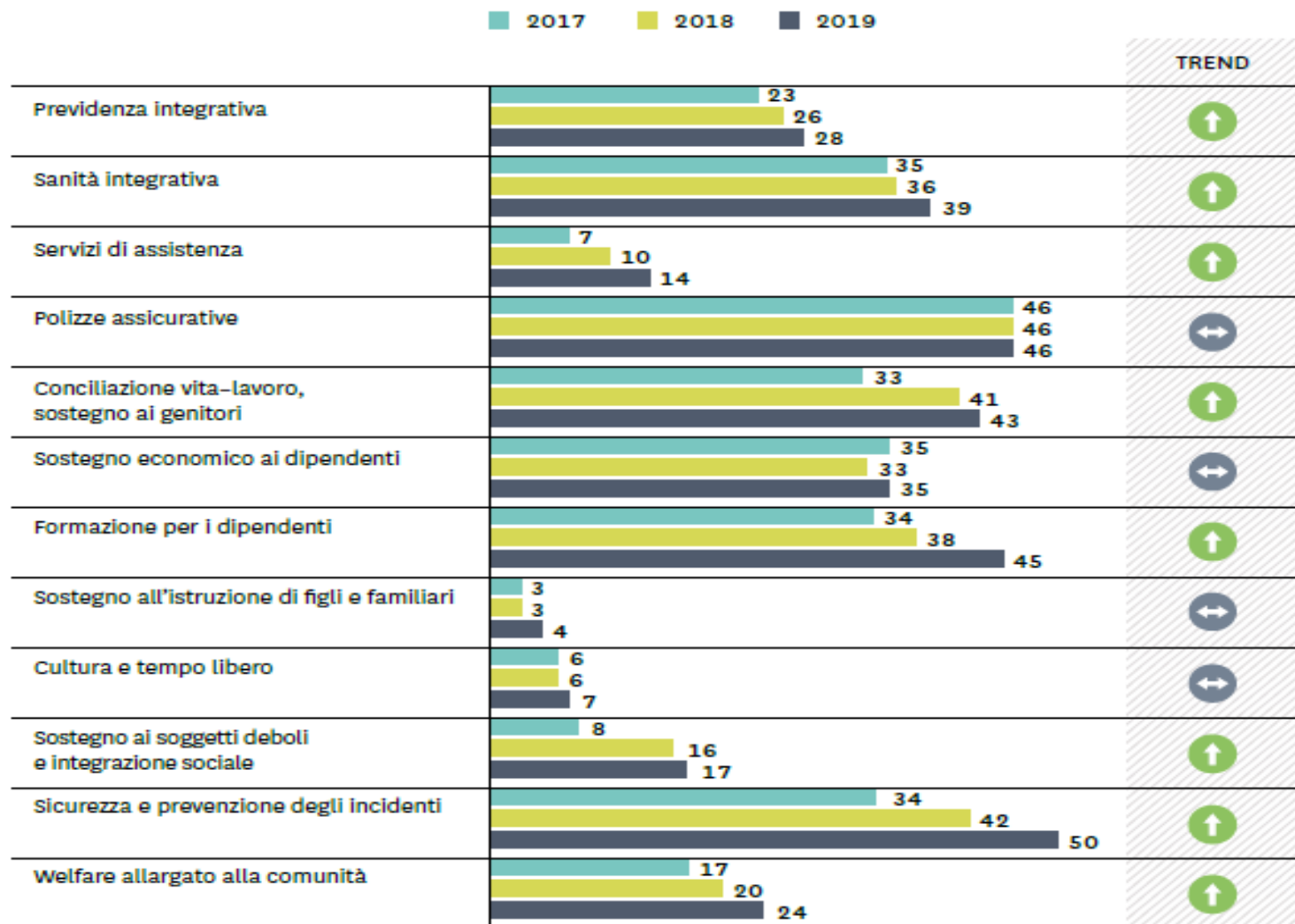
stakeholder

- **L'imprenditore** può detassare i premi erogati in ambito welfare; registra una crescita della soddisfazione e produttività in azienda; ottiene maggiore fedeltà dai suoi collaboratori e può perfino attrarre, più facilmente, giovani talenti.
 - **I lavoratori** ottengono benefici maggiormente legati alla loro qualità della vita, ai quali spesso non potrebbero accedere singolarmente; benefici che, anche in reddito reale, valgono ben di più del premio in denaro, soggetto a progressiva tassazione.
 - **Lo Stato** (che opportunamente incentiva fiscalmente le aziende) spende meno per il welfare, grazie all'integrazione dell'attività delle imprese sul territorio e, per sommatoria, a livello nazionale.
 - **Le Istituzioni locali** possono utilizzare al meglio e mettere a disposizione eventuali infrastrutture per l'erogazione di servizi legati al welfare.
 - **Le Associazioni dei diversi stakeholder** possono, anche in quest'ambito, svolgere un ruolo di rappresentanza degli interessi dei loro associati e prevederne l'aggregazione al fine di usufruire di servizi comuni di welfare più efficienti.
- Contrariamente ai "giochi a somma zero" (dove quando qualcuno guadagna c'è comunque qualcuno che ci perde), con il welfare aziendale guadagnano tutti. Tutti hanno teoricamente interesse alla crescita del welfare aziendale nel nostro Paese.



Fig. 13 – Variazioni del tasso di iniziativa per aree del welfare aziendale

COMPARAZIONE E CLASSIFICAZIONE OMOGENEA DELLE AREE DI WELFARE – QUOTE %

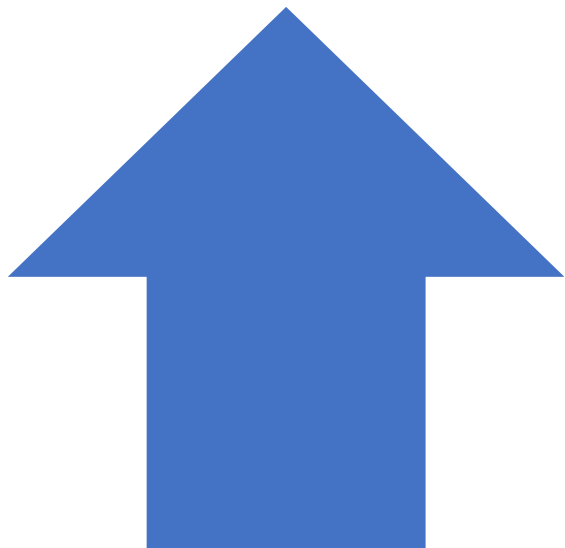


WELFARE INDEX
IL WELFARE AZIENDALE
FA CRESCERE L'IMPRESA
PMI E FA BENE AL PAESE

Rapporto 2019



p
e
r
s
o
n
e



fisiche



giuridiche

p
e
r
s
o
n
e

riferimenti

Prassi

Circ. Agenzia delle Entrate del 29 marzo 2018 n. 5/E

Circ. Agenzia delle Entrate del 15 giugno 2016 n. 28/E

Agenzia delle Entrate - Circ. n. 49/E del 2008

Agenzia delle Entrate - Circ. n. 11/E del 2013

Agenzia delle Entrate - Circ. 9/E del 14 maggio 2014

Normativa

- **Art. 1, co 190 della L. 28.12.2015 n. 208**
- **Art. 1 co 161/162 della L.11.12.2016 n. 232**
- **Art. 1, co 28 della L. 27.12.2017 n. 205**
- **D.M. 25 marzo 2016**

T.U.I.R. n. 917/1986

- **art. 51, co 2**
- **art. 95 co 1**
- **art. 100 co 1**

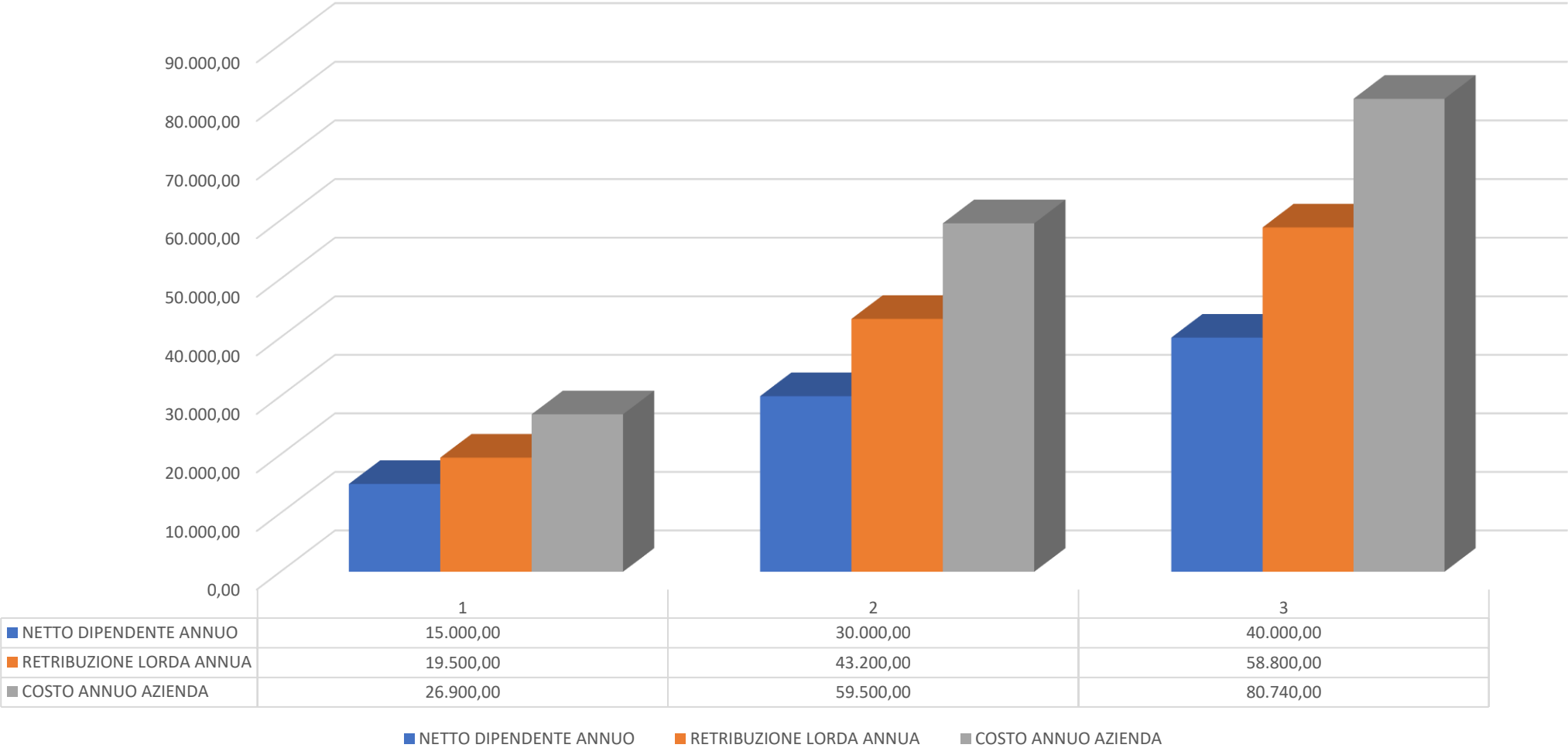


focus

<i>politiche del lavoro: monetarie/welfare aziendale</i>	<i>linee rette parallele verso un fine comune</i>
<i>filantropico</i>	<i>negoziale</i>
<i>innovazione</i>	<i>cambiamento dal 2016</i>
<i>leva fiscale</i>	<i>detassazione – deducibilità - detraibilità</i>
<i>politiche retributive</i>	<i>mirare al wa o alla produttività</i>
<i>ccnl vs contratto di secondo livello</i>	<i>interpretazione autentica</i>
<i>utilizzo della contrattazione di secondo livello per le pmi</i>	<i>possibilità</i>
<i>regolamento aziendale</i>	<i>unilateralità e immodificabilità</i>
<i>welfare aziendale e incentivazione</i>	<i>possibilità</i>
<i>welfare aziendale e retribuzione indiretta</i>	<i>rischio</i>
<i>denaro</i>	<i>beni/servizi</i>
<i>generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti</i>	<i>No ad personam</i>
<i>flexible benefits</i>	<i>fringe benefits</i>



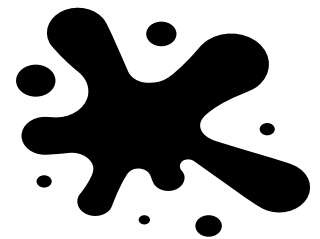
CUNEO FISCALE E PREVIDENZIALE



Principio di onnicomprensività

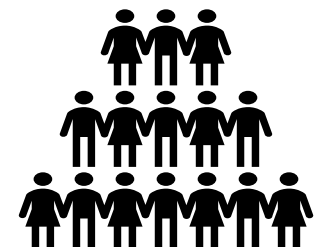
Art. 51 (Determinazione del reddito di lavoro dipendente)

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



Art. 51 co 2 -> non concorrono a formare il reddito:

a) i **contributi previdenziali e assistenziali** versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; **i contributi di assistenza sanitaria** versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad **enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale** in conformità a disposizioni **di contratto o di accordo o di regolamento aziendale**, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro **3.615,20**. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e-ter);



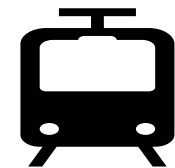
Art. 51 co 2 -> non concorrono a formare il reddito:

d) le prestazioni di servizi di **trasporto collettivo** alla **generalità o a categorie** di dipendenti; anche se affidate **a terzi** ivi compresi gli ***esercenti servizi pubblici***



Art. 51 co 2 -> non concorrono a formare il reddito:

d bis: le somme **erogate** o **rimborsate** alla **generalità o a categorie** di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, **volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto**, di **accordo o di regolamento aziendale**, per l'acquisto degli **abbonamenti** per il **trasporto pubblico locale, regionale e interregionale** del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle **condizioni previste** nel comma 2 del medesimo articolo 12



Art. 51 co 2 -> non concorrono a formare il reddito:

f) 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

Art. 100: specifiche finalità di **educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto**,

Art. 12 TUIR: il **coniuge** legalmente ed effettivamente separato, i **discendenti** dei figli, i **genitori** (compresi i genitori naturali e quelli adottivi), i **generi** e le **nuore**, il **suocero** e la **suocera**, i **fratelli** e le **sorelle** (anche unilaterali), i **nonni** e le **nonne** (compresi quelli naturali).



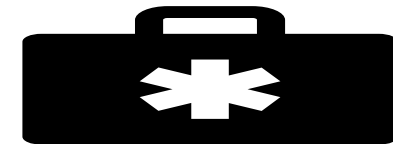
Art. 51 co 2 -> non concorrono a formare il reddito:

f-bis) 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 indicati nell'articolo 12, 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



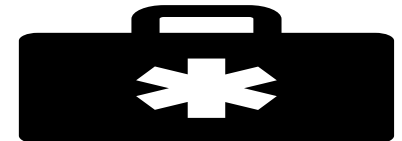
Art. 51 co 2 -> non concorrono a formare il reddito:

f-ter) 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'articolo 12



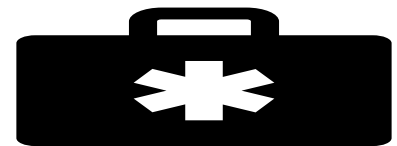
Art. 51 co 2 -> non concorrono a formare il reddito:

f-quater) i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della **generalità** dei dipendenti o di **categorie** di dipendenti per prestazioni, anche **in forma assicurativa**, aventi per **oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana**, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o **aventi per oggetto il rischio di gravi patologie**



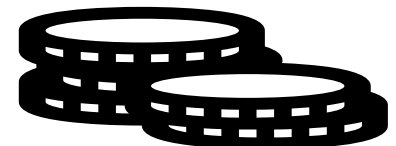
Art. 51 co 2 -> non concorrono a formare il reddito:

h) le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 e alle condizioni ivi previste, nonché le erogazioni effettuate dal datore di lavoro **in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali** a fronte delle spese sanitarie di cui allo stesso articolo 10, comma 1, lettera b). **Gli importi delle predette somme ed erogazioni devono essere attestate dal datore di lavoro**



Art. 51 co 3

Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di **importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000**; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.



voucher

Co 3-bis. Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, 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



Principi di compliance fiscale circ. AdE 28/2016 paragrafo 3.1.

Le ipotesi di esclusione dal reddito di lavoro dipendente introdotte dal co 190 della legge 208/2015 non devono sostanziare fattispecie di **elusione dai criteri di determinazione** del reddito di lavoro dipendente in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione.

Generalità o categorie di dipendenti

Circolare Assonime n. 24/2016:

- necessità di ricondurre la componente della retribuzione erogata in forma di welfare detassato in un range di *ragionevole proporzionalità* rispetto all'ordinaria retribuzione monetaria;
- *art. 2099 c.c.*: il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con prestazioni in natura.

CIRCOLARE N. 28 / E del 15/06/2016

F Educazione, istruzione, ricreazione, assistenza, culto	obbligo negoziale familiari non a carico estraneità del dipendente al rapporto economico divieto di denaro e rimborsi in denaro gruppo omogeneo di dipendenti – categorie dipendenti (operai turno di notte)
f-bis Educazione istruzione	familiari art. 12 ampliamento a scuole materne e centri estivi e invernali e ludoteche ampia gamma di benefit per finalità didattiche e d'istruzione documentazione in caso di rimborso
f-ter Assistenza anziani e non autosufficienti	familiari art. 12 anche rimborsi spesa circolare 2/e del 2005 non autosufficienza (certificazione medica) anziani art. 13 co 4 del tuir

CIRCOLARE N. 28 / E del 15/06/2016

co 3 bis
Titoli di
legittimazio
ne (voucher
monouso e
cumulativo)

Art. 6 co 1 dm 25.03.2016 **titolo rappresentativo di una specifica utilità** (un solo bene, prestazione opera o servizio per l'intero valore nominale)
Valore normale per i servizi autoprodotti
Non possono essere emessi a **parziale copertura del costo** della prestazione, opera o servizio e quindi non sono integrabili
Non possono rappresentare più prestazioni opere o servizi di cui all'articolo 51, comma 2, del TUIR.
Nominativi
Non è denaro
Art. 6 co 2 dm 25.03.2016 **eccezione** divieto di cumulo e limite € 258,23

CIRCOLARE N. 5/ E del 29/03/2018

f-quater	polizza «long term care» e «dread disease» definizione del rischio di non autosufficienza o del rischio di gravi Spese di lunga degenza patologie - specifiche tecniche tipologie di casse generalità o categorie di dipendenti
d-bis	abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale concessione, erogazione o rimborso volontariamente o in esecuzione di disposizioni di contratto, accordo o di regolamento aziendale anche familiari ma a carico documentazione necessaria e ammissibilità della copertura parziale del costo nozione di abbonamento trasporto di persone, ad accesso generalizzato, resi da enti pubblici ovvero da soggetti privati affidatari del servizio pubblico sulla base di specifiche concessioni o autorizzazioni da parte di soggetti pubblici a prescindere dal mezzo di trasporto utilizzato, che operi in modo continuativo o periodico con itinerari, orari, frequenze e tariffe prestabilite

LEGGE 11 dicembre 2016, n. 232

.....Circolare n. 5/e del 2018

162. Le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, come da ultimo modificate dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208, si interpretano nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformita' a disposizioni di **contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale**



- **Coinvolgimento parti sociali**
- **Estensione alle lett. F-bis, f-ter, f-quater**
- **Regolamento aziendale come adempimento di un obbligo negoziale**

interpello

Esistono cinque tipologie di interpello:

l'interpello ordinario consente a ogni contribuente di chiedere un parere in ordine alla applicazione delle disposizioni tributarie di incerta interpretazione riguardo un caso concreto e personale, nonché di chiedere chiarimenti in ordine alla corretta qualificazione di fattispecie, sempre che ricorra obiettiva incertezza

l'interpello probatorio consente al contribuente di chiedere un parere in ordine alla sussistenza delle condizioni o alla idoneità degli elementi di prova chiesti dalla legge per accedere a determinati regimi fiscali nei casi espressamente previsti, quali l'interpello relativo a partecipazioni acquisite per il recupero di crediti bancari (113 TUIR), le istanze presentate dalle società "non operative" (articolo 30 della legge 724 del 1994) e le istanze previste ai fini della spettanza del beneficio ACE (articolo 1, comma 8, DL 201 del 2011)

l'interpello anti-abuso consente di acquisire un parere relativo alla abusività di un'operazione non più solo ai fini delle imposte sui redditi, ma per qualsiasi settore impositivo

l'interpello disapplicativo consente di ottenere la disapplicazione di norme che, allo scopo di contrastare comportamenti elusivi, limitano deduzioni, detrazioni, crediti di imposta, se viene fornita la dimostrazione che detti effetti elusivi non potevano verificarsi; è l'unica tipologia di interpello obbligatorio

l'interpello sui nuovi investimenti consente agli investitori, italiani o stranieri, di chiedere un parere circa il trattamento tributario applicabile a importanti investimenti (di valore non inferiore a trenta milioni di euro e con rilevanti e durature ricadute occupazionali) effettuati nel territorio dello Stato. Per le istanze presentate dal 1 ° gennaio 2019 il valore degli investimenti scende a venti milioni di euro (legge 17 dicembre 2018, n. 136).

Risposta n. 10 Roma, 25 gennaio 2019

OGGETTO: Articoli 51, comma 2, lettere f) e f-bis) e 95 del TUIR di cui al D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 Piano di welfare aziendale



Sintesi

- i benefit offerti agli “addetti alla sala” (per i quali è previsto un servizio di check-up cardiaco presso una struttura sanitaria convenzionata) rientrano nell’ambito dell’articolo 51, comma 2, lettera f), del Tuir;
- i benefit offerti all’“amministratore unico” della società e al “direttore di sala” (assistenza domiciliare familiari; frequenza corso privato di lingua per figli) non rientrano nell’ambito del citato articolo 51, comma 2, lettere f) e f-bis);
- i costi relativi ai benefit riconosciuti ai soggetti di cui alle lettere a) e b) nell’ambito del Regolamento del piano di Welfare Aziendale sono deducibili, ai sensi dell’articolo 95, comma 1, del TUIR

Risposta a Interpello n. 954/2016:

oggetto del quesito: al fine di incrementare la soddisfazione dei propri dipendenti e ottimizzare i costi aziendali, la società ha deciso di offrire ai componenti del CdA, nonché al personale dipendente, un Piano Welfare composto da due servizi aventi finalità ricreative (abbonamento a palestra e viaggio all'estero), disciplinato da uno specifico Regolamento aziendale



Soluzione dell'Agenzia delle Entrate:

L'agevolazione welfare è riconosciuta sia ai lavoratori dipendenti che agli amministratori, ancorché sulla base di presupposti diversi: l'ammontare della RAL per i primi, la partecipazione al CdA per i secondi.

Tale diverso criterio non fa venir meno la circostanza che l'offerta sia rivolta alla generalità dei dipendenti. Può, pertanto, trovare applicazione la previsione di esclusione da RLD, di cui all'art. 51, comma 2, lett. f) TUIR.

Indeducibilità: dall'esame del regolamento aziendale si rilevano le modalità di fruizione dei servizi Welfare nonché le altre disposizioni disciplinanti il piano stesso ma non si evincono statuizioni volte a configurare l'adempimento di un obbligo negoziale. In particolare è scritto «avrà facoltà di cessare unilateralmente e discrezionalmente l'implementazione e l'efficacia del piano Welfare....»

Effetti: deduzione nel limite del 5 per mille e ai fini della determinazione della percentuale di costo deducibile, nel plafond su cui applicare la percentuale del 5 per mille non possono rientrare i compensi per i collaboratori(Circ.n.57/E/2001)



Risposta a interpello n. 904-791/2017

Con la risposta [all'Interpello n. 904-791/2017 del 28 luglio 2017](#), la Direzione Regionale Lombardia dell'Agenzia delle Entrate ha confermato che può essere considerato detassabile, ed in linea con la finalità delle norme agevolative di cui all'art. 51 del TUIR, **un piano di welfare a carattere incentivante**, che subordini l'accesso dei lavoratori ai benefici al raggiungimento di determinati obiettivi individuali e aziendali.

Il piano portato all'attenzione dell'Agenzia è così articolato: nel primo anno, ad ogni lavoratore è assegnata la **totalità dei benefit al raggiungimento del 100% di un dato obiettivo individuale, mentre l'importo viene riproporzionato in caso di raggiungimento di un risultato inferiore**. Nel secondo anno, invece, misure di welfare vengono erogate in toto al dipendente al raggiungimento del 100% di un certo obiettivo aziendale, legato al fatturato annuo atteso (in mancanza, il “credito welfare” viene riproporzionato a una percentuale della RAL).

L'Agenzia delle Entrate ha chiarito che il piano di welfare descritto, che commisura l'accesso ai servizi in base al raggiungimento di determinati obiettivi, individuali ed aziendali, non sembra contrastare con la finalità delle norme agevolative. **Pertanto, secondo la Direzione regionale vi sono i presupposti per poter escludere dall'imposizione il valore dei servizi offerti, a patto però che l'offerta non sia rivolta ad personam e a condizione che il “credito” assegnato, se non utilizzato, non venga convertito in denaro e corrisposto al dipendente.**

Risposta a interpello n. 522 del 13 dicembre 2019



I benefit erogati a tutti i membri del consiglio di amministrazione non possano fruire del regime di esclusione dal reddito.

L'attività dei centri estetici si esplica in servizi alla persona non aventi rilevanza sociale come richiesto dalla disposizione stessa e, pertanto, non rientrando tra le finalità di cui all'articolo 100, comma 1, del Tuir, non può godere del regime di favore di cui alla citata lettera f).

In merito alla detraibilità dell'IVA sull'acquisto dei trattamenti estetici, l'articolo 19 del d.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633, ammette la detrazione dell'imposta assolta "in relazione ai beni ed ai servizi importati o acquistati nell'esercizio dell'impresa, arte, professione". Nel caso di specie, si ritiene che manchi il requisito dell'inerenza in quanto i trattamenti estetici de quo non presentano "un stretto rapporto di strumentalità tra l'esercizio dell'attività svolta dal soggetto passivo e l'utilizzo del bene o del servizio " (cfr. risoluzione 23 luglio 2002, n. 244/E).

Chiarito quanto sopra, la scrivente ritiene che i rimborsi per corsi di lingua a favore dei familiari dei lavoratori da effettuare al di fuori del circuito scolastico possano rientrare tra i benefit di cui all'art. 51, comma 2, lettera f-bis, del TUIR.

Telefisco 2019



Il documento attestante la spesa che si chiede a rimborso in base all'articolo 51, comma 2, lettera f-bis) , Tuir (ad esempio spese d'istruzione, centri ricreativi estivi e invernali) deve essere intestata al dipendente e/o all'avente diritto oppure può essere intestata in alternativa ad altro soggetto (ad esempio altro genitore)?

Può essere escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente il rimborso delle somme sia nel caso in cui il documento di spesa sia intestato al dipendente sia nel caso in cui sia intestato al soggetto che ha fruito del servizio, fermo restando che da detto documento di spesa **deve comunque risultare l'indicazione del fruitore del servizio** per verificare che lo stesso sia un familiare rientrante nell'articolo 12 del Tuir, tra i quali è compreso anche il coniuge.
La suddetta documentazione dovrà essere acquisita e conservata dal datore di lavoro ai fini della deducibilità dei costi.

Telefisco 2019

In caso di pagamenti non riconducibili direttamente al dipendente (in quanto effettuati per il tramite di contanti, carte elettroniche, fatture con addebito automatico) possono formare oggetto di rimborso che non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente?

La non concorrenza al reddito di lavoro dipendente **possa essere riconosciuta** anche per i rimborsi di pagamenti effettuati con modalità che non consentono di ricondurre la spesa direttamente al dipendente, fermo restando, come detto, che dalla documentazione attestante la spesa **venga indicato il soggetto** che ha fruito del servizio o della prestazione e la tipologia di servizio o prestazione erogato, al fine di verificare che l'utilizzo delle somme sia coerente con le finalità indicate dalla norma.



Telefisco 2019

Possono essere richiesti a rimborso in base all'articolo 51, comma 2, lettera f-bis), Tuir le spese d'istruzione che non danno diritto a detrazione (ad esempio scuole non parificate; scuola di counseling; istituto tecnico superiore biennale di preparazione all'Università, corso di abilitazione ad una professione esempio Oss o Asa)? Il rimborso dei libri di testo deve riguardare corsi d'istruzione per i quali è prevista la detrazione d'imposta?

La norma, dunque, presenta una formulazione piuttosto ampia, tale da ricomprendere tutte le prestazioni comunque riconducibili alle finalità educative e di istruzione, indipendentemente dalla tipologia di struttura (di natura pubblica o privata) che li eroga e a prescindere dalla sussistenza dei requisiti previsti dall'articolo 15 del Tuir per poter fruire della detrazione delle spese di istruzione.

Possono, dunque, farsi rientrare nel novero della lettera f-bis) in esame le prestazioni rese dalle scuole non paritarie, essendo comunque le stesse dirette all'assolvimento dell'obbligo di istruzione, ancorché tali scuole non siano abilitate al rilascio di titoli di studio aventi valore legale né attestati intermedi o finali con valore di certificazione legale.

Rientrano nell'ambito di applicazione della norma in argomento anche i rimborsi delle spese sostenute per l'acquisto di libri di testo sempre che correlati alle finalità educative e di istruzione come sopra definite.



Telefisco 2019

Vi deve essere corrispondenza tra il numero tessera dell'abbonamento con le ricevute di pagamento (che solitamente non riportano i dati dell'avente diritto)?



Titolo nominativo: sul titolo di viaggio nominativo devono essere indicate la durata dell'abbonamento e la spesa sostenuta, mentre in caso di emissione o ricarica del titolo di viaggio realizzato in formato elettronico è necessario disporre di documentazione certificativa che **contenga le indicazioni essenziali a qualificare il titolo di viaggio nonché ogni altra informazione utile ad individuare il servizio reso** (indicazione soggetto utilizzatore, periodo di validità, spesa sostenuta e data di sostenimento della spesa). Tali requisiti si ritengono soddisfatti anche nel caso in cui detta documentazione, pur non contenendo alcun riferimento esplicito al nominativo dell'avente diritto, sia comunque a lui riconducibile in modo univoco, ad esempio perché contenente il numero identificativo dell'abbonamento allo stesso intestato.

Titolo non nominativo: il titolo di viaggio andrà conservato e accompagnato da **un'autocertificazione** effettuata nei modi e nei termini previsti dalla legge resa dal dipendente, in cui si attesta che il titolo di viaggio è stato acquistato per se stesso o per un suo familiare a carico, di cui all'articolo 12 del Tuir. La suddetta autocertificazione dovrà essere acquisita e conservata dal datore di lavoro ai fini della deducibilità dei costi.

Telefisco 2019

Si possono ricomprensere tra le spese rimborsabili in base all'articolo 51, comma 2, lettera f-quater), Tuir anche quelle sostenute per l'assistenza svolta da un medico psicologo a favore di un familiare non autosufficiente (riconoscimento in base alla legge 104/1992)?



L'articolo 51, comma 2, lettera f-ter) del Tuir prevede che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente 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'articolo 12 del Tuir.

Pertanto, **possono ricomprendersi tra le spese rimborsabili** ai sensi della norma in commento anche le prestazioni rese dallo psicologo, purché rivolte **nei confronti di familiari anziani o non autosufficienti** come individuati nei precedenti documenti di prassi (circolare 2/E del 2005 e n. 28/E del 2016).

SERVIZI DI ASSISTENZA AI FAMILIARI ANZIANI O NON AUTOSUFFICIENTI

Circ. n. 2/E/2005: i soggetti non autosufficienti sono coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio:

- assumere alimenti,
- espletare le funzioni fisiologiche,
- provvedere all'igiene personale,
- deambulare,
- indossare gli indumenti.

E' sufficiente che si verifichi una sola di queste condizioni.



Telefisco 2020



Possono rientrare nell'ambito di applicazione dell'articolo 51, lettera f-bis) del Tuir anche i rimborsi per le spese per l'attività sportiva (dilettantistica o professionistica) praticata da familiari di cui all'articolo 12 del Tuir, soprattutto in età scolare, tenuto conto della loro rilevanza sociale (si ritiene che soddisfino le finalità individuate dall'articolo 100, comma 1, Tuir «educazione, istruzione e ricreazione»)?

I rimborsi per le spese sostenute **per l'attività sportiva** (dilettantistica o professionistica) praticata da familiari di cui all'articolo 12 del Tuir, **non possono rientrare nell'ambito di applicazione** dell'articolo 51, comma 2, lettera f-bis) del Tuir in quanto tale disposizione, come chiarito anche dalla circolare 28/E del 2016, condiziona la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente delle somme e dei servizi per la fruizione di prestazioni aventi finalità di «educazione e istruzione, ludoteche, centri estivi e invernali da parte dei familiari dei dipendenti, e per borse di studio a favore dei medesimi familiari».

Telefisco 2020



La norma agevolativa di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f- bis) può essere applicata in caso di rimborso da parte del datore di lavoro ai propri dipendenti (generalità o categorie, anche omogenee, di dipendenti) di spese sostenute per i familiari individuati nell'articolo 12 del Tuir con diagnosticato disturbo specifico dell'apprendimento (Dsa) per **l'acquisto di strumenti compensativi e di sussidi tecnici e informatici (legge 170/2010)**, necessari all'apprendimento, nonché per l'uso di strumenti compensativi che favoriscano la comunicazione verbale e che assicurino ritmi gradualmente di apprendimento delle lingue straniere?

Tenuto conto delle finalità evidenziate, si ritiene che i dispositivi in esame diretti a favorire la comunicazione verbale e che assicurano ritmi gradualmente di apprendimento delle lingue straniere, sono riconducibili nell'ambito di applicazione dell'articolo 51, comma 2, lettera f-bis del Tuir.

WELFARE AZIENDALE E DETRAZIONE IVA – Corte di Cassazione, ordinanza n. 22332/2018



È detraibile l'IVA in relazione alle spese sostenute per:

- soggiorno estivo dei figli dei dipendenti;
- formazione dei dipendenti di altre società appartenenti gruppo;
- trasporto del personale.

Giurisprudenza comunitaria: il diritto alla detrazione deve essere riconosciuto, non solo quando sussiste un nesso diretto e immediato tra una specifica operazione a monte e una o più operazioni a valle, **ma anche quando i costi delle operazioni in questione facciano parte delle spese generali del soggetto passivo.**

In particolare, i costi sostenuti per i servizi offerti dal datore di lavoro ai propri dipendenti possono essere considerati come ***aventi un nesso economico con il complesso delle attività economiche*** del soggetto passivo, risolvendosi nell'acquisizione di prestazioni accessorie rispetto alle esigenze dell'impresa.

Non opera il divieto di detrazione (art. 19-bis.1, lett. e) DPR 633 per il trasporto persone).

In senso contrario, risposta a interpello n. 904-603/2017: viene negata la detraibilità pay-tv per mancanza collegamento diretto con operazioni imponibili a valle

Risposta interpello Agenzia Entrate 23.1.2020 n. 10

Articolo 11, comma 1, lett.a), legge 27 luglio 2000, n.212 - Trattamento tributario, ai fini IVA, di beni e servizi oggetto di welfare aziendale, alla luce della Direttiva UE 2016/1065 del Consiglio del 27 giugno 2016 e degli articoli 6-bis, 6-ter e 6-quater del d.P.R. n. 633 del 1972



NORMATIVA E PRASSI

DPR 633/72: ARTT. 3 CO 3, 6 BIS, TER, QUATER

DPR 917/86 ART. 51 CO 3 BIS

DM 25.03.2016 ART. 6

RIS. 22/02/2011 N, 21° FATTISPECIE ESCLUSE

CARATTERISTICHE VOUCHER

obbligo di accettazione. nominatività, intrasferibilità, esatta individuazione beni o servizi, copertura totale del corrispettivo

Buoni corrispettivo: il momento in cui dette operazioni si considerano effettuate.

Monouso: quando al momento della sua emissione sono noti il luogo della cessione dei beni o della prestazione dei servizi oggetto del voucher e l'IVA dovuta su tali beni o servizi.

Multiuso: se al momento della sua emissione non è nota la disciplina applicabile ai fini IVA della cessione dei beni o della prestazione dei servizi cui il voucher dà diritto.

L'Istante in particolare dovrà "ribaltare" l'operazione di acquisto del welfare al mandante, il quale valuterà ai fini della detrazione dell'IVA l'inerenza dell'operazione all'attività d'impresa, ferma restando l'irrilevanza ai fini IVA anche per il datore di lavoro dell'operazione di trasferimento nei confronti del personale dipendente di cui al paragrafo precedente

welfare	Occupazionale, aziendale, capacitativo, design, generativo
People care	Protezione
Infrastrutture/infrastrutture	Materiali – immateriali
piattaforme	Elettronica, informatizzazione, digitalizzazione: bisogni
Toolkit	canvas
Welfare imprenditoriale	equità
corpi intermedi	reti
art. 36 costituzione	il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa

