Welfare Aziendale: Una panoramica non guasta mai...

Autore : Alberto Bortoletto

Categoria : Lavoro

Tagged as : Datori di lavoro, dipendenti, principali soluzioniwelfare aziendale

Data : 15 Dicembre 2022

La fine dell'anno 2022 si sta avvicinando. E con esso il desiderio di molti datori di lavoro di voler assegnare un premio ai propri collaboratori a titolo di ringraziamento e riconoscimento per il loro lavoro e impegno in questi 12 mesi.

Esistono diverse soluzioni per effettuare questo tipo erogazione: ci sono infatti i premi soggetti a normale tassazione, i premi di risultato soggetti a tassazione sostitutiva ed infine il welfare. Ognuno di questi elementi elencati ha una propria disciplina normativa: alcuni di essi li abbiamo già analizzati sotto alcuni aspetti.

Assegnare premi in busta paga, quindi denaro "tassato", può portare le aziende a sostenere costi importanti, ed il conseguente assoggettamento a contribuzione e tassazione riduce così l'impatto positivo sul netto che i dipendenti si aspettano di vedere. Per questo motivo, consigliamo sempre ai nostri clienti di ricorrere al welfare aziendale.

Che cos'è il welfare?

È l'insieme di iniziative, beni e servizi che l'azienda può mettere a disposizione dei propri dipendenti, per aumentare il loro benessere e favorire la conciliazione tra vita privata e professionale. All'interno delle politiche di welfare rientrano anche i Flexible Benefit: un importo erogato dall'azienda spendibile in beni e servizi defiscalizzati.

Il welfare aziendale è un tema che ha visto un forte sviluppo negli ultimi anni anche grazie alle leggi che lo hanno agevolato.

La normativa in cui si inquadra il welfare aziendale fa riferimento principalmente a:

- il TUIR (Testo Unico delle Imposte sui Redditi) in particolare, le sezioni del TUIR che fissano le regole per il sostegno delle aziende ai loro dipendenti sono due. La prima è il Capo IV, dove gli articoli 49, 50, 51 e 52 definiscono l'inquadramento normativo del reddito da lavoro dipendente. La seconda è l'art. 100, che definisce il reddito delle imprese.

- le Leggi che lo hanno in seguito modificato parzialmente e che hanno definito il welfare aziendale come lo conosciamo oggi: Leggi di Stabilità e Bilancio 2016, 2017 e 2018
- le Circolari e le Risoluzioni dell'Agenzia delle Entrate, con l'interpretazione delle norme, che danno indicazioni e chiarimenti utili all'applicazione delle leggi in materia (tra le più significative: circolare 28/E del 2016, Risoluzione 55/E del 25/09 2020)

Prima di passare ad approfondire il tema del welfare, occorre ricordare la definizione di reddito da lavoro dipendente. Quando parliamo di reddito di lavoro dipendente, la norma esclusiva da prendere a riferimento è il D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (in seguito anche Testo Unico delle Imposte sui Redditi T.U.I.R. in sigla) nei suoi due principali articoli 49 e 51.

Secondo l'art.49 Tuir: "Sono redditi di lavoro dipendente quelli che derivano da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro, con qualsiasi qualifica, alle dipendenze e sotto direzione di altri, compreso il lavoro a domicilio quando è considerato lavoro dipendente secondo le norme della legislazione sul lavoro".

Secondo l'art.51 Tuir: "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".

Da questa premessa possiamo comprendere che il reddito di lavoro dipendente è quello prodotto dai lavoratori subordinati (con le caratteristiche rinvenibili, tra l'altro, nell'art. 2094 cc) e che qualsiasi somma e valore in genere percepito in costanza del rapporto di lavoro, anche sotto forma di erogazioni liberali, costituisce reddito e pertanto è imponibile. Questo secondo principio, nel diritto tributario, prende il nome di onnicomprensività della retribuzione.

Queste due diposizioni definiscono ciò che è completamente imponibile. Va tuttavia tenuto conto, che il citato principio di onnicomprensività viene in parte mitigato da alcune specifiche esclusioni previste ex lege; a dettarci le istruzioni è proprio l'art. 51 del TUIR ai commi successivi al primo testé argomentato tra cui per citarne alcuni troviamo che non concorrono alla formazione del reddito: i contributi obbligatori e contributi a casse sanitarie, la mensa e la somministrazione di vitto, i buoni pasto cartacei ed elettronici entro determinati limiti, ed il trasporto collettivo.

Fatta questa premessa, è possibile ora entrare nel merito dell'argomento in esame: il Welfare aziendale.

Il Welfare Aziendale è l'insieme dei beni e servizi che un'azienda può mettere a disposizione dei suoi dipendenti e delle loro famiglie al fine di migliorarne la vita privata e lavorativa, usufruendo di sgravi fiscali e contributivi.

Gli strumenti utilizzati non possono tendenzialmente essere di natura monetaria ma esclusivamente sotto forma di fornitura di beni o servizi, o un insieme delle due soluzioni.

Il welfare aziendale permette di finanziare servizi alle famiglie come polizze sanitarie, previdenza complementare, asili nido, ma anche spese mediche o abbonamenti ai trasporti. Può includere anche buoni d'acquisto per lo shopping, i viaggi, la spesa o il carburante.

Il Welfare Aziendale è accessibile a tutte le imprese, di qualsiasi dimensione, settore e fatturato che desiderano innovare i loro processi ed hanno a cuore il benessere dei loro dipendenti.

Le principali soluzioni di welfare aziendale

Le principali tipologie di welfare aziendale sono tre: Welfare di Contratto, Welfare di Produttività, Welfare Puro. Non sono soluzioni alternative e le aziende possono decidere di avvalersi di più di una nel proprio piano di welfare.

1. Welfare di Contratto

Per la gestione del Welfare previsto nel CCNL di riferimento. Riguarda solitamente le soluzioni più semplici, rese obbligatorie dal contratto nazionale di settore, chiamate anche flexible benefits (buoni spesa, buoni carburante, ecc.). Un esempio è il CCNL Metalmeccanica Industria che prevede il welfare di 200 euro, e quello delle aziende marittime che prevede il welfare di 180 euro. Non sono altro che buoni acquisto di beni in natura, e sono soggetti ad una soglia di imponibilità. Al comma 3-bis dell art. 51 del TUIR è previsto che 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 ad euro 258,23; limite che per il 2022 è stato innalzato prima a 600 euro (con il decreto Aiuti bis) e poi a 3.000 euro (con il decreto Aiuti quater).

In caso di superamento dell importo, l intera somma verrà assoggettata a tassazione ordinaria.

Il comma 3-bis introduce, dunque, la fruizione tramite voucher che devono dare diritto a beni, prestazioni, opere o servizi per l intero valore nominale. I voucher possono essere utilizzati per diverse categorie di beni/servizi. Se utilizzati come fringe benefit, per esempio per l acquisto di generi alimentari, benzina o altri beni, sono assoggettati al limite suddetto.

2. Welfare da Premio di Risultato (o di Produttività)

Il Welfare da Premio di Risultato consente al singolo lavoratore di convertire in parte o totalmente il Premio di Risultato (PdR) in welfare aziendale. Necessita di accordi bilaterali (aziendali o territoriali) sottoscritti da sindacati rappresentativi e legati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Il Premio di Risultato se welfarizzato, ossia convertito in Welfare Aziendale, non è soggetto a tassazione purché non superi i 3.000 all anno, né venga corrisposto in presenza di reddito annuo superiore relativo all anno precedente di 80.000.

3. Welfare Puro (di tipo Premiale oppure On Top)

Il welfare puro On Top consiste in una forma di erogazione in aggiunta alla retribuzione dei dipendenti. Invece il welfare puro di tipo premiale indica la possibilità di legarlo ad obiettivi aziendali, con le indicazioni (ma anche le limitazioni) indicate nella Risoluzione 55/E del 2020. In questo caso non è soggetto a limiti di ammontare, né di 80.000 di RAL come invece il Welfare da Premio di Risultato di cui al punto 2.

I servizi di welfare puro per essere esclusi dalla base imponibile devono essere offerti o erogati a tutti i dipendenti o a loro categorie omogenee comma 2 dell art 51 del TUIR. È esclusa dallo scopo del Welfare la creazione di Piani ad personam ovvero individuali.

NB!!! L'espressione "... generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti" deve intendersi come generica disponibilità verso un gruppo omogeneo di dipendenti (anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle opere o servizi o delle somme), poiché, invece, qualunque somma attribuita ad personam costituisce reddito di lavoro dipendente" (cfr. circ. n. 326/E/97, par. 2.2.6).

La definizione delle categorie omogenee può avvenire sulla base di diversi criteri purché questi siano oggettivi e assicurino l implementazione di un Piano di Welfare con uno scopo sociale nei riguardi delle categorie individuate.

A titolo esemplificativo, possono essere considerate categorie omogenee:

- dipendenti con lo stesso inquadramento (impiegati, quadri, dirigenti, ecc.);
- dipendenti con lo stesso livello contrattuale (III livello, IV livello, ecc.);
- dipendenti appartenenti a una certa sede (categoria spaziale);
- dipendenti con un determinato livello di reddito (es: tutti i dipendenti con un reddito più basso di X);
- dipendenti con familiari a carico/senza familiari a carico;
- dipendenti differenziati per fasce di anzianità aziendale, prevedendo, se del caso, una anzianità aziendale minima.

La legge di Stabilità 2016 ha modificato la lettera f) dell'art 51 del Tuir e ha introdotto altre importanti novità. Occorre precisare che secondo l'art. 51 comma 2 lett. f) del TUIR, i benefit possono essere concessi non solo ai dipendenti ma anche ai loro familiari.

Ai sensi dell'art. 12 del TUIR per familiari s'intendono il coniuge non legalmente ed effettivamente separato, i figli, compresi quelli adottati o affidati, ma anche genitori, suoceri e fratelli e sorelle.

Con riferimento al welfare usufruibile dai familiari occorre fare riferimento alla lettera f) e seguenti.

La lettera f) prevede che: 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) alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'art. 12 riguarda le finalità di cui al comma 1 dell'art. 100 ovvero per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto.

L'AdE ha ribadito che le opere e i servizi possono essere erogati e messi a disposizione dei dipendenti in modo diretto da parte del datore di lavoro oppure ricorrendo a strutture terze a condizione che il dipendente non sia coinvolto e resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e l'erogatore del servizio.

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'art. 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;

Per esempio:

- rientrano nella lettera f-bis) le erogazioni di somme corrisposte al dipendente per assegni, premi di merito e sussidi per fini di studio (borse di studio) a favore di familiari di cui all'art. 12. In tale nozione possono essere ricompresi i contributi versati dal datore di lavoro per rimborsare al lavoratore le spese sostenute per le rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici, nonché gli incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell'ambito scolastico (AdE - Circ. 28/E/2016)
- sono riconducibili alla norma il servizio di trasporto scolastico, il rimborso di somme destinate alle gite didattiche, alle visite d'istruzione ed alle altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica nonché l'offerta anche sotto forma di rimborso spese - di servizi di baby-sitting
- Anche attraverso la corresponsione ai dipendenti di somme di denaro da destinare alle finalità indicate anche a titolo di rimborso di spese già sostenute, sempreché acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte.

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'art. 12;

- L'AdE con la Circolare n. 2/E del 2005 definisce soggetti non autosufficienti coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti. Inoltre, deve essere considerata non autosufficiente la persona che necessita di sorveglianza continuativa. L'esenzione dal reddito pertanto non compete per la fruizione dei servizi di assistenza a beneficio di soggetti come i bambini, salvo i casi in cui la non autosufficienza si ricolleghi all'esistenza di patologie.
- Anziani, ovvero soggetti che abbiano compiuto i 75 anni, limite di età considerato ai fini del riconoscimento di una maggiore detrazione d'imposta dall'art. 13, comma 4, del TUIR.

OGGETTO DEL WELFARE

Come anticipato sopra, i beni e i servizi a disposizione dei dipendenti sono molto eterogenei. Possono riguardare i rimborsi di tasse e testi scolastici, servizi di nursery e baby-sitting, campi estivi, buoni spesa, gift card, voucher, abbonamenti in palestra, viaggi, rimborsi visite specialistiche, l'assistenza sanitaria, seguita da soluzioni di sostegno al reddito, soluzioni per l'istruzione, misure per familiari minori, previdenza e attività ricreative, ecc.

Le varie tipologie di benefit si possono riassumere in:

- Rimborsi diretti a cedolino paga (Es: servizi di trasporto, servizi all'infanzia e istruzione, servizi di assistenza agli anziani o a familiari non autosufficienti a carico). Il dipendente sostiene la spesa e richiede (presentando documentazione idonea) il suo rimborso. Nessun limite di spesa, se non il proprio conto welfare.
- Servizi ad attivazione diretta (Es. istruzione, cultura, tempo libero, viaggi, ecc.). Il dipendente chiede di attivare un servizio a suo nome. L'azienda, attinge al Conto welfare del dipendente ed acquista il servizio. Anche qui nessun limite di spesa, se non il proprio conto welfare.
- Rimborsi spese sanitarie. Il dipendente sostiene la spesa e ne chiede il rimborso che viene effettuato dall'assicurazione sanitaria (pagata dall'azienda);
- Previdenza Complementare. Versamenti aggiuntivi al fondo previdenza scelto dal dipendente.
- Buoni acquisto (detti anche welfare voucher) soggetti al limite di imponibilità ordinario di 258,23, elevati a 3.000 euro per il 2022.

Riepilogo: