

7° FORUM TUTTOLAVORO
L'EVOLUZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
Come può migliorare il rapporto di lavoro

Roma, 27 novembre 2019

Welfare aziendale La realizzazione del piano

Gabriele Bonati

Definizione e analisi preventive

Welfare aziendale

Definizione

In via generale, i commentatori, identificano nel **“welfare aziendale”** una serie **azioni finalizzate a mettere a disposizione dei lavoratori, e loro familiari, beni, prestazioni, opere e servizi, non monetari** (benefit), con lo scopo di **migliorare, oltre all’immagine, all’appartenenza e il clima aziendale, il benessere dei lavoratori.**

Welfare aziendale

Definizione:

A mio avviso, oltre alle finalità di cui alla precedente slide, **il programma di welfare aziendale si inserisce a pieno titolo: nella politica retribuiva aziendale (oltre naturalmente alla politica legata all'immagine aziendale)** finalizzata a dare una **maggior soddisfazione ai lavoratori**, sia in termini di gestione del rapporto (flessibilità) sia in termini prettamente economici (attraverso un maggior potere di acquisto del “netto a pagare” in busta paga); nella finalità di **ottimizzare i costi aziendali (applicando in modo attento le agevolazioni/flessibilità offerte dalla vigente normativa); nel premiare, collettivamente (applicando le relative agevolazioni) o individualmente, la produttività.**

Lo si rileva anche leggendo attentamente le circolari A.e. 28/2016 e 5/2018

Welfare aziendale

Attivazione del programma

La politica di welfare aziendale (**collettiva – Generalità o categorie omogenee di dipendenti**) può essere attivata:

- **Volontariamente dal datore di lavoro (anche in modo saltuario e occasionale);**
- **Con regolamento aziendale (azione di politica retributiva strutturale – impegna l'azienda, seppur modificabile);**
- **Mediante (facoltà) contratto/accordo aziendale -sindacale collettivo (l'accordo di secondo livello è invece obbligatorio se il welfare aziendale deve essere abbinato al premio di risultato – L. 208/2015 – D.M. 25.3.2016)**

Welfare aziendale

Generalità e categoria di dipendenti

Il requisito (richiesto dalla normativa: lettere f, f-bis, f-ter, e f-quater dell'art. 51 del TUIR) **della generalità dei dipendenti o categorie (omogenee) di dipendenti** (per l'individuazione dell'esenzione fiscale/contributiva dei benefit inseriti nel piano di welfare), **non necessariamente deve essere soddisfatto con riferimento alla categoria legale (dirigenti, quadri, impiegati e operai)**, ma può essere soddisfatto anche mediante l'individuazione di un gruppo omogeneo di dipendenti, per esempio: venditori; addetti a ...; quelli della filiale/ reparto; dipendenti con familiari a carico; dipendenti con più di ... anni di anzianità; RAL; ecc.. (vedere A.E. Circ. 28/2016, 5/2018 e vari interPELLI).

Nel particolare contesto dei premi di risultato agevolabili, **può peraltro configurarsi quale “categoria di dipendenti” l’insieme di lavoratori che avendo convertito, in tutto o in parte, il premio di risultato in welfare ricevono una “quantità” di welfare aggiuntivo rispetto al valore del premio, in ragione del risparmio contributivo di cui a seguito di tale scelta beneficia il datore di lavoro.**

Welfare aziendale

Amministratori con incarichi operativi con contratto di collaborazione tipica

Tra le categorie omogenee di lavoratori, possono essere ricompresi anche gli amministratori di società che compongono il consiglio di amministrazione, con incarichi e deleghe operative percettori di compenso assimilato al lavoro dipendente (contratti di collaborazione tipica) non attratto da un'eventuale attività professionale (il compenso può essere composto da denaro e da benefit regolamentati dal piano welfare, applicando il regime fiscale dell'art. 51 del TUIR, previo rinvio dell'art. 52).

Welfare aziendale

Welfare aziendale



Benefit: Beni, servizi, opere e prestazioni non monetari (da intendersi in modo non diretto)



A favore dei dipendenti e dei loro familiari (da art. 12 del TUIR)



Finalità del Piano



Soddisfazione/benessere del dipendente – ottimizzazione dei costi aziendali



Attraverso:

- Scelta volontaria del D.L.
- Regolamento aziendale
- Accordo/contratto collettivo
(abbinabile anche ai premi di risultato)



Benefici:

- **dipendente:** esenzione totale/parziale da imposte e contributi
- **Datore:** esenzione contributiva totale/parziale; deducibilità dal reddito d'impresa totale/parziale

Welfare aziendale

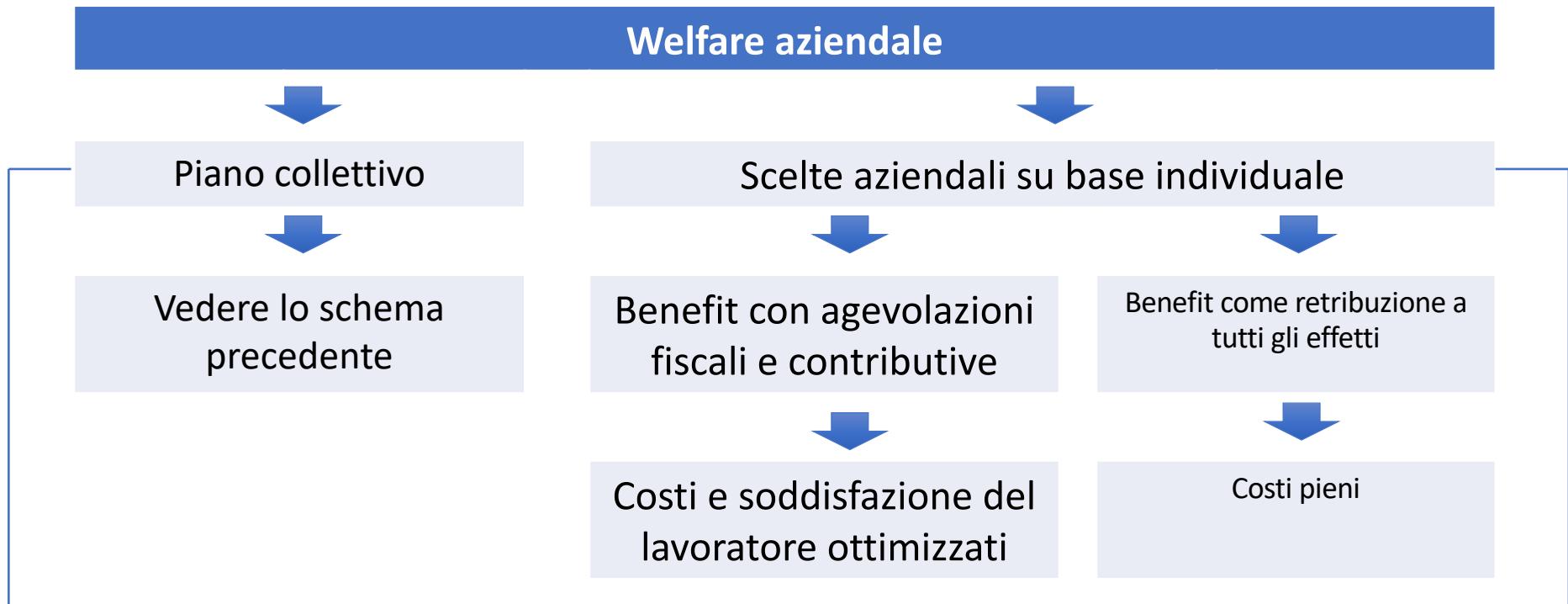
Attivazione del programma

La politica di welfare aziendale oltre ad essere collettiva (premiante ai fini delle agevolazioni fiscali e contributive) può essere anche premiante (per scelta del datore di lavoro) ai fini individuali.

In quest'ultima ipotesi, l'ottimizzazione del potere di acquisto della busta paga e dei costi aziendali è limitata ad alcuni benefit.

Tale scelta aziendale, abbinabile al piano collettivo, è, in ogni caso, finalizzata a premiare, con attenzione, la singola produttività ottimizzandone, ove possibile, i costi e la soddisfazione del dipendente.

Welfare aziendale



Azienda: predisponde (ovvero regolamenta/concorda, per la parte collettiva) l'elenco dei benefit da offrire ai dipendenti – assegna la dotazione finanziaria per la generalità o categoria omogenea di dipendenti (parte collettiva) ovvero per il singolo dipendente (parte individuale, ove possibile), come costo aziendale.

Dipendenti: nel budget di costo assegnato, scelgono il/i benefit

Welfare aziendale

Le analisi preliminari da attuare

Al fine di raggiungere gli obiettivi, soddisfazione dei lavoratori e ottimizzazioni dei costi, occorre analizzare attentamente:

- **La composizione del proprio organico, ai fini della scelta delle prestazioni/servizi da inserire nel piano (collettivo e individuale)**
- **I riflessi retributivi, fiscali e contributivi che le prestazioni/servizi scelti possono generare;**
- **Le modalità con la quale istituire il piano e il coinvolgimento dei lavoratori nella scelta del/dei benefit**
- **Il budget dei costi complessivi sostenibili dall'azienda e la relativa assegnazione (per categoria omogena o singolo dipendente)**
- **Lo strumento utile alla gestione del piano (piattaforma web o gestione diretta)**

Welfare aziendale

Le analisi preliminari da attuare

Preliminariamente, occorre quindi analizzare la normativa di riferimento, scegliere cosa inserire nel piano (collettivo e individuale) nel rispetto dei costi sostenibili e infine scegliere la procedura da attivare.

Welfare aziendale

Il piano welfare per essere vincente deve, contemporaneamente:

- **Soddisfare le esigenze dei lavoratori**
- **ottimizzare il budget aziendale (costi aziendali)**

Welfare aziendale

Per il piano welfare, conseguentemente occorre:

- Recuperare le informazioni per l'individuazione dei flexible benefit che possono soddisfare le diverse categorie dei dipendenti, attraverso:
 - L'attenta analisi dei dati già conosciuti in azienda (attraverso i dati forniti dai dipendenti per la gestione del rapporto di lavoro, quelle contenuti nel LUL, ecc.);
 - La predisposizione di semplici questionari o la programmazione di incontri diretti con il personale

Welfare aziendale

Per il piano welfare, conseguentemente occorre:

- **Scegliere la modalità di istituzione del piano:**
 - **Semplice atto volontario dell'azienda;**
 - **Attraverso il regolamento aziendale;**
 - **Coinvolgimento dei sindacato mediante la sottoscrizione di un accordo aziendale**
- **Scegliere lo strumento per la gestione operativa del piano (piattaforma WEB, gestione diretta dell'azienda)**

Welfare aziendale

Per il piano welfare, conseguentemente occorre:

- Coordinare il piano aziendale con l'eventuale welfare regolamentato dalla contrattazione nazionale;
- Analizzare le possibili incidenza dei valori dei flexible benefit (quali redditi in natura) sulla determinazione delle retribuzioni dirette, indirette e differite (oltre che nel calcolo del TFR)

Coordinamento con le disposizioni contabili

Welfare aziendale

Coordinamento con le disposizioni contabili/fiscali aziendali:

- Occorre, altresì, tenere presente (per non vanificare l'ottimizzazione dei costi) che:
 - L'istituzione del piano welfare, per pura scelta volontaria aziendale, determina la deducibilità dal reddito d'impresa dei relativi costi nella esigua misura del 5 per mille del costo del lavoro (art. 100 del TUIR). La parte eccedente, non deducibile comporta l'applicazione della relativa obbligazione fiscale

Welfare aziendale

Coordinamento con le disposizioni contabili/fiscali aziendali:

- **L'istituzione del piano welfare per regolamento aziendale** può determinare la deducibilità integrale dei costi (art. 95 del TUIR) qualora lo stesso configuri l'adempimento di un'obbligazione negoziale. Vale a dire che il regolamento non deve consentire, per un determinato periodo di tempo, al datore di lavoro, di modificare gli impegni assunti nei confronti dei dipendenti in materia di welfare. Deve altresì contenere statuzioni volte a configurare un vero e proprio vincolo obbligatorio (vedere A.E. circ. 28/2016 – 5/2019).

(segue)

Welfare aziendale

L'interpello n. 10/2019 nel confermare detto orientamento, precisa che il regolamento aziendale può a tutti gli effetti rientrare tra le "obbligazioni negoziali" che permettono di accedere alla deducibilità integrale dal reddito d'impresa dell'intero ammontare dei costi sostenuti per piano welfare, purché si rispettino le seguenti condizioni: **il regolamento deve essere non revocabile né modificabile autonomamente da parte del datore di lavoro** (facendo sorgere, in capo ai lavoratori interessati, il diritto di ricevere i relativi flexible benefit).

Welfare aziendale

- **Struttura del regolamento:**

- premesse per l'individuazione delle finalità e l'impegno (vincolante)ilaterale di riconosce il piano ai dipendenti destinatari (non solo quelli in forza ma anche, nel rispetto delle relative condizioni, quelli che verranno successivamente assunti);
- Si individuano i destinatari (generalità o categoria di dipendenti omogenea);
- Si individuano il budget di spesa, il conto welfare, anche differenziato, da assegnare ai dipendenti destinatari del piano e i criteri di istituzione e assegnazione dei benefits e lo strumento per la gestione del piano (esempio piattaforma Web);
- Si inserisce la clausola rafforzativa per permettere l'integrale deducibilità del costo dal reddito d'impresa (v. slide successiva).

Welfare aziendale

Possibile clausola valida per il regolamento

Il Piano welfare di cui al presente regolamento avrà validità dal al e, in tale periodo, sarà vincolante per il datore di lavoro. I lavoratori che aderiscono al piano diventano titolari di un diritto soggettivo, che non potrà essere revocato per scelta volontaria del datore di lavoro.

Welfare aziendale

Coordinamento con le disposizioni contabili/fiscali aziendali:

- L'istituzione del piano welfare per accordo sindacale aziendale permette, senza problemi, l'integrale deducibilità dei relativi costi dal reddito d'impresa. Inoltre, permette anche di definire l'esclusione dalla base di calcolo del TFR

Welfare premiale

Welfare aziendale

Welfare premiale

Interpello n. 904-791/2017 (A.E. regione Lombardia)

L’Agenzia delle entrate lombarda, sollecitata da un quesito riguardane la possibilità di assegnare un “conto welfare” in funzione non solo degli obiettivi aziendali ma anche agli obiettivi personali, ha dato risposta positiva.

Welfare aziendale

Welfare premiale

Interpello n. 904-791/2017 (A.E. regione Lombardia)

Quesito – La società ... di aver deciso di varare un Piano Welfare a carattere premiale ed incentivante, rivolto a tutti i dipendenti, mediante il ricorso e la messa a loro disposizione di una specifica piattaforma web personalizzabile che consentirebbe alla generalità di essi la fruizione integrata e flessibile del basket di servizi previsti dal medesimo Piano Welfare attraverso l'assegnazione di un budget di spesa "figurativo" (c.d. "credito welfare"), totalmente a carico del datore di lavoro e non rimborsabile, pari a 1.500,00 euro annui per ogni dipendente da utilizzare secondo le proprie necessità ed esigenze.

(segue)

Welfare aziendale

Welfare premiale

Interpello n. 904-791/2017 (A.E. regione Lombardia)

Quesito – In particolare, per il primo anno di vigenza del Piano Welfare, si intende assegnare a ciascun dipendente tale importo al raggiungimento del 100 per cento di un determinato obiettivo individuale precisando che la somma verrebbe proporzionalmente ridotta nell'ipotesi di raggiungimento di un risultato inferiore. Con riferimento, invece, al secondo anno di vigenza del Piano Welfare, si intende assegnare a ciascun dipendente il credito di 1.500,00 euro al raggiungimento del 100 per cento di un determinato obiettivo aziendale (livello di fatturato annuo atteso) con la precisazione che, in mancanza e comunque entro uno scarto massimo al ribasso del 10 per cento, tale importo verrebbe rapportato ad una determinata percentuale (nello specifico il 3 per cento) della RAL individuale. Alla luce delle novità introdotte dalla legge di stabilità per il 2016 e dalla legge di bilancio per il 2017 ed attesi i chiarimenti forniti, sull'argomento, dall'Agenzia delle Entrate con la circolare del 15 giugno 2016, n. 28, la società istante chiede di sapere quale sia il corretto regime fiscale applicabile alla fattispecie in esame.

(segue)

Welfare aziendale

Welfare premiale

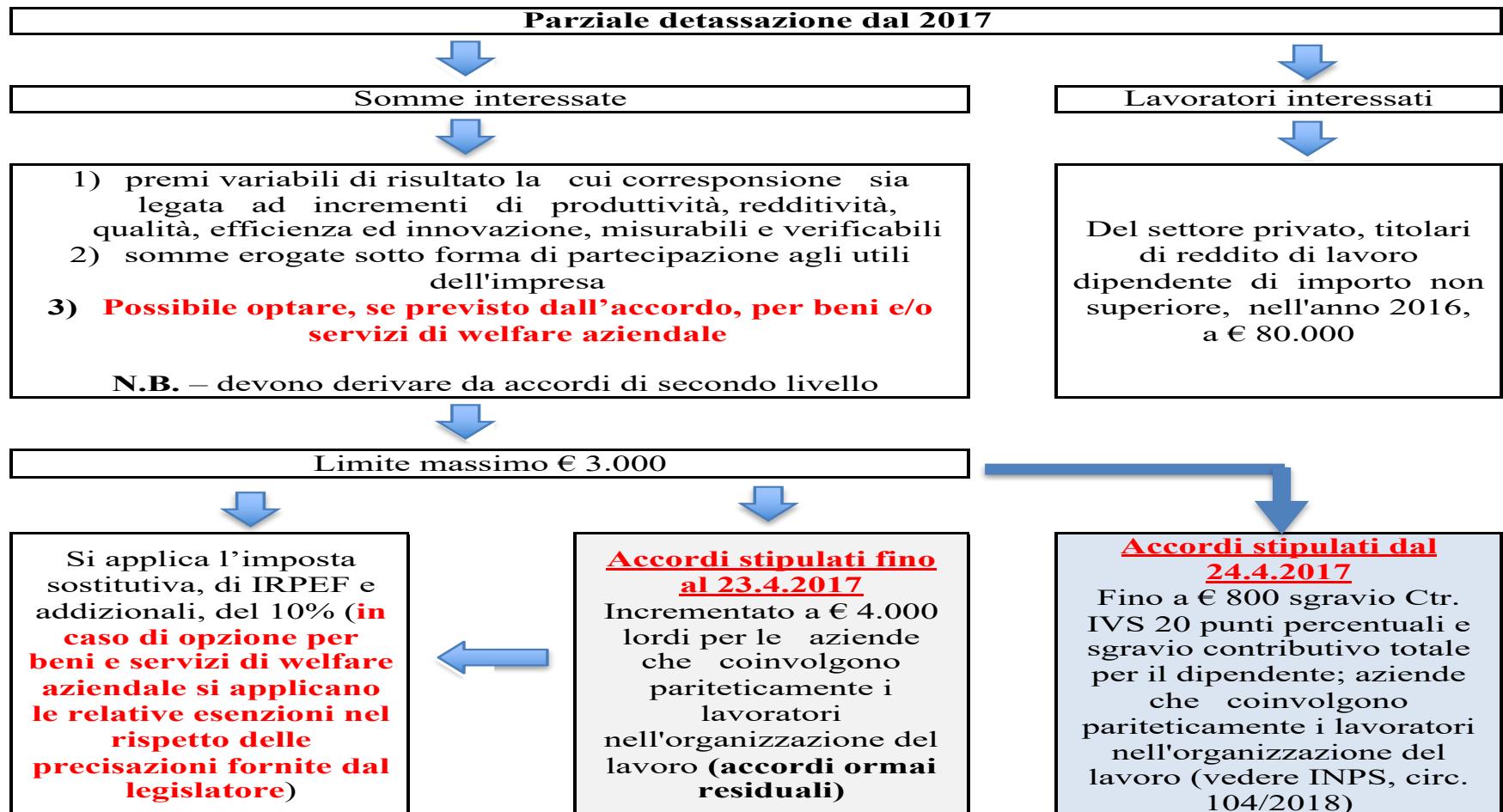
Interpello n. 904-791/2017 (A.E. regione Lombardia)

Risposta – Considerato pertanto che, nel caso di specie, la struttura del Piano Welfare di cui trattasi (**che subordina l'accesso ai vari servizi al raggiungimento di determinati obiettivi di performance aziendale ed individuale con espressa indicazione del "credito welfare" attribuibile in funzione del livello di ottenimento di tali obiettivi**), così come descritta, non parrebbe contrastare con la finalità delle norme agevolative in commento, questa Direzione regionale ritiene che, nel caso in esame, **sussistano, in capo alla società istante, i presupposti per escludere da imposizione sul reddito di lavoro dipendente il valore dei servizi offerti alla generalità dei propri dipendenti rientranti, astrattamente, nelle fattispecie esentative di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR in relazione al primo ed al secondo anno di vigenza del Piano Welfare.**

Premi di risultato e convertibilità in welfare

Welfare aziendale

Premio di risultato e convertibilità in flexible benefit:



Welfare aziendale

Premio di risultato e convertibilità in flexible benefit e alcune corrispondenti clausole da sviluppare nell'accordo sindacale:

- convertibilità (per scelta del lavoratore) del premio (totale o parziale) in flexible benefit (precisare quali benefit possono essere anche oggetto di rimborso e quali devono essere forniti esclusivamente dal datore di lavoro), relative modalità di scelta e di corresponsione, utilizzo di eventuale piattaforma web, abbinamento al piano welfare aziendale, l'eventuale aumento del conto welfare se si sceglie di convertire il premio;
- eventuale clausola indirizzata a chiarire che il valore del premio (e dei flexible benefit) è già comprensivo dell'incidenza delle retribuzioni dirette, indirette e differite, oltre all'eventuale esclusione dalla base di calcolo del TFR;

Welfare aziendale

Premio di risultato convertibilità in flexible benefit e decontribuzione:

**Esempio
Industria**

Premio di risultato: € 1.000

1. In denaro

Contributi:	lavoratore:	$1.000,00 \times 9,49\% =$	€ 94,90
	Datore di lavoro:	$1.000,00 \times 29,06\% =$	€ 290,60
Imposte:	lavoratore:	$905,10 \times 10,00\% =$	€ 90,51
Netto al dipendente:			€ 814,59
<i>Contributi utili ai fini pensionistici</i>			€ 330,00

2. In flexible benefits (per esempio da lettera f-bis del c. 2, dell'art .51 del TUIR)

Contributi:	lavoratore:	€ 0,00
	Datore di lavoro	€ 0,00 (minor costo: € 290,6)
Imposte:	lavoratore	€ 0,00
Netto dipendente		€ 1.000,00
<i>Contributi utili ai fini pensionistici</i>		€ 0,00

3. In denaro (Partecipazione dei lavoratori all'organizzazione del lavoro)

Contributi:	Lavoratore $(1.000 - 800) \times 9,49\%$	€ 18,98
	Datore di lavoro $(200 \times 29,06\%) + (800 \times 9,06\%)$	€ 130,60 (minor costo: € 160)
Imposte:	Lavoratore $981,02 \times 10\%$	€ 98,10
Netto dipendente		€ 882,92
<i>Contributi utili ai fini pensionistici</i>		€ 66,00

Welfare e riflessi retributivi

Welfare aziendale

Fringe benefit (e welfare): concetto di retribuzione in natura

Incidenza nei vari istituti retributivi - I **fringe benefits** sono retribuzione a tutti gli effetti (art. 2099 c.c.). Conseguentemente **incidono nelle voci retributive dirette, indirette, differite** (compreso il TFR) **come qualsiasi altra voce retributiva in denaro** (fatte salve le specifiche esclusioni). La Corte di Cassazione ha confermato che gli stessi costituiscono una componente in natura della retribuzione (si vedano Cass. n. 17013/2006 e n. 1428/1998 – in materia di incidenza sul TFR, nonché la sentenza n. 16129/2002 ai sensi della quale il controvalore in denaro dell'auto deve essere computato nella base di calcolo del TFR).

Welfare aziendale

Fringe benefit (e welfare): concetto di retribuzione in natura

Cassazione, sentenza 26 luglio 2006, n. 17013 (TFR) - In tema di **base di calcolo per il TFR**, ai fini della individuazione della retribuzione annua utile deve tenersi conto, ai sensi dell'art. 2120 cod. civ., di tutti gli emolumenti corrisposti in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale, e quindi anche del **controvalore in denaro delle prestazioni in natura erogate**.

Welfare aziendale

Fringe benefit (e welfare): concetto di retribuzione in natura

Cassazione, sentenza 15 novembre 2002, n. 16129 (auto) - Il valore dell'uso e della disponibilità, anche a fini personali, di un'autovettura concessa contrattualmente dal datore di lavoro al lavoratore come beneficio in natura, indipendentemente dalla effettiva utilizzazione, rappresenta il contenuto di un'obbligazione che, anche ove non ricollegabile ad una specifica prestazione, è suscettibile di essere considerata di **natura retributiva**, con tutte le relative conseguenze, se pattiziamente inserita nella struttura sinallagmatica del contratto di lavoro cui essa accede. Pertanto **il controvalore in denaro deve essere computato nella base di calcolo dell'indennità di fine rapporto**.

Welfare aziendale

Fringe benefit (e welfare): concetto di retribuzione in natura

Cassazione, sentenza 9 agosto 2016, 16833 e 16834 (buoni pasto)

- Il valore dei pasti o il cd. buono pasti, salvo diversa disposizione, non è elemento della retribuzione concretandosi lo stesso in **una agevolazione di carattere assistenziale** collegata al rapporto di lavoro da un nesso meramente occasionale (v. anche Cass. 6 luglio 2015, n. 13841).

N.B. – Detta sentenza permette, per analogia, di poter escludere, dalle incidenze retributive differite, anche altri benefits che possono rientrare nel predetto concetto di “carattere assistenziale”

Welfare aziendale

Fringe benefit (e welfare): concetto di retribuzione in natura

Incidenza nei vari istituti retributivi (CCNL) - Occorre anche verificare il **CCNL** applicato nella parte in cui regola quali sono gli elementi retributivi utili al calcolo delle mensilità aggiuntive, alla valorizzazione delle ferie e all'incidenza del TFR.

Per i predetti fini, la retribuzione da prendere in considerazione non è quella convenzionale utile ai fini fiscali e contributivi, ma quella corrispondente al valore normale del benefit. Il valore convenzionale è regolamentato ai fini fiscali e contributivi.

Welfare aziendale

Fringe benefit (e welfare): concetto di retribuzione in natura

Considerazioni – Ai fini della corretta gestione dei piani welfare ovvero dell’istituzione di benefits volontari, occorre.

- Verificare se gli accordi collettivi applicati già regolamentino quali retribuzioni concorrono alla formazione delle retribuzioni differite e/o indirette;
- Valutare se è il caso di sottoscrivere accordi finalizzati ad escludere dette incidenze;
- Verificare gli orientamenti giurisprudenziali
- Prendere le necessarie decisioni.

Welfare aziendale

Attenzione alle elusioni – Applicazione dei benefici contributivi e normativi (L. 296/2006, art. 1, c. 1175)

La norma – Secondo quanto disposto dall'art. 1, c. 1175, L. 296/2006, a decorrere dal 1° luglio 2007, i **benefici normativi e contributivi** previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale **sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva**, fermi restando gli altri **obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali**, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

(segue)

Welfare aziendale

Attenzione alle elusioni – Applicazione dei benefici contributivi e normativi (L. 296/2006, art. 1, c. 1175)

L'intervento dell'Ispettorato - L'INL, con la **circolare n. 7 del 6 maggio 2019**, ha chiarito che, al fine di verificare se il datore di lavoro possa o meno fruire dei benefici, il personale ispettivo dovrà svolgere un **accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non un accertamento legato ad una formale applicazione del contratto** sottoscritto dalle “organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.

(segue)

Welfare aziendale

Attenzione alle elusioni – Applicazione dei benefici contributivi e normativi (L. 296/2006, art. 1, c. 1175)

L'intervento dell'Ispettorato - In altri termini, atteso che la disposizione in parola chiede il “rispetto” degli “accordi e contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”, si ritiene che anche il datore di lavoro che si obblighi a corrispondere ai lavoratori dei trattamenti economici e normativi equivalenti o superiori a quelli previsti da tali contratti, possa legittimamente fruire dei benefici normativi e contributivi indicati dall'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006; ciò, pertanto, a prescindere di quale sia il contratto collettivo “applicato” o, addirittura, a prescindere da una formale indicazione, abitualmente inserita nelle lettere di assunzione, circa la “applicazione” di uno specifico contratto collettivo.

(segue)

Welfare aziendale

Attenzione alle elusioni – Applicazione dei benefici contributivi e normativi (L. 296/2006, art. 1, c. 1175)

L'intervento dell'Ispettorato - L'INL ricorda che **la valutazione di equivalenza** di cui alla slide precedente **non potrà tenere conto di quei trattamenti previsti in favore del lavoratore che siano sottoposti, in tutto o in parte, a regimi di esenzione contributiva e/o fiscale** (come **ad es.** avviene per il c.d. **welfare aziendale**).