

# Sunto Aspetti Normativi

Indicazioni pratiche sugli impatti in ambito assicurativo della nuova normativa fiscale

# Normativa di riferimento in ambito welfare aziendale

Nell'ambito delle tematiche di welfare aziendale si possono individuare due ambiti di analisi:

- **I servizi di welfare legati ai cosiddetti «flexible benefits».** Una società può essere interessata ad offrire ai propri dipendenti un pacchetto di beni e servizi (c.d. “*flexible benefits*”) diversi dalla tradizionale remunerazione in denaro attuando specifici piani di *welfare* aziendale con le finalità di migliorare la produttività dell'impresa e il benessere dei relativi dipendenti. I *flexible benefits* si inquadrano come una “deroga” alle regole in materia di reddito di lavoro dipendente, in base alle quali tutte le somme, in denaro o in natura, percepite in relazione al rapporto di lavoro sono tassate in capo al dipendente. Nell'ambito di tale deroga, vi sono benefit completamente esclusi dalla base imponibile ed altri per i quali vi sono soglie di esenzione.
- **La conversione dei premi di produttività aziendale (previsti da contratti collettivi –ccnl e contratti aziendali) in servizi di welfare,** che per alcuni ambiti richiamano la normativa di cui sopra. La Legge di Stabilità 2016 aveva infatti previsto la possibilità di erogare, su richiesta del dipendente, i benefit di cui sopra in sostituzione dei premi di risultato aventi determinate caratteristiche. La Legge di Stabilità 2017 ha ulteriormente modificato tale normativa.

# Normativa di riferimento in ambito welfare aziendale

## Normativa in tema di piani di welfare e flexible benefit

- Una società può essere interessata ad offrire ai propri dipendenti un pacchetto di beni e servizi (c.d. “**flexible benefits**”) diversi dalla tradizionale remunerazione in denaro attuando specifici piani di *welfare* aziendale con le finalità di migliorare la produttività dell’impresa e il benessere dei relativi dipendenti. I *flexible benefits* si inquadrano come una “deroga” alle regole in materia di reddito di lavoro dipendente, in base alle quali tutte le somme, in denaro o in natura, percepite in relazione al rapporto di lavoro sono tassate in capo al dipendente. Nell’ambito di tale deroga, vi sono benefit completamente esclusi dalla base imponibile ed altri per il quali vi sono soglie di esenzione.
- I servizi previsti da un piano di *welfare* aziendale devono essere messi a disposizione alla generalità dei dipendenti o a categorie di essi.
- Il paniere di beni e servizi da includere in un piano di *welfare* aziendale può essere composto dai c.d. “**fringe benefits**”, ovvero quei beni e servizi di cui all’art. 51 del Tuir che non concorrono ovvero concorrono in parte a formare reddito in capo al dipendente e che rappresentano per la società componenti di costo deducibili (ai fini Ires).

# Evoluzione della normativa - premi di risultato e flexible benefit

## Normativa in tema di premi di risultato convertiti in servizi di welfare

### Legge Stabilità 2015

Non concorrono alla formazione del reddito:

- I contributi versati a Casse Sanitarie entro il limite di €3.615,20
- i servizi di mensa e ticket restaurant fino a €5,29 giornalieri, €7 se elettronici.
- I servizi di trasporto collettivo.
- I contributi alla previdenza complementare entro il limite di €5.164,57.
- Particolari servizi di utilità sociale
- Beni e servizi di valore inferiore a €258,23

### Legge di Stabilità 2016 (rispetto a 2015)

- Ampliamento delle tipologia di spesa per prestazioni in beni o servizi da parte dell'azienda a beneficio dei lavoratori non imponibili per questi ultimi.
- Ampio spazio alla previsione di alcune forme di "welfare aziendale", precedentemente precluse alla contrattazione collettiva (ora utilizzabile)
- Reintroduzione del premio di produttività (escluso nel 2015) che, se erogato sotto forma di welfare aziendale, risulta ancora più favorevole (risparmio fiscale e contributivo) sia per l'azienda che per il dipendente.
- Ampia facoltà di utilizzare forme a voucher per la fruizione di alcune tipologie di welfare aziendale

### Legge di Stabilità 2017 (rispetto a 2016)

- Ampliato l'ambito di operatività del regime fiscale agevolato dei premi di risultato spettanti ai dipendenti introdotto dalla Legge di Stabilità 2016..
- I contributi alle forme pensionistiche complementari e i contributi di assistenza sanitaria, qualora siano percepiti per scelta del dipendente in sostituzione del premio di risultato non saranno soggetti né ad Irpef né ad imposta sostitutiva.
- Non saranno tassate ad Irpef i contributi e i premi versati dal datore di lavoro alla generalità o a categorie di dipendenti, per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie.

# Evoluzione della normativa - premi di risultato e flexible benefit

A decorrere dal 1° gennaio 2016, l'articolo 1 della Legge di Stabilità 2016, ha previsto in dettaglio una serie di novità importanti:

- ha ripristinato a regime **la detassazione dei premi di risultato in favore dei lavoratori dipendenti nel settore privato**, ovvero ha previsto **la detassazione delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa ai medesimi soggetti**;
- ha previsto la possibilità per i lavoratori dipendenti nel settore privato di **scegliere di trasformare il premio di risultato in servizi di welfare aziendale, senza scontare alcuna imposizione ai fini Irpef**, nei limiti di quanto previsto dall'art. 51 del Tuir;
- ha apportato rilevanti modifiche all'articolo 51 del TUIR in materia di fringe benefit, orientate ad **agevolare le opere ed i servizi messi a disposizione della generalità o di categorie dei dipendenti per finalità di carattere sociale**.

# Evoluzione della normativa - premi di risultato e flexible benefit

A decorrere dal 1° gennaio 2017, la legge 11 dicembre 2016, n. 232, cosiddetta “Legge di stabilità 2017” ha apportato le seguenti novità:

- **Ampliamento dell’ambito di operatività del regime fiscale agevolato dei premi di risultato spettanti ai dipendenti introdotto dalla Legge di Stabilità 2016.** I premi di produzione di ammontare variabile, legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, sono assoggettati ad un’imposta sostitutiva dell’Irpef e delle addizionali del 10%, nel limite di importo complessivo di **3.000 € lordi sui redditi non superiori a 80.000 €**
- **I contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al D.Lgs. n. 252 del 2005 e i contributi di assistenza sanitaria di cui all’art. 51, c.2 del Tuir, qualora siano percepiti per scelta del dipendente in sostituzione del premio di risultato non saranno soggetti né ad Irpef né ad imposta sostitutiva.**
- **Non saranno tassate ad Irpef i contributi e i premi versati dal datore di lavoro alla generalità o a categorie di dipendenti, per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie.**

# Evoluzione della normativa - premi di risultato e flexible benefit

Il dipendente ha la possibilità di convertire i premi di risultato spettanti in benefit aziendali se sono rispettate le seguenti condizioni:

- i premi di risultato devono essere di ammontare variabile, legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione rispetto ad un periodo congruo definito;
- il dipendente deve aver conseguito nell'anno precedente una retribuzione non superiore a € 80.000;
- il premio di risultato è convertibile (in tutto o in parte) in servizi welfare defiscalizzati fino all'importo massimo di 3.000 € lordi, 4.000 € per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro;
- l'erogazione del premio di risultato e la possibilità da parte del lavoratore di convertire il premio in benefit devono essere previsti contrattualmente.

Vantaggi per azienda	Vantaggi per lavoratore
<ul style="list-style-type: none"><li>• Diminuzione cuneo fiscale</li><li>• Migliore «clima» aziendale &gt; aumento motivazione e produttività</li><li>• Potenziale miglioramento relazioni sindacali</li><li>• Fidelizzazione lavoratori</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Risposte ad esigenze concrete</li><li>• Miglioramento clima lavorativo</li><li>• Possibilità di personalizzazione del benefit (anche rispetto ad esigenze familiari)</li><li>• Diminuzione del carico fiscale e dunque aumento del potere d'acquisto</li></ul>

## Esempio: Premio di Risultato €1.000

Cash	Benefit
<ul style="list-style-type: none"><li>• Netto Busta: € 650 circa (aliquota fiscale 10% + oneri contributivi)</li><li>• Costo azienda: € 1.300 circa (oneri contributivi circa 30%)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rimborsi/Voucher (ad es. servizio di assistenza familiare): € 1.000</li><li>• Costo azienda: € 1.000</li></ul>

# Evoluzione della normativa - premi di risultato e flexible benefit

## Possibili aree di intervento – esempi di servizi in ambito welfare

<u>Area di intervento / tipologia di servizio</u>	<u>Limiti in caso di piano di welfare generico</u>	<u>Limiti in caso di conversione del premio di risultato (*)</u>
<p><b>Benefit di utilità sociale (servizi messi a disposizione direttamente dal datore di lavoro) con finalità:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) Ricreative: circoli sportivi e palestre;</li> <li>ii) Culturali: abbonamento cinema, teatro;</li> <li>iii) Sociali: centri di recupero; check-up medico; centri di assistenza psicologica; centri di riabilitazione; centri di assistenza parasanitaria e case di cura;</li> <li>iv) Educative: corsi di lingue.</li> </ul>	<p><u>Per il dipendente:</u> esente  <u>Per l'azienda:</u> deducibile nel limite del 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente se previsti in base ad un piano unilaterale da parte del datore di lavoro ovvero interamente deducibili se previsti in base al contratto</p>	<p><u>Per il dipendente:</u> esente  <u>Per l'azienda:</u> interamente deducibili</p>
<p><b>Servizi di assistenza ai i) familiari anziani e ii) familiari non autosufficienti</b></p> <p><b>Assicurazioni aventi ad oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o aventi a oggetto il rischio di una malattia grave.</b></p>	<p><u>Per il dipendente:</u> esente  <u>Per l'azienda:</u> deducibile nel limite del 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente se previsti in base ad un piano unilaterale da parte del datore di lavoro ovvero interamente deducibili se previsti in base al contratto</p>	<p><u>Per il dipendente:</u> esente  <u>Per l'azienda:</u> interamente deducibili se previsti in base al contratto</p>
<p><b>Somme, servizi e prestazioni erogate per la fruizione da parte dei familiari dei dipendenti di:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi;</li> <li>ii) servizi per la frequentazione di ludoteche e di centri estivi e invernali;</li> <li>iii) borse di studio.</li> </ul>	<p><u>Per il dipendente:</u> esente  <u>Per l'azienda:</u> deducibile nel limite del 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente se previsti in base ad un piano unilaterale da parte del datore di lavoro ovvero interamente deducibili se previsti in base al contratto</p>	<p><u>Per il dipendente:</u> esente  <u>Per l'azienda:</u> interamente deducibili</p>

In rosso: tematiche che impattano su soluzioni assicurative

(\*) Tale possibilità deve essere prevista nel contratto



# Evoluzione della normativa - premi di risultato e flexible benefit

## Possibili aree di intervento – esempi di servizi in ambito welfare

<u>Area di intervento / tipologia di servizio</u>	<u>Limiti in caso di piano di welfare generico</u>	<u>Limiti in caso di conversione del premio di risultato (*)</u>
<b>Servizio di trasporto collettivo (reso con mezzi propri del datore di lavoro ovvero affidato in appalto. Non sono ricompresi le indennità sostitutive del trasporto e il rimborso dei biglietti/ abbonamenti al lavoratore)</b>	<u>Per il dipendente:</u> esente <u>Per l'azienda:</u> interamente deducibile	<u>Per il dipendente:</u> esente <u>Per l'azienda:</u> interamente deducibile
<b>Cassa sanitaria (contributi alle casse di assistenza sanitaria)</b>	<u>Per il dipendente:</u> esenzione fino ad Euro 3.615,20 su base annua <u>Per l'azienda:</u> interamente deducibile	<b><u>Per il dipendente:</u> esente senza limiti</b> <b><u>Per l'azienda:</u> interamente deducibile</b>
<b>Previdenza integrativa (contributi alle forme pensionistiche complementari di cui a D. Lgs. 252/2005)</b>	<u>Per il dipendente:</u> esenzione fino ad Euro 5.164,57 su base annua <u>Per l'azienda:</u> interamente deducibile	<b><u>Per il dipendente:</u> esente senza limiti</b> <b><u>Per l'azienda:</u> interamente deducibile</b>

In rosso: tematiche che impattano su soluzioni assicurative

(\*) Tale possibilità deve essere prevista nel contratto