

SCelta WELFARE

SCHEDA TECNICA SULLA FORMALIZZAZIONE DEL PIANO DI WELFARE

Le aziende possono introdurre il Welfare in diversi modi, ma ogni modalità ha una sua regolamentazione specifica. In estrema sintesi il welfare può essere introdotto dal datore di lavoro in maniera "volontaria" o "negoziale".

A) WELFARE VOLONTARIO

L'impresa può decidere su base unilaterale e volontaria, di mettere a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti, un insieme di servizi che sono altrettanto volontari nella fruizione da parte del dipendente.

Il costo di tali servizi, considerati oneri di utilità sociale sostenuti per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, ai fini del reddito d'impresa, risulta deducibile limitatamente al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.

L'impresa formula quello che si chiama piano di welfare in piena autonomia, cioè un paniere composto con i servizi che unilateralmente ha deciso di concedere, definendo sia le regole per l'accesso sia i beneficiari, sia il valore complessivo dei servizi.

Una volta stabilito il piano l'impresa lo comunica, quindi, ai lavoratori che spesso per mezzo di una piattaforma possono usufruire dei beni e servizi messi a loro disposizione.

B) IL WELFARE NEGOZIALE

Si ha welfare negoziale nel caso in cui si arrivi ad un accordo integrativo aziendale, c.d. contratto di secondo livello aziendale, oppure ci si rifaccia ad un accordo territoriale, o anche si adotti un regolamento aziendale che configura l'adempimento di un obbligo negoziale. Infatti la Legge di Stabilità per il 2016 ha introdotto

questa tipologia di welfare attraverso una modifica dell'articolo 51, Tuir, con particolare riferimento alla riscrittura della lettera f), comma 2, che prevede che non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente "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". Contemporaneamente ha affiancato alla detassazione sui premi di risultato la possibilità della scelta alternativa data al lavoratore tra beneficio welfare e denaro.

Il lavoratore, per espressa previsione di legge, godrà dell'esclusione dal reddito da lavoro dipendente l'importo ricevuto per le opere e i servizi riconducibili all'articolo 100, Tuir, se riconosciuti non solo da welfare volontario, ma anche da contratti o accordi che hanno natura contrattuale e non sono solo erogati volontariamente dal datore di lavoro.

Tutte le tipologie di introduzione del welfare possono essere comunque alternative. Infatti, ad esempio, l'introduzione del welfare individuale non preclude all'azienda la possibilità di introdurre anche quello di tipo unilaterale o negoziale.

IL REGOLAMENTO AZIENDALE

Il welfare volontario o negoziale può essere introdotto con regolamento aziendale.

Per regolamento aziendale si intende, in linea generale, un insieme di regole stabilite unilateralmente dal datore di lavoro, ovvero concordate con le parti sociali, di norma relative all'organizzazione aziendale nel suo complesso o all'introduzione di un sistema premiale.

A seconda se il regolamento è espressione unilaterale del datore di lavoro, oppure configura l'adempimento di un obbligo negoziale ha un valore diverso ai fini della deducibilità per l'azienda dei costi del personale.

In sintesi secondo l'orientamento dell'Agenzia delle Entrate, nella circolare n. 28/E/2016, l'erogazione dei benefit in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 95, Tuir, e non nel solo limite del 5 per mille ex art. 100 del medesimo T.U.

Tale limite di deducibilità continua ad operare, invece, in relazione alle ipotesi in cui le opere e i servizi siano offerti volontariamente dal datore di lavoro, quindi inserite nel regolamento aziendale che non configura l'adempimento di un obbligo negoziale.

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

Altra modalità di inserimento del Welfare è l'accordo integrativo aziendale. Si tratta della stipula di un accordo di secondo livello in cui si disciplina il sistema welfare, oppure si prevede l'erogazione di un premio di risultato che il lavoratore ha facoltà di convertire in servizi di welfare

Attraverso l'esecuzione di accordi o contratti aziendali, territoriali o nazionali, stipulati fra l'azienda e le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero la loro rappresentanza sindacale unitaria, come previsto dall'articolo 51, D.Lgs. 81/2015 si può introdurre la detassazione dei premi. Soltanto gli accordi che rispecchiano i requisiti individuati dalla norma sulla detassazione possono prevedere la conversione in servizi welfare del premio di risultato. Restano pertanto esclusi i contratti o accordi individuali plurimi e i contratti o accordi individuali.

ACCORDO TERRITORIALE

Una soluzione alternativa all'accordo aziendale è applicare, se presente, l'accordo territoriale. Infatti tale applicazione non prevede la presenza di sindacati con cui trovare l'accordo stesso, ma il recepimento di accordi territoriali.

La fase sindacale è infatti svolta a livello territoriale, ma solo il datore di lavoro aderente alle associazioni datoriali che hanno stipulato l'accordo con le organizzazioni sindacali dei lavoratori, può istituire il premio di risultato.

ACCORDO INDIVIDUALE

In ultimo, il welfare può passare attraverso l'accordo individuale. Ciò avviene quando l'azienda propone, soltanto ad alcuni lavoratori, un piano di welfare che più diffusamente configura benefit. In questo caso rimane fermo al disposto previsto per il welfare volontario circa la deducibilità dei valori.

I PASSI PER ATTIVARE UN PIANO DI WELFARE EFFICACE

- > STABILIRE UN PREMIO DI RISULTATO
- > FORMALIZZARE IL PIANO
- > EFFETTUARE INCHIESTA SUI BISOGNI INTERNI DI WELFARE
- > RICERCARE I SERVIZI / BENEFIT
- > COMUNICARE IL PIANO AI DIPENDENTI
- > EROGARE IL PIANO TRAMITE PIATTAFORMA

Il 31/03/2017 Abbiamo sottoscritto un Accordo Territoriale, il primo in Lombardia.

Le aziende Area Lavoro possono, quindi, senza quindi alcun accordo sindacale, introdurre il proprio Piano di Welfare sfruttando questo privilegio.

Contatta il tuo consulente Area Lavoro per dettagli