



## Editoriale

### *Il welfare: un'opportunità per le aziende e i lavoratori*

Parlare di "premio di risultato" o di "welfare aziendale" sembra in contrasto con le difficoltà finanziarie che ancora pesano sulle aziende. Eppure tali ipotesi non aggiungono costi per il datore di lavoro e, anzi, la somma spendibile per il lavoratore è netta. A tale scopo, è strategico utilizzare le opportunità offerte dalla recente normativa per ridurre il cuneo fiscale (il differenziale tra quanto percepito dal lavoratore e il costo azienda), accrescendo i benefici per il lavoratore e creando così per le aziende, a parità di costo, un più significativo guadagno in termini di produttività ed efficienza.

È da notare come anche la contrattazione nazionale (metalmeccanici, chimici, tessili ecc.) abbia puntato proprio sul welfare come elemento innovativo per offrire servizi in campo sociale, sanitario, assistenziale, educativo e ricreativo.

La disamina della normativa e gli esempi che proponiamo in queste pagine illustrano il risultato che è possibile raggiungere, con un vantaggio economico sia per le imprese che per i lavoratori. Si tratta di un risultato concreto, che consente di premiare il lavoratore, aumentandone il senso di appartenenza aziendale. Il focus della consulenza che lo Studio offre è incentrato sul raggiungimento di questo obiettivo senza incrementare i costi per l'azienda.

Si consideri, per esempio, che uno degli indicatori previsti per il premio di risultato è l'efficienza: sarà quindi possibile destinare una somma a tale titolo a fronte di un risultato produttivo che prescinde dalle ore di lavoro effettuate in regime di flessibilità, che vengono quantificate e pagate attraverso il premio di risultato. In questo modo, il lavoratore sarà incentivato a effettuare le ore di lavoro necessarie a raggiungere l'obiettivo previsto, sapendo di poter usufruire della tassazione al 10% o di ricevere la somma netta in servizi di welfare.

È inoltre possibile sostenere la necessità di flessibilità aziendale (con l'introduzione di turni di lavoro, l'orario di lavoro multiperiodale

ecc.) attraverso il riconoscimento del welfare a queste categorie omogenee.

Un'altra interessante possibilità è poi la trasformazione delle ore ROL in premio di risultato a fronte dell'introduzione di un orario flessibile, che deve però mantenere inalterati i livelli di produttività (altro indicatore previsto dalla legge).

Un ulteriore vantaggio del welfare è che non costituisce reddito da lavoro dipendente, quindi non erode il bonus Renzi (art. 1 del D.L. n. 66/2014) e non compromette gli indicatori di reddito.

Inoltre, attraverso la regolamentazione del welfare, è possibile sostenere l'impegno di gruppi omogenei (per esempio il personale con funzioni direttive) per i quali il CCNL prevede il pagamento delle sole ore di lavoro ordinario ma che, per ragioni di servizio e per la posizione aziendale che ricoprono, sottraggono tempo alla vita familiare e alla vita sociale: attraverso il riconoscimento di somme per il welfare, queste categorie di lavoratori possono vedere premiato il loro impegno.

Per raggiungere questo tipo di risultati, è necessario affidarsi a una buona piattaforma web, che renda facilmente e rapidamente fruibile l'erogazione dei servizi, declinati in modo concreto ed efficace sul territorio. Grazie al supporto dei Consulenti del Lavoro, si potranno ricercare soluzioni *ad hoc* in base alle specifiche esigenze aziendali, affidando esternamente la responsabilità della gestione amministrativa e fiscale del welfare, tutelando comunque la privacy del lavoratore.

Nel convegno *Il welfare aziendale e le politiche retributive*, organizzato da Welfarebit e «Il Sole 24 ore» per il 19 aprile prossimo, saranno approfonditi i temi legati al welfare aziendale e verrà presentata la piattaforma web.

**Lorenzo Miazzo**  
**Consulente del Lavoro**

Il welfare aziendale si traduce in un pacchetto di beni e servizi ceduti ai dipendenti sulla base di un accordo collettivo oppure a seguito di una decisione del datore di lavoro, che viene formalizzata attraverso la definizione di un regolamento aziendale. Costituisce un'opportunità vantaggiosa per i lavoratori, in quanto la somma destinata al welfare non è tassata e non

rientra nel reddito da lavoro dipendente (quindi, non è soggetta al prelievo fiscale e contributivo).

La tabella riportata di seguito riassume in modo chiaro i vantaggi fiscali del welfare aziendale, mettendo a confronto il costo aziendale e l'importo netto che spetterà al dipendente nelle ipotesi di superminimo, premio di risultato e welfare aziendale.

Descrizione	COSTO DIPENDENTE		AUMENTO IN BUSTA PAGA		PREMIO DI RISULTATO		WELFARE AZIENDALE	
	Costo azienda	Netto dipendente	Costo azienda	Netto dipendente	Costo azienda	Netto dipendente	Costo azienda	Netto dipendente
Lordo	30.399,00	30.399,00	30.399,00	30.399,00	30.399,00	30.399,00	30.399,00	30.399,00
Totali con oneri	39.573,41	27.553,35	42.177,02	29.366,54	42.177,02	29.366,54	41.573,41	29.553,65
Netto Dipendente		20.738,81		21.783,75		22.640,63		22.738,81
Incidenza retribuzione aggiuntiva di € 2.000,00			2.603,61	1.074,84	2.603,61	1.631,60	2.000,00	2.000,00
Cuneo fiscale		47,59%		48,35%		46,31%		45,86%
Cuneo fiscale sull'incremento di € 2.000,00				58,72%		37,33%		0,00%

COMPARAZIONE DELLE IPOTESI AI FINI PENSIONISTICI

	AUMENTO IN BUSTA PAGA	PREMIO DI RISULTATO	WELFARE AZIENDALE
Retribuzione in aumento lorda/netta	€ 2.000,00	€ 2.000,00	€ 2.000,00
Contribuzione 33%	€ 660,00	€ 660,00	€ 0,00
Tasso di rivalutazione 4,50%	€ 29,70	€ 29,70	€ 0,00
Montante contributivo	€ 689,70	€ 689,70	€ 0,00
Coefficiente di trasformazione 5,506%	€ 37,97	€ 37,97	€ 0,00
Rendita pensionistica annua netta (27% tassazione)	€ 27,72	€ 27,72	€ 0,00

La riformulazione dell'art. 51 del TUIR, comma 2 (e in particolare la *lettera f*) prevede la non concorrenza alla formazione del reddito da lavoro dipendente per «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».

Si ritiene opportuno riportare una più puntuale individuazione delle agevolazioni identificabili come welfare aziendale, evidenziate nella seguente tabella.

FLEXIBLE BENEFITS: ART. 51 TUIR

VOCE DI SPESA	LIMITE FISCALE E CONTRIBUTIVO	MODALITÀ DI FRUIZIONE	ALTRI POSSIBILI BENEFICIARI (fiscalmente a carico)
Spese rette asilo nido	Nessuno	Rimborso spese	Figli/Fratelli e sorelle*
Spese rette scuola materna	Nessuno	Rimborso spese	Figli/Fratelli e sorelle*
Spese rette scuola primaria	Nessuno	Rimborso spese	Figli/Fratelli e sorelle*
Spese rette scuola secondaria	Nessuno	Rimborso spese	Figli/Fratelli e sorelle*
Spese università / master	Nessuno	Rimborso spese	Coniuge/Figli/Fratelli e sorelle/ Genitori/Suoceri/Generi e nuore*
Spese per frequentazione campus estivi	Nessuno	Rimborso spese	Figli/Fratelli e sorelle*
Spese per vacanze studio, ludoteche e corsi	Nessuno	Rimborso spese	Coniuge/Figli/Fratelli e sorelle/ Genitori/Suoceri/Generi e nuore*
Spese per acquisto testi scolastici	Nessuno	Rimborso spese	Coniuge/Figli/Fratelli e sorelle/ Genitori/Suoceri/Generi e nuore*
Interessi su prestiti / mutui	90% differenza tra TUR e tasso	Rimborso spese	Nessuno
Assistenza sanitaria integrativa	€ 3.615,20*	Convenzione o acquisto aziendale	Coniuge/Figli
Previdenza integrativa	€ 5.164,00*	Convenzione o acquisto aziendale	Nessuno
Beni e Servizi in natura	€ 258,64	Convenzione o acquisto aziendale	Nessuno
Spese sanitarie per malattie gravi o handicap	Nessuno	Rimborso spese	Coniuge/Figli/Fratelli e sorelle/ Genitori/Suoceri/Generi e nuore*

\* La Legge di Bilancio 2017 ha inoltre esteso la possibilità di superare i limiti previsti per beneficiare dell'esenzione fiscale totale, quando il premio di risultato viene destinato a contributi versati per l'assistenza sanitaria (eccedenti il limite di € 3.615,20) o per i contributi versati a fondi di previdenza complementare (eccedente il limite di € 5.164,57). In questo caso, si aggiunge un ulteriore vantaggio per il lavoratore, in quanto tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile della pensione.



Lorenzo Miazzo,  
Consulente del Lavoro,  
descrive i vantaggi  
del welfare aziendale

FLEXIBLE BENEFITS: ART. 100 TUIR			
VOCE DI SPESA	LIMITE DETASSAZIONE E DECONTRIBUZIONE PER IL LAVORATORE	MODALITÀ DI FRUIZIONE	ALTRI POSSIBILI BENEFICIARI
Somministrazioni di vitto tramite ticket	€ 1.163,80	Convenzione o acquisto aziendale	Coniuge/Figli/Fratelli e sorelle/Genitori/Suoceri/Generi e nuore
Somministrazioni di vitto tramite convenzioni	Nessuno	Convenzione o acquisto aziendale	Coniuge/Figli/Fratelli e sorelle/Genitori/Suoceri/Generi e nuore
Spese di assistenza (es. Baby Sitter, Colf Badanti)	Nessuno	Convenzione o acquisto aziendale	Coniuge/Figli/Fratelli e sorelle/Genitori/Suoceri/Generi e nuore
Spese di ricreazione (viaggi, teatro, altro...)	Nessuno	Convenzione o acquisto aziendale	Coniuge/Figli/Fratelli e sorelle/Genitori/Suoceri/Generi e nuore
Spese di formazione per il lavoratore (corsi)	Nessuno	Convenzione o acquisto aziendale	Coniuge/Figli/Fratelli e sorelle/Genitori/Suoceri/Generi e nuore
Spese per attività sportive	Nessuno	Convenzione o acquisto aziendale	Coniuge/Figli/Fratelli e sorelle/Genitori/Suoceri/Generi e nuore
Spese mediche	Nessuno	Convenzione o acquisto aziendale	Coniuge/Figli/Fratelli e sorelle/Genitori/Suoceri/Generi e nuore

••• **Voucher**

Il nuovo comma 3-bis dell'art. 51 del TUIR dispone che «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». Tale previsione è senza dubbio interessante in quanto sgombra il campo da qualsiasi dubbio in merito alla possibilità di attribuire ai lavoratori "voucher" (intesi in senso lato) in esenzione d'imposta: l'esempio tipico è quello dei buoni benzina, che possono essere ricompresi nell'ambito della generale esenzione di € 258,23. La possibilità di attribuire beni e servizi tramite uno strumento flessibile e semplice come il voucher comporta una notevole semplificazione, che potrà essere utilizzata per la corresponsione dei valori previsti dai CCNL (per esempio per i metalmeccanici, ai quali dal 1° giugno spetterà un valore di € 100 in welfare).

••• **Detassazione del premio di risultato 2017**

La Legge di Bilancio 2017 ha innalzato il limite del premio di risultato annuo che può beneficiare della detassazione fino a € 3.000 annui lordi (circa € 3.314 al netto dei contributi previdenziali a carico del lavoratore con aliquota al 9,49%). Inoltre, sono stati aumentati i limiti di reddito percepito dal lavoratore nell'anno precedente a quello di corresponsione, innalzando tale soglia da € 50.000 a € 80.000.

Si conferma che la detassazione spetta solo se prevista da contratti aziendali o territoriali (sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e depositati alla Direzione Territoriale del Lavoro) che prevedano incrementi effettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che devono essere misurabili e verificabili. Se previsto dall'accordo, il dipendente potrà destinare tutto o parte

del premio di risultato a benefit messi a disposizione dall'azienda: in questo caso, il lavoratore godrà della totale esenzione contributiva e fiscale, rendendo di fatto spendibile l'intera somma.

••• **Opportunità per piccole e medie aziende**

Nelle realtà aziendali prive di rappresentanze sindacali (RSU o RSA), la possibilità di accedere al regime agevolato previsto per i premi di risultato si concretizza attraverso l'adesione all'accordo quadro territoriale sottoscritto dalle organizzazioni sindacali.

Le aziende potranno semplicemente comunicare al comitato istituito presso le associazioni firmatarie dell'accordo territoriale e del CCNL aziendale applicato, anche se non associate, l'adesione all'accordo quadro, indicando il periodo di riferimento, la composizione del premio, gli indicatori adottati, la stima del valore annuo.

Le condizioni previste per l'erogazione del premio di risultato oggetto di comunicazione al richiamato comitato dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, specificando la possibilità di sostituire totalmente o parzialmente il premio monetario con welfare aziendale completamente detassato.

Una volta in possesso della conferma da parte del comitato, si dovrà completare la procedura prevista dalla legge, con la trasmissione telematica alla DTL entro i 30 giorni successivi. Naturalmente, il premio di risultato potrà essere modulato con indicatori variabili a seconda di reparto, area o funzione.

Merita una nota di rilievo la precisazione che, poiché le somme utilizzate per il welfare non entrano a far parte del reddito, queste ultime non andranno a incidere sulla posizione fiscale del lavoratore per quanto riguarda l'erogazione del bonus Renzi, la corresponsione degli Assegni Nucleo Familiare o il calcolo dell'indice ISEE.

Notizie in breve

ROTTAMAZIONE DELLE CARTELLE EQUITALIA: PROROGA AL 21 APRILE

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la proroga al 21 aprile 2017 per i termini relativi alla definizione agevolata dei carichi affidati agli agenti della riscossione, inizialmente fissati al 31 marzo. È possibile indicare nell'istanza da presentare ad Equitalia solo i carichi che si intendono definire, in quanto è ammessa la definizione anche solo di alcune delle partite a debito. In presenza di una rateazione in corso, si potranno definire alcuni dei carichi a debito recandosi presso Equitalia per il ricalcolo della rata originaria, che dovrà continuare a essere pagata.

## Oggi parliamo di...

### NUOVA NORMATIVA SUL LAVORO ACCESSORIO

È stata cancellata l'intera normativa sul lavoro accessorio (che prevedeva la retribuzione tramite voucher); un regime transitorio consentirà, fino al 31/12/2017, l'utilizzo dei buoni già richiesti alla data di entrata in vigore del decreto legge. In attesa dell'introduzione della nuova disciplina che dovrebbe regolamentare il lavoro accessorio, si potrà utilizzare il lavoro a chiamata (per un massimo di 400 giornate nel triennio, a eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo) se previsto dal CCNL, o se rientrante nelle seguenti ipotesi:

- per lavoratori di età inferiore a 24 anni (purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno) oppure superiore a 55 anni;
- per le prestazioni indicate nel Regio Decreto 2657 del 1923, tra cui camerieri, personale di servizio e cucina in alberghi e ristoranti, custodi eccetera.

Altra soluzione (se è possibile garantire al lavoratore un monte ore di lavoro alla settimana, anche se non in via continuativa) è il part time con clausole flessibili o con orario multiperiodale. Sconsigliamo invece la collaborazione occasionale, che prevede una prestazione non superiore ai 30 giorni e nei limiti di € 5.000 di compenso annuo con ritenuta d'acconto a titolo di imposta del 20%, poiché gli istituti di vigilanza, di norma, riqualificano tale contratto come lavoro subordinato, con la conseguente applicazione di sanzioni per la mancata presentazione delle denunce previste, oltre alla richiesta dei relativi contributi previdenziali con interessi e sanzioni. Si ricorda che la possibile riqualificazione riguarda tutte le collaborazioni intercorse negli ultimi 5 anni (periodo di prescrizione), facilmente riscontrabili dal mod. 770 annuale.

### RESPONSABILITÀ NEGLI APPALTI

È stata ripristinata la piena responsabilità solidale nella catena degli appalti, poiché è stata reintrodotta la possibilità piena del lavoratore di promuovere la controversia sui crediti di lavoro per stipendi e contributi non pagati, nei confronti del patrimonio del committente, essendo decaduto l'obbligo della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore.

— I CONVEGNI DI —

**Guida  
al Lavoro**

**Wobit**



**FONDAZIONE  
NOVARA SVILUPPO**  
Via Bovio 6  
**NOVARA**

# IL WELFARE AZIENDALE E LE POLITICHE RETRIBUTIVE

▶ **08,30**  
caffè benvenuto  
e registrazione  
partecipanti

▶ **09,00**  
saluti  
e inizio  
lavori

▶ **12,00**  
dibattito

▶ **13,00**  
termine  
dei lavori  
e aperitivo



**studiomiazzo**  
consulenza del lavoro

## Informazioni

Periodico di informazione professionale e tecnica distribuito a titolo gratuito in forma cartacea e elettronica.

**Per attivare l'abbonamento gratuito occorre farne richiesta via mail a: [infogenerali@studiomiazzo.it](mailto:infogenerali@studiomiazzo.it)**

**Redazione: Studio Miazzo**  
Corso della vittoria 7  
T 0321 338100  
[infogenerali@studiomiazzo.it](mailto:infogenerali@studiomiazzo.it)  
[www.studiomiazzo.it](http://www.studiomiazzo.it)

## Contatti

**Novara:** C.so della Vittoria 7, 28100  
t 0321 338 100 • f 0321 623 287

**Magenta:** Piazza Liberazione 6, 20013

**Borgomanero:** Via Caneto 56, 28021  
t 0322 836 513

**Milano:** Via Eustachi 20, 20129  
t 02 29513 210