

Videolavoro del 13 aprile

# Fringe benefits e nuovo welfare aziendale



A cura di Massimo Brisciani

Fringe benefits

3

Il nuovo welfare aziendale: regolamenti e accordi

7

La convertibilità dei premi di risultato in strumenti di welfare

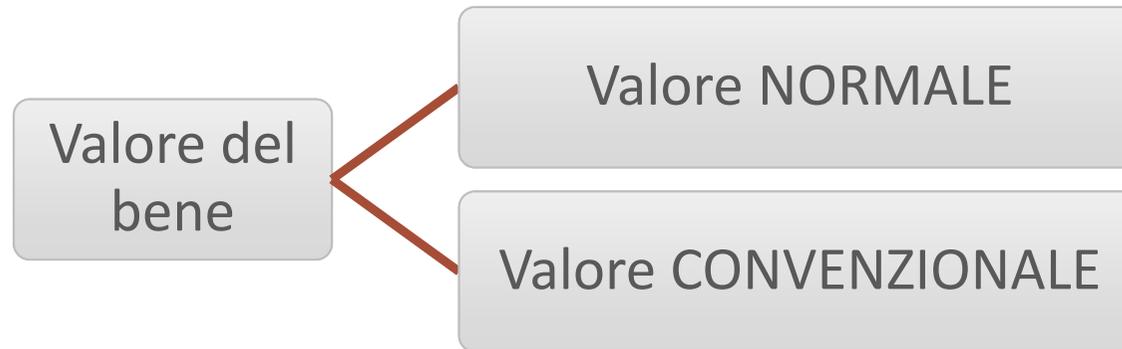
15



R

# Fringe benefit

*R*



### Valore NORMALE (TUIR art. 9, c. 3)

- Prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni ed i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo più prossimi

## Regola generale

Valore del *fringe benefit*

Inferiore a €258,23



Imponibile contributivo e fiscale

Non soggetto a imposizione

Superiore a €258,23



100% del valore normale  
(o prezzo applicato ai grossisti se il bene è prodotto dall'azienda e questa vende all'ingrosso)



La concessione al lavoratore in uso privato di veicoli aziendali costituisce *fringe benefit*

### Uso

Solo privato

Solo lavorativo

Promiscuo

### Imponibile contributivo e fiscale

100% del valore normale

Zero (non è un *benefit*)

30% dell'importo corrispondente ad una percorrenza annua convenzionale di 15.000 km (ACI)



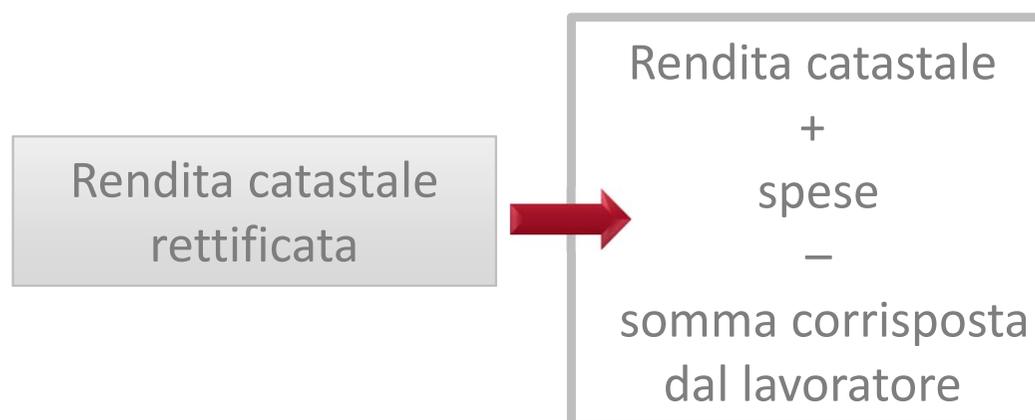
Cessione		Valore normale
Gratuita	➔	Prezzo «di mercato»
Agevolata	➔	Differenza tra il prezzo di mercato e quello praticato, se inferiore



## FRINGE BENEFITS – *Fabbricati in locazione, uso o comodato*

Alloggio	Imponibile contributivo e fiscale	
	Fabbricato iscritto al catasto	Fabbricato non iscritto al catasto
Strumentale all'attività lavorativa (custode)	30% della rendita catastale aumentata delle spese di esercizio	Differenza tra canone di locazione determinato in regime di libero mercato e somma corrisposta dal lavoratore
Non strumentale all'attività lavorativa	100% della rendita catastale	

**R**



Il reddito derivante dall'assegnazione di *stock option* ai dipendenti è totalmente **escluso dall'imponibile contributivo**, ma concorre alla **formazione del reddito imponibile** da lavoro dipendente **ai fini fiscali**

R

## FRINGE BENEFITS – Opere e servizi di utilità sociale

L'esclusione dalla formazione del reddito di lavoro è **subordinata alla sussistenza congiunta delle seguenti condizioni:**

- Spesa sostenuta **volontariamente**, o in conformità a disposizioni di **contratto** o di **accordo** o di **regolamento** aziendale
- Opere e servizi a disposizione della **generalità dei dipendenti o di categorie**
- **Finalità** di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, culto

### Erogazioni in denaro

Rimborsi o anticipazioni di spese

Per frequenza asili nido da parte di familiari

Borse di studio

Esclusione  
dall'imponibile

NO

SI

SI

<i>Fringe benefit</i>	Esclusione dalla formazione dell'imponibile
Somministrazione di vitto da parte del datore	SI
Pasti in mense gestite dal datore o da terzi	SI
Prestazioni sostitutive del servizio mensa (buoni pasto)	Fino a € 5,29 (fino a € 7 se elettronici)

L'indennità sostitutiva di mensa è esente da prelievo contributivo e fiscale solo se erogata a lavoratori addetti a strutture o cantieri a carattere temporaneo ubicati in zone prive di strutture di ristorazione



Piano di *welfare* aziendale che prevede **un paniere di *benefit*** tra i quali il **lavoratore è libero di scegliere** fino al raggiungimento di una soglia di valore massima

Se:

- i benefici e il *budget* figurativo sono identici per tutti i dipendenti o per una categoria omogenea  
e
- il benefit non è convertibile in denaro



Il corrispettivo dei servizi offerti ai dipendenti non concorre alla formazione del reddito imponibile

# Il nuovo welfare aziendale *regolamenti e accordi*

*R*

Si definisce Welfare Aziendale l'insieme delle iniziative volte ad incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia

A large, white, stylized letter 'R' with a subtle drop shadow, positioned in the lower-left quadrant of the slide.

Il datore di lavoro può finanziare servizi di utilità sociale, identici per tutti i lavoratori oppure differenziati in base ai bisogni specifici di ciascun lavoratore, potendo beneficiare di agevolazioni fiscali e contributive

La legge prevede, infatti, che il corrispettivo dei servizi offerti ai dipendenti sia **escluso dalla base imponibile fiscale e contributiva**

Il costo sostenuto dal datore di lavoro è quindi pari al vantaggio netto ottenuto dal lavoratore



La Legge di Stabilità 2016 (L. 208/2015)

- ha esteso il campo di applicazione del Welfare Aziendale



aumentano i c.d. Flexible Benefits, somme o prestazioni agevolate erogate dal datore di lavoro volte a incrementare il benessere del lavoratore



Il datore di lavoro può finanziare i piani di *welfare* mediante:

Iniziative volontarie

- Contratto
- Accordo
- Regolamento aziendale

La deducibilità dei costi sostenuti per il datore di lavoro è:

- **Integrale** se il piano deriva da accordo collettivo
- **Parziale** (5 per mille delle spese per prestazioni di lavoro dipendente) se deriva da iniziativa volontaria del datore di lavoro

# La convertibilità dei premi di risultato in strumenti di welfare

*R*

I premi di risultato di ammontare variabile, corrisposti dai **datori di lavoro privati** in esecuzione di un accordo collettivo di secondo livello, sono soggetti a un'imposta sostitutiva dell'Irpef pari al 10%

- premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione
- somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili di impresa

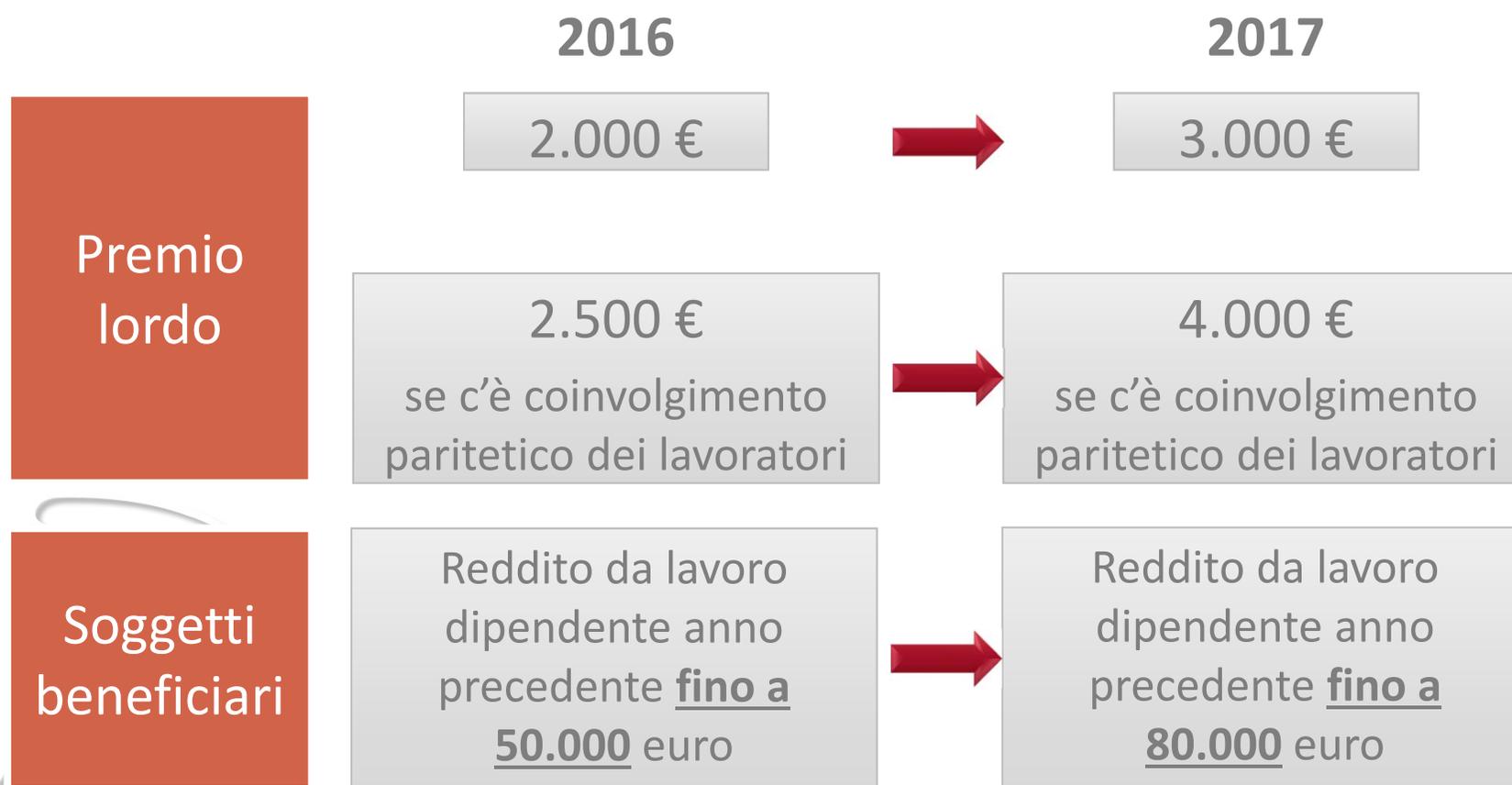


La Legge di Stabilità 2016 (L. 208/2015) ha reso permanente la disciplina della detassazione



## ACCORDI DI DETASSAZIONE

La Legge di Stabilità 2017 (L.232/2016) ha confermato e ampliato il regime fiscale agevolato



Il dipendente può rinunciare all'agevolazione se:

- a. ha altri redditi di lavoro dipendente non comunicati al datore di lavoro
- b. la tassazione ordinaria è più favorevole (es. presenza di detrazioni che azzerano l'imposta)

*R*

## ACCORDI DI DETASSAZIONE: conversione del premio in denaro in *welfare*

Il dipendente può optare per l'ottenimento del premio sotto forma di strumenti di *welfare* aziendale, quali ad esempio:

- rimborso delle rette scolastiche dei figli
- *check-up* medici
- utilizzo di palestre o altre strutture sportive
- fruizione di ingressi al cinema o a teatro
- contribuzione aggiuntiva alla previdenza complementare



NB: la facoltà di opzione deve essere prevista nell'accordo collettivo

### Per i dipendenti

### Per il datore di lavoro

Vantaggi

Esclusione dal prelievo fiscale e contributivo

- Risparmio dei contributi sui premi di risultato
- Possibilità di dedurre le spese per *welfare* aziendale

Promozione del ricorso alla contrattazione aziendale, come richiesto dal Jobs Act

## ACCORDI DI DETASSAZIONE – Vantaggi dell’opzione “welfare”

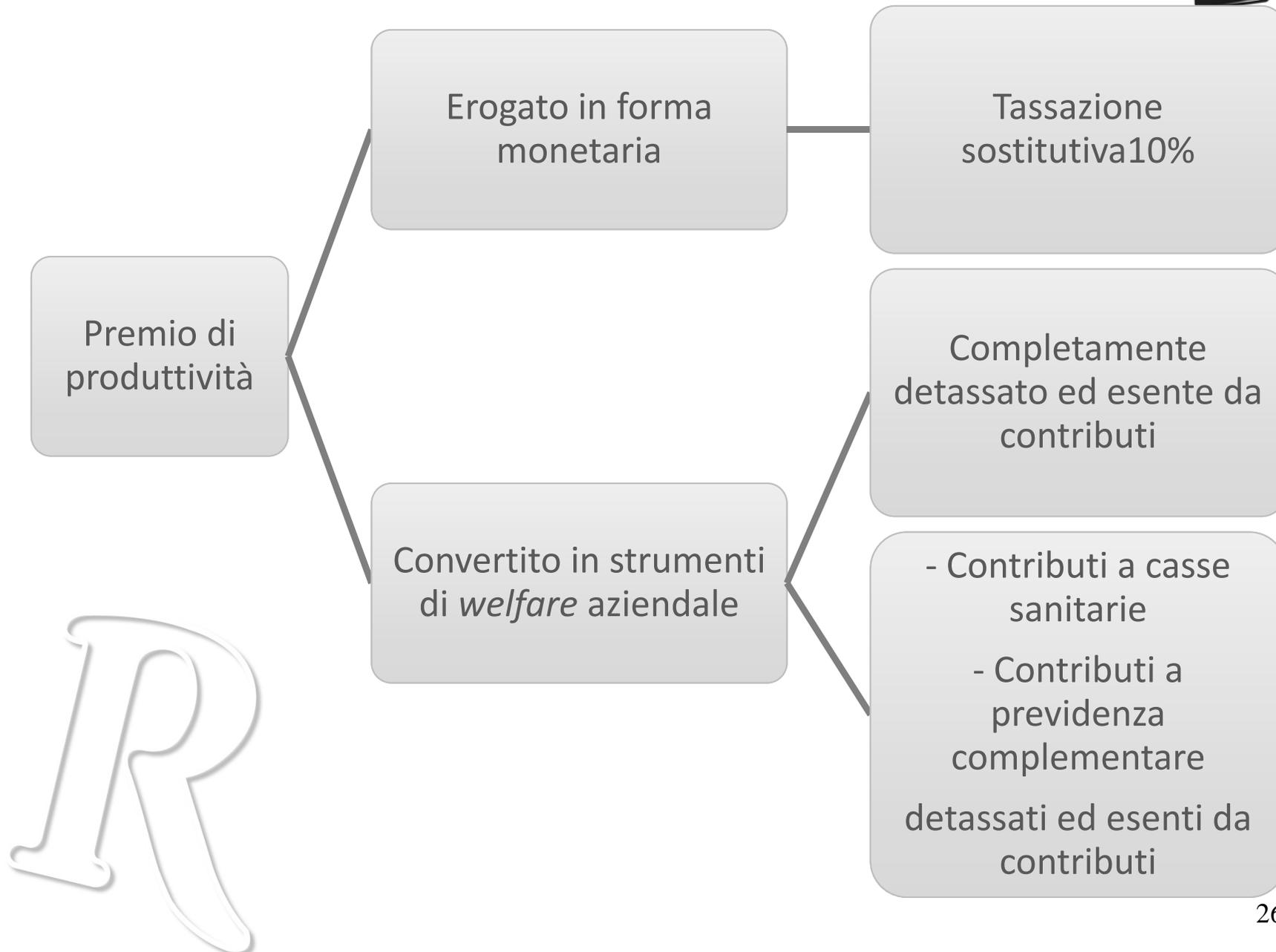
Le somme e i valori erogati sotto forma di welfare aziendale **non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente**, né sono soggetti all’imposta sostitutiva del 10% anche nell’eventualità in cui il lavoratore decida di fruirne in sostituzione, integrale o parziale, delle somme premiali

A large, white, stylized letter 'R' with a subtle drop shadow, positioned in the lower-left area of the slide.

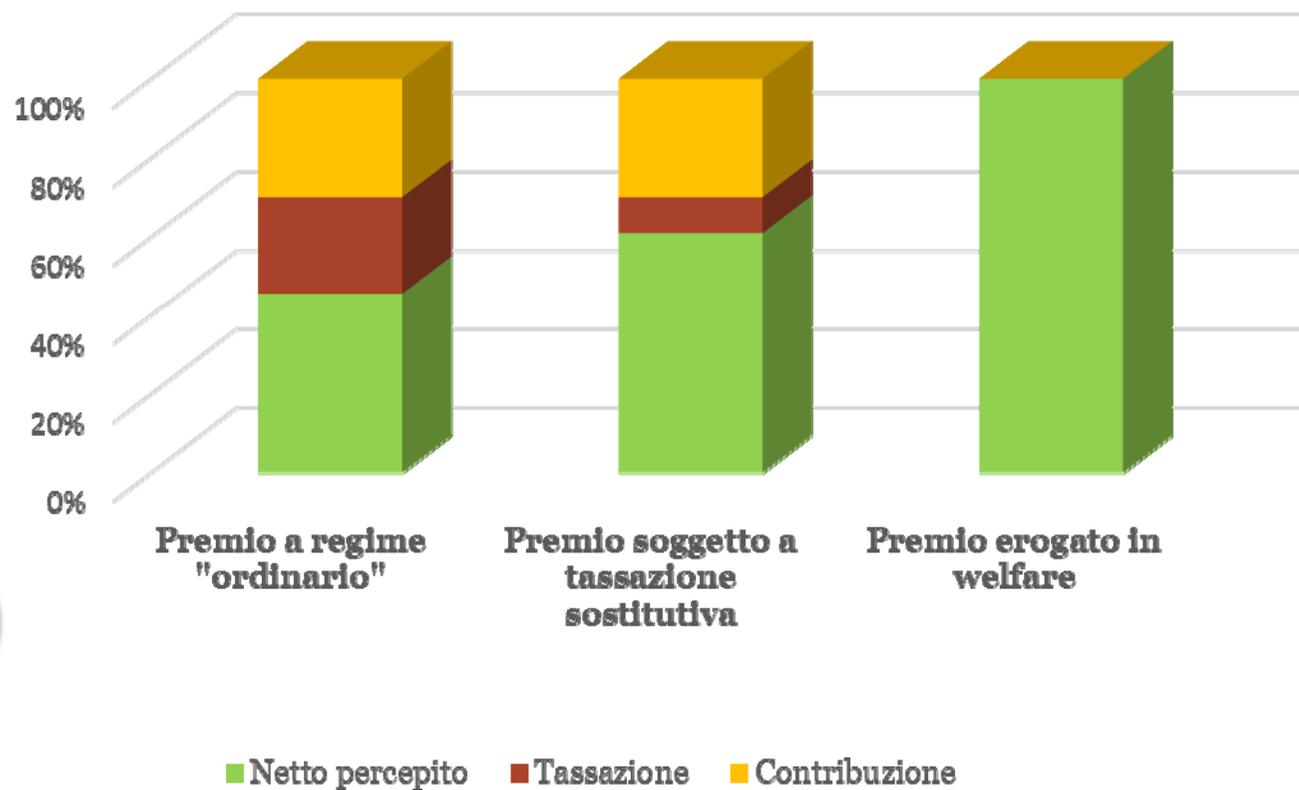
Se il lavoratore opta per convertire il premio in versamento aggiuntivo a cassa sanitaria o in contribuzione addizionale alla previdenza complementare, queste somme non concorrono a formare il reddito

*Questi versamenti addizionali sono esenti anche se superano la soglia di euro 5.164,57 per la previdenza complementare e di euro 3.615,20 per l’assistenza sanitaria integrativa*

# ACCORDI DI DETASSAZIONE – Vantaggi dell’opzione “welfare”



## Schema Riepilogativo



*Arrivederci al prossimo incontro:*

*VideoLavoro - on line dal 18 maggio 2017*

**Il rapporto di lavoro nell'edilizia:  
peculiarità, aspetti operativi e novità**

**R**