

CENTURION PAYROLL SERVICE SRL

NEWSLETTER

GIUGNO 2017

N°4

STUDIO DOTT.SSA

MONICA MELANI

FRINGE BENEFIT E WELFARE AZIENDALE

FRINGE BENEFIT: DEFINIZIONE.	WELFARE: LA NUOVA NORMATIVA.
<p>I fringe benefit sono "benefici accessori, marginali". Appartengono a una particolare tipologia di retribuzione prevista dall'art. 2099 c.c., secondo cui "il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione o con prestazioni in natura". Fanno parte di questi servizi una serie di benefici dedicati al lavoratore, come i buoni pasto, l'assistenza sanitaria, polizze assicurative, finanziamenti agevolati, acquisto di prodotti a prezzo scontato, acquisto di azioni societarie e anche veri e propri beni mobili e immobili (es. autovetture o alloggi per i dipendenti e le relative famiglie). Questo particolare tipo di reddito viene posto in busta paga con regole variabili per quanto riguarda la tassazione: alcuni fringe benefit sono esenti da tassazioni, come i contributi INPS e INAIL, assistenza sanitaria fino a 3.615,20 euro/anno e i buoni pasto fino a 5,29 euro/giorno. Inoltre, dal 2017 ci sono nuovi privilegi per i dipendenti premiati: relativamente all'importo del premio di produttività detassato, si passa dai 2.000 euro ai 3.000 nella generalità dei casi, dai 2.500 euro (2016) si passa a 4.000 (se i lavoratori sono coinvolti pariteticamente nell'organizzazione aziendale) con un'aliquota del 10% e un aumento di tetto di riferimento di 30.000 euro: rispetto all'anno scorso si passa quindi da 50.000 euro a 80.000 euro (imponibile fiscale). In più, i lavoratori potranno convertire la somma di denaro percepita in servizi di welfare aziendale, il tutto esente da tassazione (detassazione totale), ma rispettando gli stessi limiti appena indicati (3.000 o 4.000 in presenza di lavoratori coinvolti pariteticamente).</p>	<p>La L. 208/2015 ha riscritto l'art.51 del TU delle Imposte sui Redditi, ampliando il novero delle somme e servizi che possono rientrare tra quelle agevolate ed estendendo la modalità di corresponsione. In tal modo, al datore di lavoro è consentito erogare somme, valori e servizi a favore dei lavoratori in esenzione da contribuzione e imposizione fiscale. Ciò rappresenta un grande vantaggio, sia per il datore di lavoro che per il lavoratore, in quanto consente l'azzeramento del cuneo fiscale. Inoltre, il datore di lavoro potrà portare in deduzione dalle imposte sui redditi le somme e i valori corrisposti, salvo i limiti previsti dall'art. 100 del TU delle imposte sui redditi. Il co 2 del suddetto art. 51, prevede quanto segue:</p>
<p>Alcuni dettagli dei fringe benefits:</p> <ul style="list-style-type: none">-Destinatari: non ci sono limitazioni, riguardano amministratori, collaboratori coordinati, dirigenti quadri, nonché impiegati e operai.-Modalità di erogazione: possono essere previsti in maniera collettiva (condizione indispensabile per ottenere le esclusioni fiscali e contributive) o assegnati individualmente.-Elenco di benefits: automobile e box, casa, trasporto, mensa o prestazioni sostitutive, circoli sportivi e/o ricreativi, cellulare, PC, beni e servizi dell'azienda, azioni o titoli, polizze, viaggi, previdenze e assistenze integrative, prestiti	<ul style="list-style-type: none">➤ La nuova lettera f) prevede che sono da considerare escluse dalla base imponibile l'utilizzazione di opere e servizi offerti dal datore di lavoro, riconosciuti volontariamente o sulla base di accordi collettivi o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti, al coniuge, figli ed altri famigliari di cui all'art. 433 cc per le finalità di utilità sociale, quali educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sanitaria, sociale o di culto. Fanno parte del welfare aziendale anche le rette degli asili nido, le spese sanitarie e per l'assistenza dei disabili e anziani, ma anche le erogazioni per attività ricreative o sportive a favore dei dipendenti o dei loro famigliari potranno rappresentare una retribuzione in natura che godrà di un trattamento fiscale agevolato➤ Alle successive lettere si prevede l'esclusione della base imponibile di somme, servizi e prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti e di categorie di dipendenti per la fruizione, da parte di coniuge, figli ed altri familiari di cui all'art. 433 cc, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio, nonché per la fruizione di servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti a favore dei medesimi familiari. Le agevolazioni previste per i familiari

agevolati, beni e servizi prodotti dall'azienda, buoni acquisto, corsi di formazione non professionale, opere e servizi di utilità sociale, abbonamenti a giornali e riviste, spettacoli, eventi sportivi e mostre, indumenti di lavoro e altro.

I suddetti benefits fanno parte della retribuzione del lavoratore



Costituiscono reddito imponibile ai fini fiscali e previdenziali, assistenziali e assicurativi



In via generale, per il loro valore normale



in via particolare, per il valore convenzionale definito dalla legge

Sono previste delle esenzioni

Al contrario, non concorrono a formare reddito le erogazioni liberali alla generalità o a categorie di dipendenti, concesse in occasione di festività e ricorrenze non superiori a euro 258,23. Non devono essere previste come obbligatorie dai vari CCNL, accordi o regolamenti aziendali. Le erogazioni di importo o valore superiore sono da assoggettare a tassazione per la parte eccedente. L'espressione "festività e ricorrenze" va intesa in senso ampio, oltre alle festività religiose vi rientrano anche quelle del dipendente e/o dell'azienda.

Non rappresenta reddito il servizio di trasporto collettivo alla generalità o categoria di dipendenti, anche se affidato a terzi (inclusi esercenti servizi pubblici). È retribuzione imponibile ogni indennità sostitutiva. È altresì soggetta a tassazione (valore normale) la concessione di facilitazioni sui prezzi dei biglietti di viaggio offerte ai dipendenti (anche ai familiari) da parte di imprese esercenti pubblici servizi di trasporto.

QUOTE IMPONIBILI DI ALCUNI FRINGE BENEFITS:

1. TRASFERTE FUORI DAL TERRITORIO COMUNALE.

RIMBORSI	ITALIA	ESTERO
FORFETTARIO	QUETE ESENTI	QUOTE ESENTI
DIARIA	FINO A 46,48 €/GG	FINO A 77,47€/GG
A PIE' DI LISTA	TOTALE	TOTALE
MISTO		
DIARIA + SPESE ALLOGGIO O	FINO A 30,99 €/GG - 2/3	FINO A 51,65 €/GG - 2/3

prescindono dal fatto che essi siano o meno a carico fisicamente. Novità anche per quanto riguarda le modalità di erogazione. Mentre le suddette somme, servizi e prestazioni non concorrono alla formazione della base imponibile anche se corrisposte in denaro, per quelle elencate alla lettera f) rimane il vincolo che limita l'esenzione solo alle erogazioni in natura.

- Il citato art.51 dispone che 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.

PASSI PER COSTRUIRE UN PIANO DI WELFARE.

- 1) Individuazione dei destinatari
- 2) Progettazione: analisi delle esigenze da soddisfare
- 3) Analisi di fattibilità: costi, norma, quali benefici sono estesi
- 4) Unilateralità/bilateralità

WELFARE LUNGO IL CICLO DI VITA. I piani di welfare aziendale prevedono dei benefici che ricoprono varie fasi del ciclo vitale:

- PRIMA DELL'ETA' LAVORATIVA:
 - asili nido
 - centri estivi
 - borse di studio e rimborsi di spese scolastiche
- ETA' LAVORATIVA:
 - Salute e infortuni
 - Work-life balance
 - Strumenti di supporto al reddito
 - Convenzioni commerciali
- ETA' POST LAVORATIVA:
 - Contributo previdenza complementare
 - Aiuti agli stadi di non autosufficienza.

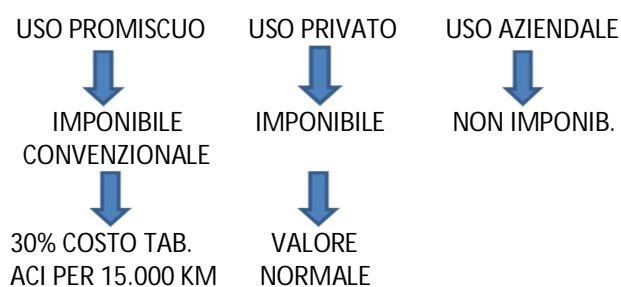
VANTAGGI E DIFFICOLTA' DEL WELFARE.

- VANTAGGI DEL WELFARE:
 - Miglioramento organizzativo: rispondendo a esigenze famigliari/personali, si migliora l'efficienza dell'organizzazione e la presenza al lavoro.
 - Valore capitale umano: fidelizzazione e produttività
 - Gestione relazioni sindacali: migliora le relazioni sindacali
- DIFFICOLTA' DEL WELFARE:

VITTO		
DIARIA + SPESE ALLOGGIO E VITTO	FINO A 15,49 €/GG – 2/3	FINO A 25,82 €/GG – 2/3
A PIE' DI LISTA	TOTALE	TOTALE
ANALITICO		
SPESE DOCUMENTATE	TOTALE	TOTALE
SPESE NON DOCUMENTATE	FINO A 15,49 €/GG	FINO A 25,82 €/GG

- Obsolescenza disciplina fiscale: interpretazioni fiscali spesso in contrasto con la disciplina giuslavoristica
- Invasività welfare bilateralità CCNL: contrattazione nazionale ha travasato le norme di welfare, tradizionalmente obbligatorie solo per le aziende iscritte a OO.SS. datoriali, nella parte economica/normativa della contrattazione rendendole obbligatorie.
- Scarsa disponibilità economica.

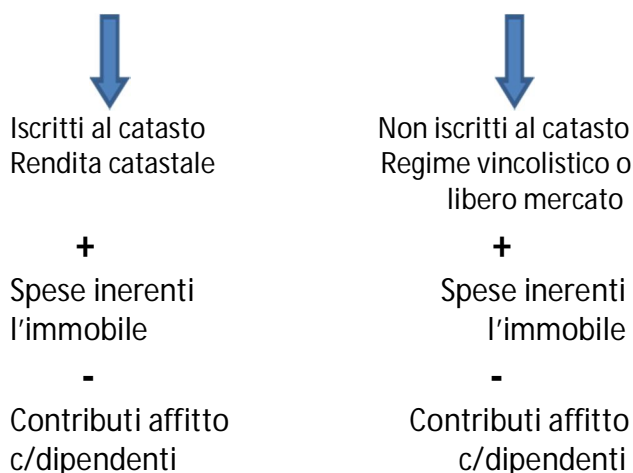
2. IMPONIBILE AUTO – ART. 51 CO 4 a)



(DEDOTTO EVENTUALE ADDEBITO AL LORDO IVA)

3. IMPONIBILE ABITAZIONI – ART. 51 CO 4 C)

Locazione, uso o comodato al dipendente



4. IMPONIBILE BUONI PASTO E SERVIZI SOSTITUTIVI – ART. 51 CO 2 C)

Somministrazione vitto da datore di lavoro → Esente

Somministrato vitto in Mensa gestita da datore

NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO:

- L'utilizzazione di opere e 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 dall'art. 12 per finalità quali: educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto. Queste ultime, secondo l'art. 100 Dpr 917/86, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.

*L'espressione categorie di dipendenti non va intesa solo con riferimento alle categorie previste dal cc, ma a tutti i lavoratori "di un certo tipo" (es. quelli di un medesimo livello) o che si trovano nella stessa situazione. L'obiettivo è quello di impedire la concessione dei vantaggi ad personam.

RIEPILOGO:

	ART. 51 TUIR	ART. 100
TIPOLOGIA	Spese istruzione	Spese per ogni benefit
IMP.FISCALE E CONTRIB. DIP.	No	No
DEDUCIB. REDDITO IMPRESA	Si	Max 5 per mille
INTEGRABILE CON ACCORDO COLLETT.	Si	No
EROGAZIONE	Rimborso spese sostenute dal lavoratore	Pagam. diretto

WELFARE E UNIONI CIVILI. L'art. 12 Dpr 914/86, con il termine famigliari intende il coniuge non legalmente ed effettivamente separato, figli (inclusi quelli naturali riconosciuti, gli adottivi e gli affidati), nonché ogni altra persona riconosciuta nell'art. 433 che conviva con il contribuente o percepisca assegni alimentari. Inoltre,

<p>o da terzi → Esente</p> <p>Ticket restaurant → Esente fino a 5,29 €/gg (7 €/gg se elettronici)</p> <p>Indennità sostitutiva → Esente fino a 5,29 €/gg solo a particolari condiz.</p>	<p>l'art. 12 include anche familiari non fisicamente a carico, non conviventi o al di fuori del nucleo familiare (es. coniuge, figli legittimi, naturali o adottivi, genitori, fratelli o sorelle, suoceri, generi e nuore). Non solo. Le disposizioni relative al matrimonio e quelle contenenti o il termine "coniuge/i" o termini equivalenti si applicano anche a ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso. Inoltre, in caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità corrisposte secondo gli artt. 2118 e 2120 cc (indennità di preavviso in caso di morte e TFR) devono essere corrisposte anche alla parte dell'unione civile. Resta fermo quanto previsto dalla normativa vigente in materia di adozione.</p>
<p>PREVIDENZA COMPLEMENTARE.</p> <p>La deduzione dei contributi versati ai fondi di previdenza complementare compete:</p> <p>a) fino a 5164,67 €</p> <p>b) ulteriore beneficio di deduzione di € 2582,29 per i lavoratori di prima occupazione dopo il 1/01/2007 (beneficio applicabile nei 20 anni successivi al quinto di partecipazione al fondo)</p> <p>Il beneficio aggiuntivo consente dal 6°anno di partecipazione al fondo di dedurre dal reddito complessivo i contributi eccedenti € 5164,67 nella differenza positiva tra l'importo di € 25 823,35 e i contributi effettivamente versati nei primi 5 anni.</p> <p>FONDI SANITARI CONTRATTUALI.</p> <p>Il sistema trae origine da una serie di situazioni di carattere strutturale e da manifestazioni di palesi carenze del sistema generale deputato all'assistenza sanitaria.</p> <p>POLIZZE: cfr testo circolare di fine anno.</p>	

Abbiamo trascurato di proposito di trattare dei premi di risultato, in quanto ne abbiamo parlato esaustivamente in circolari precedenti. Alleghiamo, però, alla presente una bozza di regolamento conto welfare.

Cordiali saluti.

MONICA MELANI