Nuovi strumenti di welfare aziendale: flexible benefits

scritto da goal | 30 Settembre 2015

di Luca Campagnoli*

In una visione di fidelizzazione e cura del proprio personale l'azienda offre ai dipendenti servizi "cuciti" su misura.

Si registra da parte del mondo del lavoro un crescente bisogno di prestazioni aggiuntive, non solo nel campo della previdenza e dell'assistenza sanitaria, ma anche e soprattutto in quello dei servizi a favore della famiglia, che si affianchi a un sistema di welfare pubblico ormai in tilt.

Si sviluppa in questo modo un sistema di prestazioni non monetarie che si affianca in maniera sussidiaria al welfare pubblico.

Rientrano in questa definizione i cosiddetti "flexible benefits", ossia nuovi strumenti di welfare come: servizi di conciliazione famiglia-lavoro, quelli legati alla maternità e alla genitorialità, ma anche all'aiuto nella gestione domestica e degli oneri di cura, fino al supporto alle spese scolastiche e all'istruzione. Ancora poco diffusi, ma sempre più richiesti, sono infine i benefits legati all'area assistenziale, in particolare rivolti a sostenere le famiglie nella cura degli anziani.

Il vantaggio per l'azienda è che questi servizi non vengono considerati retribuzione e quindi non sono appesantiti da imposizione fiscale e contributiva venendo, pertanto, incentivati dal legislatore mediante l'abbattimento secco del cosiddetto "cuneo fiscale".

L'indirizzo indicato dall'Agenzia delle Entra- te è di favorire la flessibilità nella gestione dei benefits e la

libertà di scelta da parte dei di- pendenti, poiché non ha senso offrire a tutti le stesse cose; allo stesso tempo predilige la soddisfazione di intere categorie di lavoratori rispetto al singolo e assume una connotazione di tipo sociale in un momento di forte crisi come quello attuale.

Gli uffici del personale dovranno provvedere alla creazione di un "carrello della spesa" in servizi welfare, dagli asili nido alle palestre, dall'assistenza agli anziani ai libri scolastici e così via, dal quale i dipendenti attingeranno a seconda del proprio status (persone sposate e con figli a carico, single, famiglie con anziani da curare…).

Di seguito si riportano i criteri fissati dall'Agenzia delle Entrate per i benefit aziendali a tassazione agevolata:

- i benefits devono essere destinati alla totalità di una o più categorie di dipendenti (dirigenti, quadri, operai);
- il bugdet deve essere uguale per tutti gli appartenenti alla categoria (per esempio, dirigenti 2 mila euro, quadri 1.200 euro);
- è esclusa la conversione in denaro;
- il dipendente non può destinare parte della sua retribuzione fissa o variabile al finanzia- mento del piano;
- il dipendente può scegliere liberamente il be- nefit più idoneo alle sue esigenze.

Nello specifico i benefits che non concorro- no al reddito di lavoro dipendente in base a specifiche disposizioni tributarie sono quelli di seguito elencati:

1. contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale, in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento

stabiliti con il decreto del Ministro della salute, di cui all'articolo 10, comma 1, lett. e-ter), TUIR, per un importo non superiore complessivamente a € 3.615,20;

2. le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi, o, fino all'importo complessivo giornaliero di € 5,29, le prestazioni e le indennità sostitutive corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione. La Legge di Stabilità 2015 (Legge n. 190/2014) ritocca verso l'alto il tetto di esenzione, portandolo da € 5,29 a € 7,00, ma soltanto per i ticket elettronici;
3. le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici;
4. le opere ed i servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti come anche da parte dei loro familiari (anche non a carico) (indicati nell'art. 12, TUIR), le cui spese sono volontariamente sostenute dal datore di lavoro per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto (considerati al comma 1, dell'art. 100, TUIR);
5. le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la frequenza degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'art. 12 TUIR, nonché per le borse di studio a favore dei medesimi familiari;
6. il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti, a determinate condizioni.

I benefits di cui al punto 4) correlati alla realizzazione di un "valore sociale" si distinguono in due tipologie:

1) gli oneri consistenti in servizi in natura, in base alla lettera f) dell'art. 51, comma 2, TUIR. Si intendono come "oneri di utilità sociale" i costi sostenuti dall'azienda per opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti, volontariamente sostenuti dal datore di lavoro per specifiche finalità di:

- educazione,
- istruzione,
- ricreazione,
- assistenza sociale e sanitaria o
- culto

Tali costi sono deducibili dal reddito d'impresa per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dal- la dichiarazione dei redditi (art. 100 TUIR) . Per il lavoratore dipendente che utilizza tali opere o servizi, il relativo valore non concorre al reddito, così come non vi concorre se la fruizione avviene a beneficio dei familiari del lavoratore, anche non carico indicati nell'art. 12 del TUIR.

I criteri che identificano gli oneri di utilità sociale sono stati precisati dall'Agenzia delle Entrate.

Ai fini dell'esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente devono ricorrere congiuntamente le seguenti condizioni:

- la spesa deve essere sostenuta volontariamente dal datore di lavoro e non in adempimento di un vincolo contrattuale o, più in generale, legale dell'art. 51, comma 2);
- deve trattarsi di opere e servizi messe a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti;
- tali opere e servizi devono perseguire specifiche

finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale o culto.

L'Agenzia ha ritenuto che l'esclusione dalla tassazione operi anche nell'ipotesi in cui detti servizi siano messi a disposizione dei dipendenti tramite il ricorso a strutture esterne all'azienda, di proprietà di prestatori terzi. In tal caso, il dipendente deve risultare estraneo al rapporto che intercorre tra l'azienda ed il prestatore del servizio e, in particolare, non deve risultare beneficiario dei pagamenti effettuati dalla propria azienda in relazione all'obiettivo di fornitura dei servizi medesimi.

In conclusione tali piani potrebbero prevedere l'offerta di varie prestazioni a "contenuto sociale"; ad esempio:

- prestazioni di servizi in materia di assistenza domiciliare e infermieristica per persone non autosufficienti;
- check-up medici;
- servizi socio-educativi per l'infanzia;
- servizi di sostegno della genitorialità;
- viaggi e soggiorni presso centri di benessere;
- abbonamenti a palestre;
- abbonamenti a giornali e periodici;
- abbonamenti o biglietti per competizioni sportive, rappresentazioni teatrali, proiezioni cinematografiche, mostre, musei;
- corsi di formazione su materie extra-professionali;
- viaggi culturali o religiosi.

Restano comunque escluse dall'ambito applicativo della disposizione di esenzione le ipotesi di erogazione di somme, anche indirette, da parte del datore di lavoro che possono consistere in rimborsi o anticipazioni di spese sostenute dal dipendente. In altri termini, l'esenzione è riferibile unicamente alle erogazioni in natura e non si estende alle erogazioni sostitutive in denaro. Ne consegue che se il piano

di offerta di servizi di utilità sociale venisse, invece, alimentato anche da somme costituenti retribuzione fissa o variabile dei dipendenti, si applicherebbero le regole ordinarie per la determinazione del reddito di lavoro dipendente, in ragione dei valori corrispondenti ai servizi offerti e non opererebbe la norma in esame che invece prevede l'esclusione dalla concorrenza al reddito.

Esistono, tuttavia, alcune eccezioni a tale regola, che sono previste dalla lettera f-bis) dell'art.51, comma 2, esaminata nel punto successivo.

1) gli oneri consistenti in somme di denaro o servizi: in base alla lettera f-bis) dell'art. 51, comma 2, TUIR.

Alcuni "oneri di utilità sociale" non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, anche se corrisposti in denaro; sono espressamente previsti e riguardano le somme erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per le seguenti destinazioni:

- la frequenza di asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'art.12 del TUIR;
- borse di studio a favore dei medesimi familiari;
- servizi e prestazioni concessi e indicati nei punti precedenti.

Saranno così escluse da imposte sul reddito e dai contributi previdenziali le erogazioni di:

- somme quali rimborsi per la retta o il pagamento diretto della stessa da parte dell'azienda;
- servizi e prestazioni, estendendosi la portata agevolativa della norma anche a strutture messe a disposizione dal datore di lavoro, gestite direttamente da quest'ultimo o mediante appalto a terzi.

Va rilevato che l'ampliamento del beneficio ai servizi ed alle

prestazioni non appare una innovazione assoluta: la Circolare ministeriale n. 326/E del 1997, in via interpretativa, ave- va già ritenuto che l'utilizzazione di asili nido aziendali così come di colonie climatiche da parte di dipendenti o categorie di dipendenti poteva farsi rientrare nella fattispecie agevolativa contenuta nello stesso articolo 51 comma 2, lett. f).

E' significativo che, a seguito delle recenti modifiche, questo regime di esenzione trovi applicazione anche con riferimento a quei casi in cui i servizi e le prestazioni richiamati dalla norma (messa a disposizione di asili nido e colonie climatiche, interne o esterne all'azienda, a favore di dipendenti, categorie di dipendenti e loro familiari così come borse di studio a questi ultimi), siano assunti in conformità ad accordi o contratti di lavoro aziendali, nazionali o di altro livello. Manca infatti, la condizione che tali oneri siano "volontariamente" sostenuti dal datore di lavoro.

**ODCEC di Piacenza*