



**WELFARE AZIENDALE
I BENEFITS DEL FUTURO**

**LE RILEVANTI NOVITÀ INTRODOTTE DALLA LEGGE DI
BILANCIO 2017**

ASPETTI CONTRATTUALI

Relatore: Avv. Luciano Racchi

Milano, 11 aprile 2017

Premio di Risultato e sua conversione in Welfare Aziendale

Premio di Risultato

Art. 1 co. 187 L. n. 208/15

Contrattazione Collettiva

Conversione del PdR in Welfare Aziendale

Art. 1 co. 187 L. n. 208/15

«contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria»

art. 51 D.Lgs. n. 81/2015

Welfare Aziendale «puro»

Art. 51 co. 1 e 2 let. f TUIR: non concorrono a formare 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 (...) per le finalità di cui al comma 1 dell'art. 100 TUIR (modificato dall'art. 1 co. 190 L. n. 208/2015)

Art. 1 co. 162 L. n. 232/16: le disposizioni di cui all'art. 51 co. 2 let. f TUIR **si applicano anche** alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro (...) in conformità a disposizioni di CCNL, di Accordo Interconfederale o di Contratto Collettivo Territoriale

Art. 100 TUIR: le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto 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

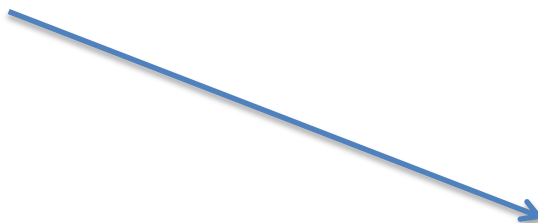
Circ. 28/E del 15 giugno 2016: L'erogazione dei benefit in conformità a disposizioni di **contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale** determina la **deducibilità integrale** dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 95 del TUIR, e non nel solo limite del cinque per mille, secondo quanto previsto dall'articolo 100 del medesimo testo unico.

Art. 95 TUIR: le spese per prestazioni di lavoro dipendente deducibili nella determinazione del reddito comprendono anche quelle sostenute in denaro o in natura a titolo di liberalità a favore dei lavoratori, salvo il disposto dell'art. 100, comma 1.

Welfare Aziendale «puro»

Welfare Aziendale

Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto



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

Art. 100 TUIR

Sono **interamente deducibili** se conseguono da **contratto, da accordo o da regolamento** che configuri **l'adempimento di un obbligo negoziale**

Art. 95 TUIR

non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente

Art. 51 co. 2 TUIR

LE FONTI

- CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
- CONTRATTO COLLETTIVO TERRITORIALE
- CONTRATTO AZIENDALE

NO obbligo di rispettare una gerarchia tra le fonti:

Il concorso tra la disciplina nazionale e quella aziendale va risolto non secondo i principi della gerarchia e della specialità propria delle fonti legislative, bensì accertando l'effettiva volontà delle parti, da desumersi attraverso il coordinamento delle varie disposizioni della contrattazione collettiva, aventi tutti pari dignità e forza vincolante, sicché anche i contratti aziendali possono derogare "in pejus" i contratti nazionali, con la sola salvaguardia dei diritti già definitivamente acquisiti nel patrimonio dei lavoratori. Pertanto, un accordo sindacale può escludere il diritto a percepire l'indennità per la trasferta lavorativa, derogando la previsione del C.c.n.l. (Cassazione civile sez. lav. 15/09/2014, n. 19396).

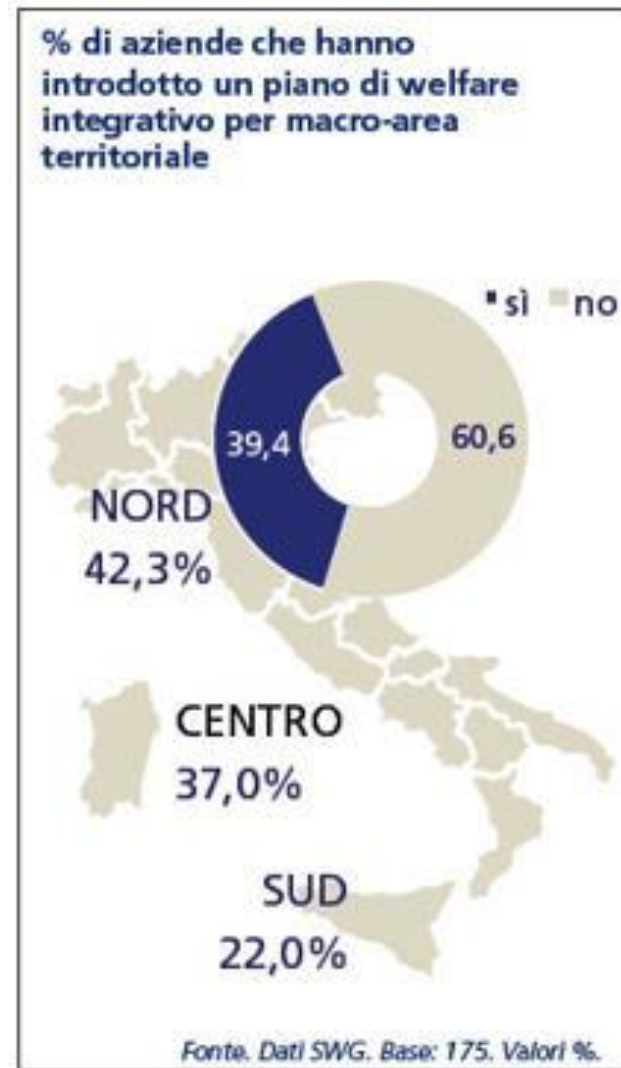
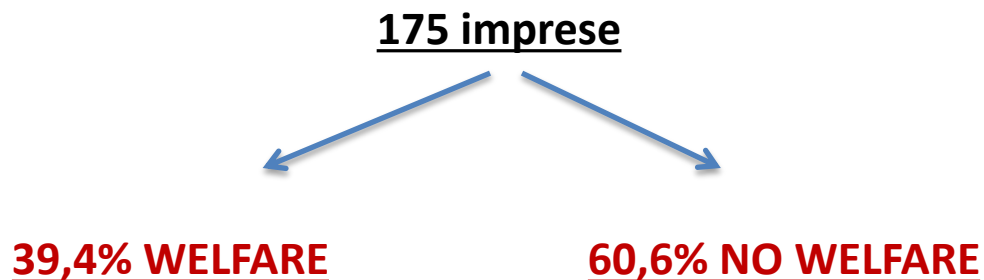
Il contrasto fra contratti collettivi di diverso ambito territoriale (nella specie, nazionale e regionale) va risolto non in base a principi di gerarchia e di specialità proprie delle fonti legislative, ma sulla base della effettiva volontà delle parti sociali, da desumersi attraverso il coordinamento delle varie disposizioni della contrattazione collettiva, aventi tutte pari dignità e forza vincolante, sicché anche i contratti territoriali possono, in virtù del principio dell'autonomia negoziale di cui all'art. 1322 c.c., prorogare l'efficacia dei contratti nazionali e derogarli, anche "in peius" senza che osti il disposto di cui all'art. 2077 c.c., fatta salva solamente la salvaguardia dei diritti già definitivamente acquisiti nel patrimonio dei lavoratori, che non possono ricevere un trattamento deteriore in ragione della posteriore normativa di eguale o diverso livello (Cassazione civile sez. lav. 18/05/2010, n. 12098).

- REGOLAMENTO AZIENDALE

INDAGINE STATISTICA

SWG S.p.A. ha condotto un'indagine statistica sugli effetti che gli investimenti in Welfare aziendale producono in termini di profitto e competitività. Campione:

175 imprese italiane con più di 100 dipendenti



**Aziende che prevedono
una crescita del fatturato per il 2017
in base alla presenza di un sistema
di welfare aziendale**

Il **37%**
delle imprese
che **NON** ha un
sistema di welfare
aziendale prevede
una crescita

Il **41%**
delle imprese
che ha un
sistema di welfare
aziendale prevede
una crescita



Fonte. Dati SWG. Base: 175. Valori %.

Benefici riscontrati dalle aziende grazie alla pratiche di welfare aziendale



Fonte. Dati SWG. Base: 175. Valori %.

Quali sono oggi le condizioni necessarie per sviluppare un buon piano di welfare nell'ottica delle aziende

capacità di rilevare i bisogni dei dipendenti



coinvolgimento diretto dei dipendenti



capacità di comunicare ai dipendenti



incentivi fiscali dedicati



maggiore conoscenza sulle opportunità e strumenti esistenti



miglioramento della capacità gestionale



necessità di fare rete con altre imprese per ottimizzare i costi



Fonte. Dati SWG. Base: 175. Valori %. Possibili più risposte

Luciano Racchi

Partner - Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali

Legalitax Studio Legale e Tributario

Piazza Pio XI, 1 – 20123 Milano (Italy)

Tel +39 02 45381201

Fax +39 02 45381245

E-mail: luciano.racchi@legalitax.it

PEC: luciano.racchi@milano.pecavvocati.it

web: www.legalitax.it

legalitax
STUDIO LEGALE E TRIBUTARIO

ROMA

PADOVA

MILANO

VERONA