

Ampliati i benefit che possono essere offerti

La legge di Stabilità 2016 ha aumentato l' appeal dei piani di welfare aziendale, creando le condizioni per un' applicazione più diffusa. Tra le maggiori novità la possibilità per il datore di lavoro - prima rimessa invece unicamente alla sua liberalità - di poter regolamentare, sia tramite accordo e/o regolamento aziendale sia in ragione di specifica intesa sindacale, l' offerta ai propri dipendenti di beni e servizi cd di utilità sociale, ossia quelli per intenderci di più larga applicazione, richiamati dall' art. 100 del Tuir, che spaziano dall' abbonamento alla palestra, ai viaggi, alla ricreazione, al benessere ed ai servizi per la salvaguardia della salute propria e del nucleo familiare» spiegano Emanuele Barberis, partner del dipartimento employment, e Paolo Giacometti, partner del dipartimento tax di Chiomenti. «È stato inoltre ampliato il paniere dei servizi welfare agevolati, soprattutto con riferimento a quelli legati all' ambito familiare, quali i servizi di istruzione ed educazione (inclusi gli asili nido, le scuole materne, i centri estivi e invernali, l' offerta di servizi di baby-sitting, le spese sostenute per le rette scolastiche, le tasse universitarie, i libri di testo scolastici) anche sotto forma di rimborso spese, offerti alla generalità dei dipendenti per la fruizione da parte dei relativi familiari. «Se ci focalizziamo poi sui premi di risultato, accanto alla possibilità di avvalersi della tassazione sostitutiva del 10%, in luogo di quella ordinaria, è stata attribuita al dipendente la facoltà di scegliere se ottenere il premio in denaro o in natura, sotto forma di servizi welfare detassati» aggiungono. Nell' ambito della disciplina vigente è ammessa l' implementazione di piani di welfare che non siano oggetto di accordo sindacale, ossia la previsione piani di welfare ad obiettivi. «Questi piani si caratterizzano per un maggior grado di elasticità connessa inter alia alla possibilità di non dover rispettare limiti quantitativi nell' allocazione del c.d. credito welfare, di poter far partecipare tutte le categorie di dipendenti a prescindere dal relativo reddito, con l' unica condizione che tali servizi siano rivolti a categorie omogenee, nonché di fissare obiettivi anche su base

The screenshot shows a page from ItaliaOggi magazine with the following content:

- Section Header:** "Welfare aziendale, il benessere dei lavoratori passa dagli studi"
- Text:** "Molte le law firm che hanno rafforzato i propri dipartimenti labour con questa expertise".
- Images:** Photos of Emanuela Barberis and Paolo Giacometti.
- Text:** "La legge di Stabilità 2016 ha aumentato l' appeal dei piani di welfare aziendale, creando le condizioni per un' applicazione più diffusa. Tra le maggiori novità la possibilità per il datore di lavoro - prima rimessa invece unicamente alla sua liberalità - di poter regolamentare, sia tramite accordo e/o regolamento aziendale sia in ragione di specifica intesa sindacale, l' offerta ai propri dipendenti di beni e servizi cd di utilità sociale, ossia quelli per intenderci di più larga applicazione, richiamati dall' art. 100 del Tuir, che spaziano dall' abbonamento alla palestra, ai viaggi, alla ricreazione, al benessere ed ai servizi per la salvaguardia della salute propria e del nucleo familiare» spiegano Emanuele Barberis, partner del dipartimento employment, e Paolo Giacometti, partner del dipartimento tax di Chiomenti. «È stato inoltre ampliato il paniere dei servizi welfare agevolati, soprattutto con riferimento a quelli legati all' ambito familiare, quali i servizi di istruzione ed educazione (inclusi gli asili nido, le scuole materne, i centri estivi e invernali, l' offerta di servizi di baby-sitting, le spese sostenute per le rette scolastiche, le tasse universitarie, i libri di testo scolastici) anche sotto forma di rimborso spese, offerti alla generalità dei dipendenti per la fruizione da parte dei relativi familiari. «Se ci focalizziamo poi sui premi di risultato, accanto alla possibilità di avvalersi della tassazione sostitutiva del 10%, in luogo di quella ordinaria, è stata attribuita al dipendente la facoltà di scegliere se ottenere il premio in denaro o in natura, sotto forma di servizi welfare detassati» aggiungono. Nell' ambito della disciplina vigente è ammessa l' implementazione di piani di welfare che non siano oggetto di accordo sindacale, ossia la previsione piani di welfare ad obiettivi. «Questi piani si caratterizzano per un maggior grado di elasticità connessa inter alia alla possibilità di non dover rispettare limiti quantitativi nell' allocazione del c.d. credito welfare, di poter far partecipare tutte le categorie di dipendenti a prescindere dal relativo reddito, con l' unica condizione che tali servizi siano rivolti a categorie omogenee, nonché di fissare obiettivi anche su base

individuale e di modulare diversamente l' ammontare del credito welfare tra le differenti categorie di dipendenti. La leva fiscale agisce su un duplice piano, «trattandosi di misure finalizzate a ridurre l' onere fiscale gravante sul lavoro subordinato sia a favore dei dipendenti sia a favore dei datori di lavoro, per il risparmio degli oneri contributivi dovuto all' ampliamento delle componenti escluse dal reddito imponibile. Il tutto unito alla deducibilità integrale per il datore di lavoro delle spese sostenute per il welfare aziendale in precedenza soggette invece stringenti limiti. «Ogni piano welfare ha le sue peculiarità; diffidate da chi vi rappresenta il sistema in esame come un modello standardizzato e replicabile senza criticità alcuna; le (amare) sorprese saranno purtroppo immediate» chiosano. Le problematiche sono invero strettamente legate alle differenti caratteristiche di ogni complesso aziendale e/o dei diversi intenti che si vogliono perseguire tramite l' introduzione di un piano welfare, soprattutto in realtà aziendali ove ciò avvenga per la prima volta». Lo studio si occupa dei piani welfare ben da prima dell' entrata in vigore della legge di Stabilità 2016 e della legge di Bilancio 2017. I professionisti sono stati promotori nel 2014 e 2015 di interPELLI non pubblici a livello nazionale, che avevano sottoposto all' Agenzia delle Entrate la possibilità di introdurre sistemi di welfare a obiettivi per il management delle società. Chiomenti ha assistito numerosi clienti nazionali e internazionali sia nell' ideazione e implementazione di sistemi di welfare di fonte sindacale, sia attraverso forme di incentivazione welfare a obiettivi in favore dei manager.