



Riforma fiscale e Welfare aziendale

Avv. Giuseppe Marianetti – 27 Marzo 2024

L'EVOLUZIONE DEL WELFARE AZIENDALE



Welfare aziendale

Premessa

Offerta di servizi e strumenti di natura non monetaria (ma in certi casi anche rimborsi spese) che l'azienda mette a disposizione dei propri dipendenti e delle loro famiglie

Disporre di pacchetti retributivi migliori per attrarre gestione innovative nuovi talenti e avere a disposizione leve di

Massimizzare l'efficienza fiscale per l'azienda

Aumentare la brand image aziendale e valorizzarla quale luogo di lavoro nei confronti dei competitor

Motivare il personale, in particolare dopo integrazioni/ristrutturazioni

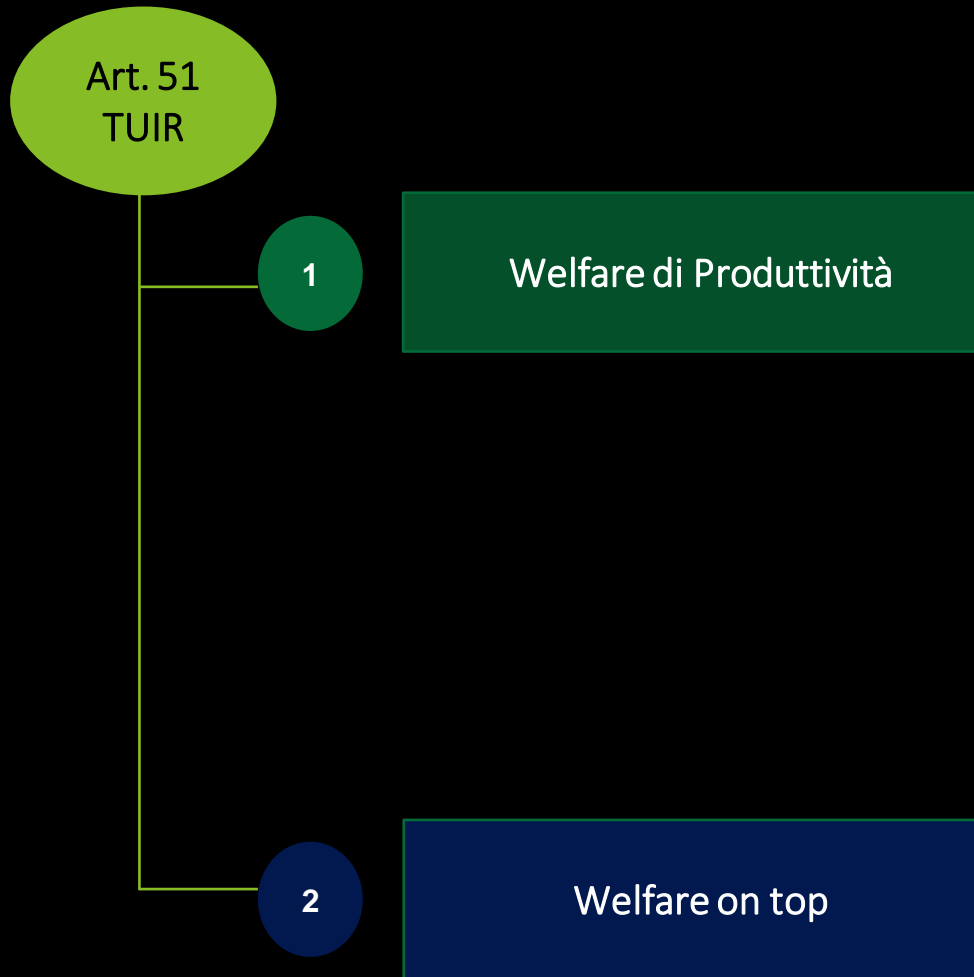
Aumentare la capacità di spesa delle risorse

Aumentare l'incentivazione delle Risorse all'interno dell'inquadramento sindacale

Piano Welfare

```
graph TD; PW((Piano Welfare)) --- T1[Disporre di pacchetti retributivi migliori per attrarre gestione innovative nuovi talenti e avere a disposizione leve di]; PW --- T2[Motivare il personale, in particolare dopo integrazioni/ristrutturazioni]; PW --- T3[Aumentare la capacità di spesa delle risorse]; PW --- T4[Aumentare l'incentivazione delle Risorse all'interno dell'inquadramento sindacale]; PW --- T5[Aumentare la brand image aziendale e valorizzarla quale luogo di lavoro nei confronti dei competitor]; PW --- T6[Massimizzare l'efficienza fiscale per l'azienda]; T1 --> T2; T2 --> T3; T3 --> T4; T4 --> T5; T5 --> T6; T6 --> T1;
```

Welfare – quadro di riferimento



- Viene finanziato tramite la conversione del premio di produttività.
- Devono essere in ogni caso soddisfatte tutte le condizioni previste per la c.d. detassazione (es. limite reddituale € 80.000, limite di premio detassabile € 3.000, necessità di un accordo sindacale).

PDR	
Lordo	€ 1.000
Netto	€ 815
Costo	€ 1.300

Welfare	
Lordo	€ 1.000
Netto	€ 1.000
Costo	€ 1.000

- Viene finanziato tramite ulteriori risorse destinate dalla società. Può essere implementato in modo unilaterale o tramite obbligo contrattuale (accordo sindacale, regolamento aziendale).
- Non sono possibili forme di scambio tra welfare e somme monetarie.
- Non può essere connesso ad obiettivi individuali e comunque all'attività lavorativa. Può essere legato ad obiettivi aziendali.

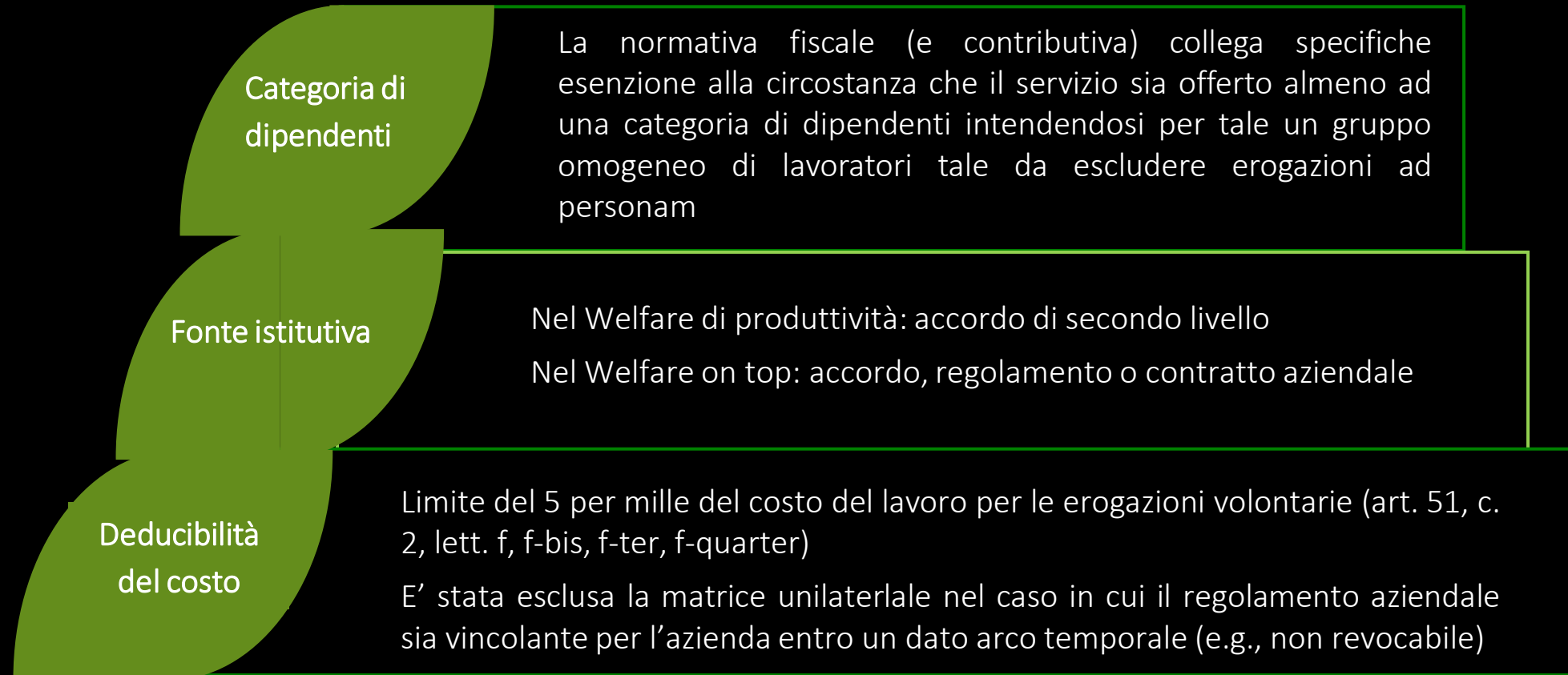
Ottica Total reward

La retribuzione dei dipendenti non è esclusivamente monetaria: il ruolo dei *non monetary reward* ha assunto sempre maggiore importanza all'interno dei pacchetti complessivi. La strategia di **Welfare** prevede l'offerta di **servizi e strumenti** di natura **non monetaria**, che l'azienda mette a disposizione dei propri dipendenti e delle loro famiglie, che impatta positivamente il potere d'acquisto. **Chiaramente si tratta di erogazioni in grado di intercettare vantaggi fiscali e contributivi (art. 51 TUIR).**

			
Previdenza	Mobilità	Buoni Acquisto	Mutui
Integrazione dei fondi di previdenza complementare	Spese per il servizio di trasporto pubblico	Voucher per usufruire di servizi di vario tipo	Rimborso degli interessi passivi del mutuo
			
Tempo Libero	Cura della famiglia	Istruzione	Salute
Servizi dedicati alla persona (sport, viaggi, cinema, teatro ecc.) per il dipendente e i familiari. In convenzione, no rimborsi spese	Cura e all'assistenza di familiari anziani o non autosufficienti	Attività di formazione ed istruzione (di ogni ordine e grado) e servizi accessori a favore dei familiari dei dipendenti	Contributi casse sanitarie, visite specialistiche

L'offerta Welfare è spesso integrata con convenzioni che consentono di ottenere scontistica per l'acquisto di beni e servizi

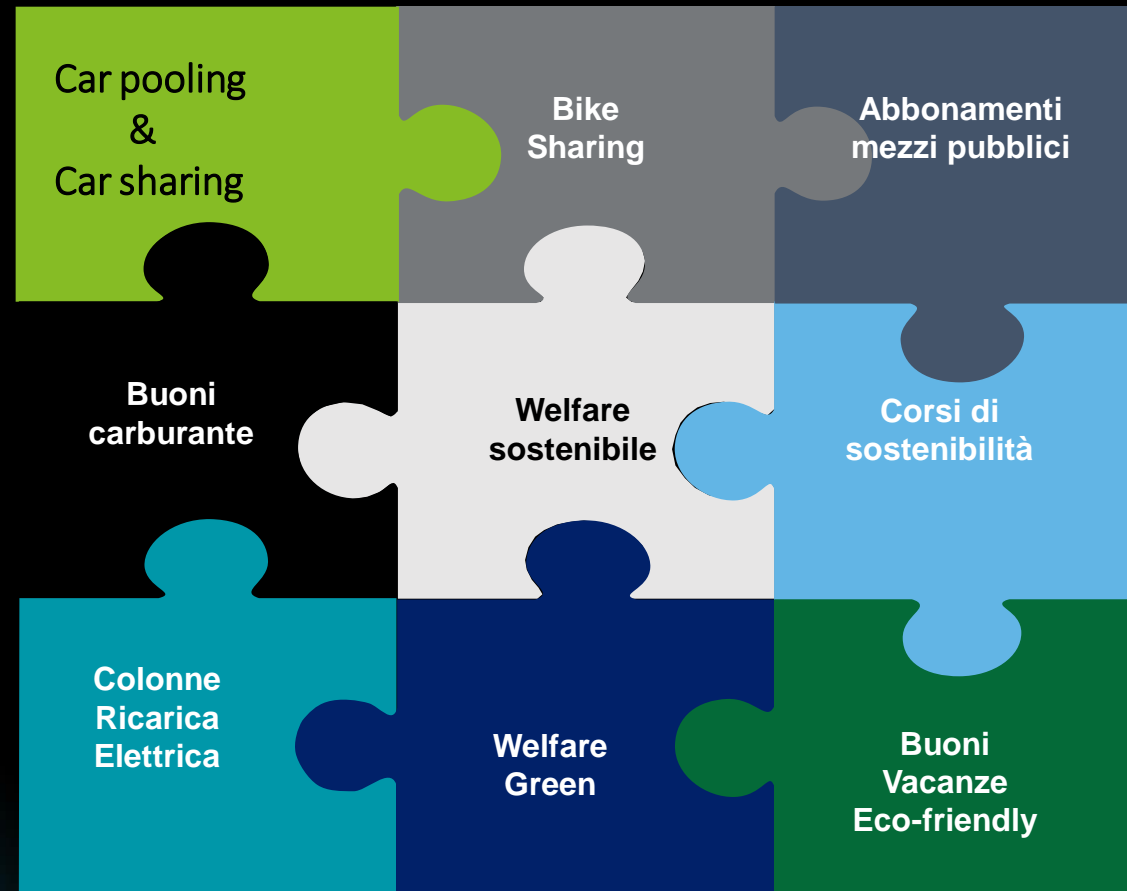
Aspetti normativi



Welfare trend

Welfare sostenibile

Welfare aziendale e sostenibilità sono due elementi interconnessi nei piani attuati dalle aziende in quanto impattano sulla soddisfazione dei dipendenti, sull'ambiente e sulla **reputazione** e la **fiducia generale** rispetto al brand.



Welfare trend

Welfare per il benessere

Sistemi di welfare che si caratterizzano per la particolare attenzione al benessere delle persone, con specifici focus su salute, prevenzione e sport



Welfare trend

Welfare per la famiglia

Molte aziende incentrano i propri piani di Welfare sul benessere delle persone e dei propri familiari erogando una serie di servizi ancora più direttamente collegati ai bisogni della famiglia e al supporto alla genitorialità, anche attraverso la promozione di un migliore work- life balance.



PROSPETTIVE DI RIFORMA

Interventi per l'anno 2024

Valore dei benefit esenti (art. 51, c. 3)

- 2.000 euro, per i lavoratori con figli fiscalmente a carico
- 1.000 euro per il personale senza figli o con figli non fiscalmente a carico

Ammesso il rimborso monetario di spese per utenze domestiche (acqua, luce, gas), spese per affitto/spese per interessi sul mutuo, relative alla prima casa

Detassazione produttività aziendale

- Aliquota ridotta al 5% per le erogazioni nel 2024

Interventi straordinari e non strutturali. Ciò non consente alle aziende una adeguata pianificazione

Ma quali sono le prospettive di riforma contenute nella delega fiscale?

Delega fiscale

Interventi aventi ad oggetto l'applicazione di imposta sostitutiva rispetto alla tassazione ordinaria.

La legge delega prevede

- i. l'applicazione, in luogo delle aliquote per scaglioni di reddito, di **un'imposta sostitutiva dell'IRPEF** e delle relative addizionali, in misura agevolata, sulle retribuzioni corrisposte a titolo di **straordinario** che eccedono una determinata soglia e sui redditi riferibili alla percezione della **tredicesima mensilità**, ferma restando la complessiva valutazione, anche a fini prospettici, del regime sperimentale di tassazione degli incrementi di reddito introdotto, per l'anno 2023, per le persone fisiche esercenti attività d'impresa, arti o professioni
- ii. l'applicazione del medesimo regime di imposizione alternativa di cui al punto precedente sui **premi di produttività**

Interventi sulle somme e
valori esclusi da
imposizione

❑ Limiti di non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente

Questa previsione potrebbe interessare

- limite di esenzione dei benefit (slide precedente)
- contributi sanitari
- previdenza complementare

❑ Introduzione di norme per la salvaguardia di

- mobilità sostenibile
- previdenza complementare
- efficientamento energetico
- assistenza sanitaria
- solidarietà sociale
- contribuzione agli enti bilaterali

❑ Deduzione dal reddito di lavoro dipendente e assimilato, anche in misura forfetizzata, delle spese sostenute per la produzione dello stesso

Delega fiscale – aspettative

Razionalizzazione della normativa sulla detassazione per la produttività aziendale e introduzione di ipotesi di detassazione «a pioggia»

Definizione di un limite certo per l'esenzione dei benefit (art. 51, c. 3 ult. per.)

Rafforzamento ipotesi esenzione per assistenza sanitaria e previdenza complementare

Enti bilaterali e normative per iniziative di solidarietà sociale a favore dei lavoratori

Introduzione di ipotesi di esenzione per efficientamento energetico e mobilità sostenibile

Riconoscimento non tassazione per alcune spese di produzione del reddito (es. tragitto casa-lavoro)



Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the “Deloitte organization”). DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more.

Deloitte provides industry-leading audit and assurance, tax and legal, consulting, financial advisory, and risk advisory services to nearly 90% of the Fortune Global 500® and thousands of private companies. Our people deliver measurable and lasting results that help reinforce public trust in capital markets, enable clients to transform and thrive, and lead the way toward a stronger economy, a more equitable society, and a sustainable world. Building on its 175-plus year history, Deloitte spans more than 150 countries and territories. Learn how Deloitte’s more than 450,000 people worldwide make an impact that matters at www.deloitte.com.

This communication and any attachment to it is for internal distribution among personnel of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”),its global network of member firms and their related entities (collectively, the “Deloitte organization”). It may contain confidential information and is intended solely for the use of the individual or entity to whom it is addressed. If you are not the intended recipient, please notify us immediately, do not use this communication in any way and then delete it and all copies of it on your system.

None of DTTL, its member firms, related entities, employees or agents shall be responsible for any loss or damage whatsoever arising directly or indirectly in connection with any person relying on this communication. DTTL and each of its member firms, and their related entities, are legally separate and independent entities.

©2024.For information ,contact Deloitte Global.