

## **Piani di (flexible) benefit per i dipendenti**

AIFI – Milano, 30 ottobre 2018

Vittorio Salvadori di Wiesenhoff

## Piani di flexible benefit

I piani di *flexible benefit* sono uno strumento di incentivazione con tre funzioni essenziali:

- Componente del pacchetto retributivo
- Miglioramento del benessere dei lavoratori attraverso una offerta «mirata» di beni e servizi
- Integrazione dei servizi offerti dal welfare pubblico

I piani di *flexible benefit* consistono nell'offerta ai dipendenti di un *menu* più o meno articolato di *benefit*

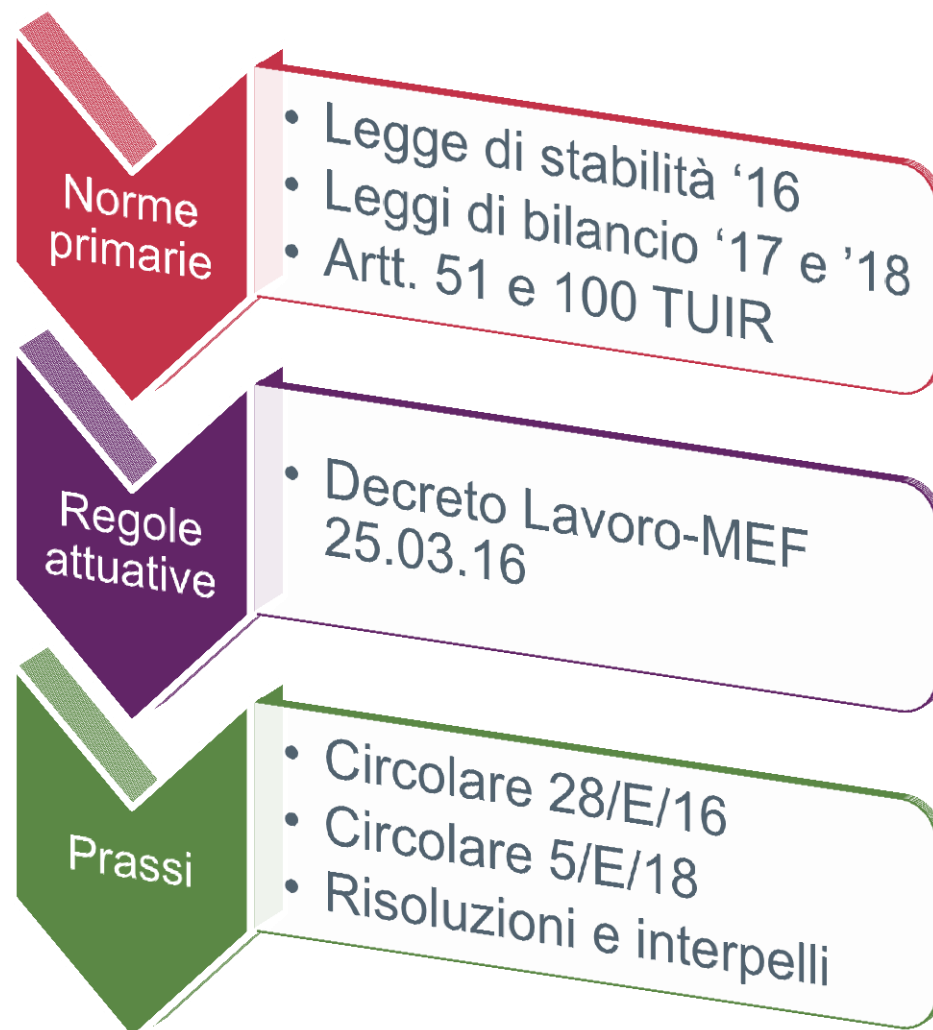
Nelle forme più strutturate, questi piani sono gestiti tramite un *provider* esterno, che mette a disposizione una piattaforma web, e prevedono l'attribuzione ai dipendenti di un *credito welfare* da «spendere» sulla piattaforma



## Normativa e prassi

Le ultime leggi di stabilità / bilancio hanno modificato il panorama normativo in materia di reddito di lavoro dipendente e piani di *flexible benefit*.

- nuovi benefit agevolati
- ampliamento dei benefit esistenti
- tassazione agevolata per i premi di risultato (PdR)
- possibilità di «convertire» i PdR in benefit agevolati



## Reddito di lavoro dipendente

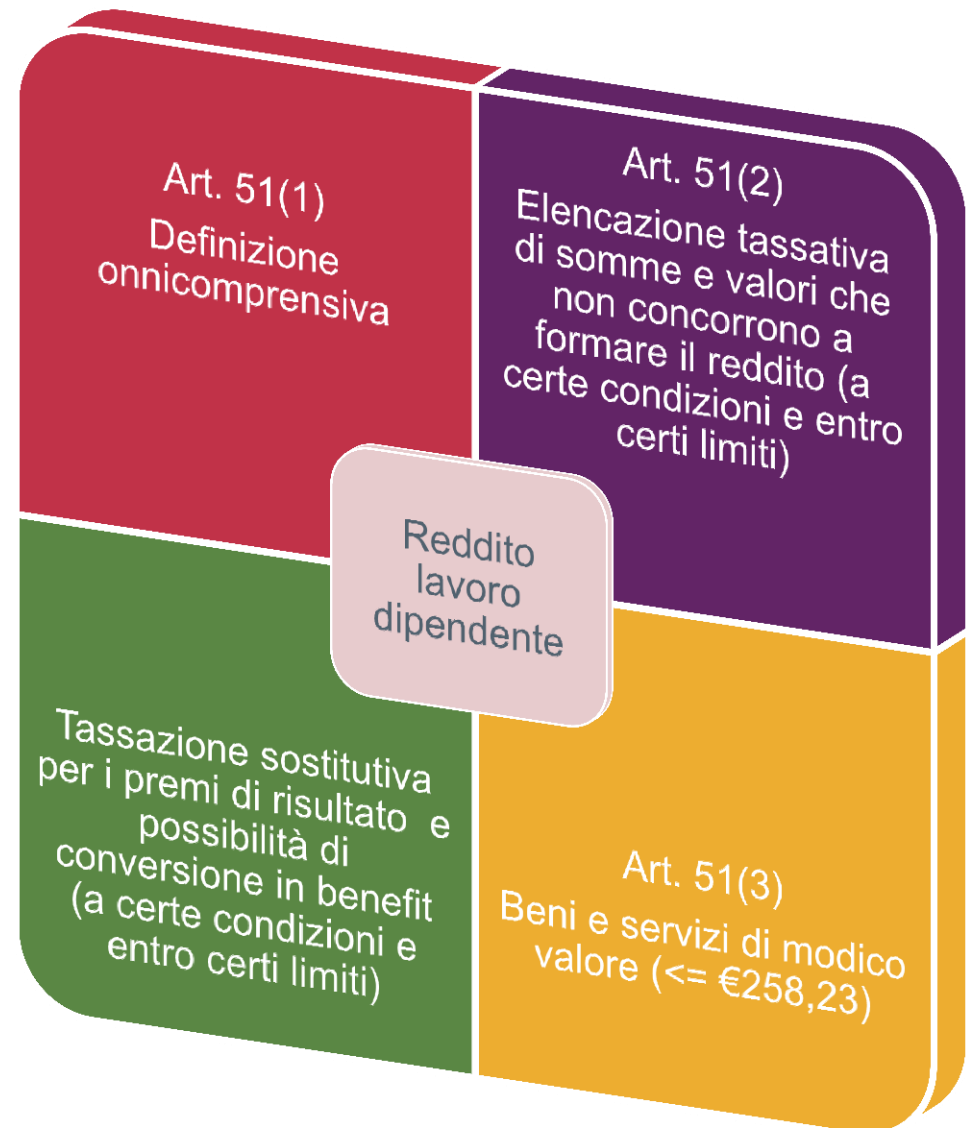
### Principio generale

Art. 51(1) - Costituisce reddito di lavoro dipendente tutto ciò che una persona riceve dal datore di lavoro o da terzi, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro

### Deroghe

Art. 51(2) - Elenca somme e valori che, seppur percepiti in relazione al rapporto di lavoro dipendente, non concorrono a formare il reddito (a certe condizioni ed entro certi limiti)

- Art. 51(3) - Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire € 258,23



## Benefit agevolati (1)

### Platea dei beneficiari

Generalità o a categorie (cioè, gruppi omogenei) di dipendenti.  
Non è richiesto che tutti i beneficiari usufruiscano del benefit

Alcuni benefit riguardano (anche / solo) i familiari dei dipendenti

### Modalità di erogazione

Rimborso monetario delle spese sostenute dai dipendenti

Costo sostenuto direttamente dal datore di lavoro (convenzione con il fornitore del servizio, senza coinvolgimento dei dipendenti)



## Benefit agevolati (2)

### Formalizzazione

Erogazione volontaria da parte del datore di lavoro (possibile impatto su deducibilità del costo)

Vincolo contrattuale:

- contratto, accordo o regolamento aziendale (obbligatorio nel caso di assistenza sanitaria integrativa)
- contratto collettivo nazionale di lavoro, accordo interconfederale, contratto collettivo territoriale

### Limiti di importo

Alcuni benefit sono agevolati entro precisi limiti di importo (ad es., assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare)



## Servizi di utilità sociale

Art. 51(2)(f) - Non concorre a formare il reddito di 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 (o di contratto collettivo), offerti alla generalità o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'art. 100**

Non è più richiesta l'erogazione volontaria del benefit da parte del datore di lavoro

Erogazione volontaria limita la deducibilità del costo (5 per mille delle spese per prestazioni di lavoro dipendente)



## Educazione ed istruzione

Art. 51(2)(f-bis) - Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente:

**le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'art. 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari**

Secondo AdE, erogazione volontaria limita la deducibilità del costo (5 per mille delle spese per prestazioni di lavoro dipendente)





## Assistenza ai familiari

Art. 51(2)(f-ter) - Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente:

**le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'art. 12**

Secondo AdE, erogazione volontaria limita la deducibilità del costo (5 per mille delle spese per prestazioni di lavoro dipendente)



## Long term care / dread disease

Art. 51(2)(f-quater) - Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente:

**i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'art. 2, comma 2, lett. d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009 ..., o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie**

Secondo AdE, erogazione volontaria limita la deducibilità del costo (5 per mille delle spese per prestazioni di lavoro dipendente)



## Trasporto collettivo

Art. 51(2)(d) - Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente:

**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)**



## Servizi di trasporto pubblico

Art. 51(2)(d-bis) - Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente:

**le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'art. 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo art. 12**



## Assistenza sanitaria integrativa

Art. 51(2)(a) - Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente:

**i 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 ... Decreto del Ministro della salute ..., per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20**

Secondo AdE, l'agevolazione non spetta se c'è una stretta correlazione tra il contributo alla cassa e la prestazione resa al singolo dipendente (assenza di mutualità)



## Assistenza sanitaria

Art. 51(2)(h) – Non concorrono a formare il reddito:

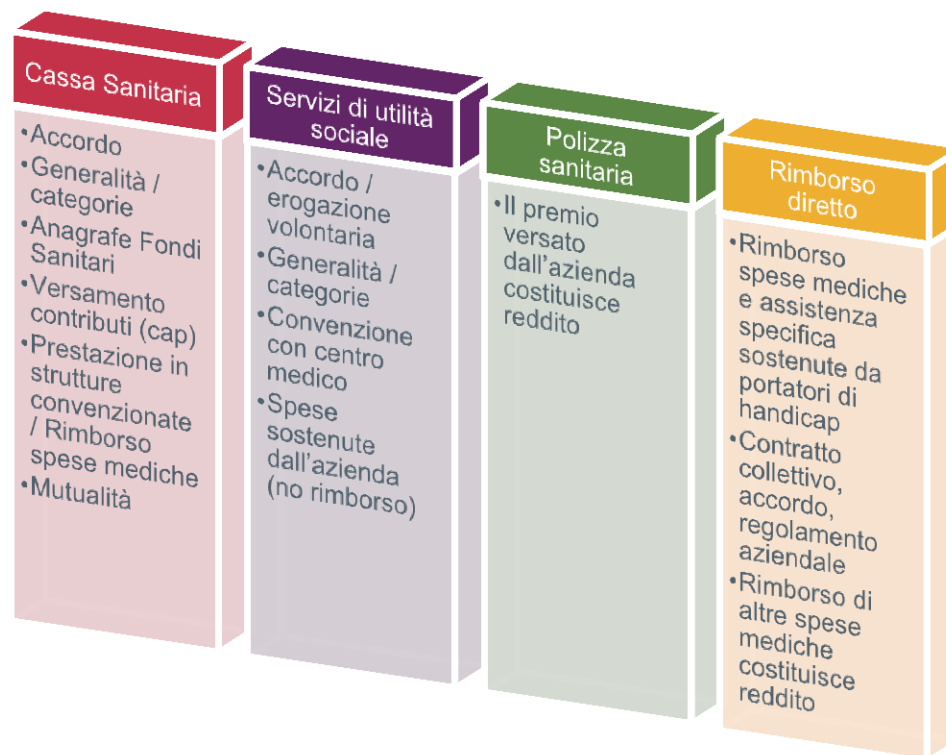
**le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie di cui all'art. 10(1)(b) [spese mediche e di assistenza specifica necessarie nei casi di grave e permanente invalidità o menomazione]**

**Circ. 326/E/2007**

**I premi per assicurazioni sanitarie pagati dal datore di lavoro concorrono a formare il reddito**

**Interpello 904-1532/2016**

**Polizza sanitaria per i dipendenti, con strutture mediche convenzionate, non rientra tra i servizi di utilità sociale (assistenza sanitaria)**



## Premi di risultato

Premi di importo variabile:

- legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione
- corrisposti in base a contratti collettivi di secondo livello (aziendali o territoriali)

L'agevolazione riguarda i lavoratori del settore privato, titolari di reddito di lavoro dipendente ( $\leq$  € 80.000 nell'anno precedente)

Il PdR agevolabile è limitato ad € 3.000

Agevolazione:

- imposta sostitutiva del 10% (salva opzione per imposta ordinaria)
- possibilità di convertire il PdR in benefit agevolati



## Piani di flexible benefit (1)

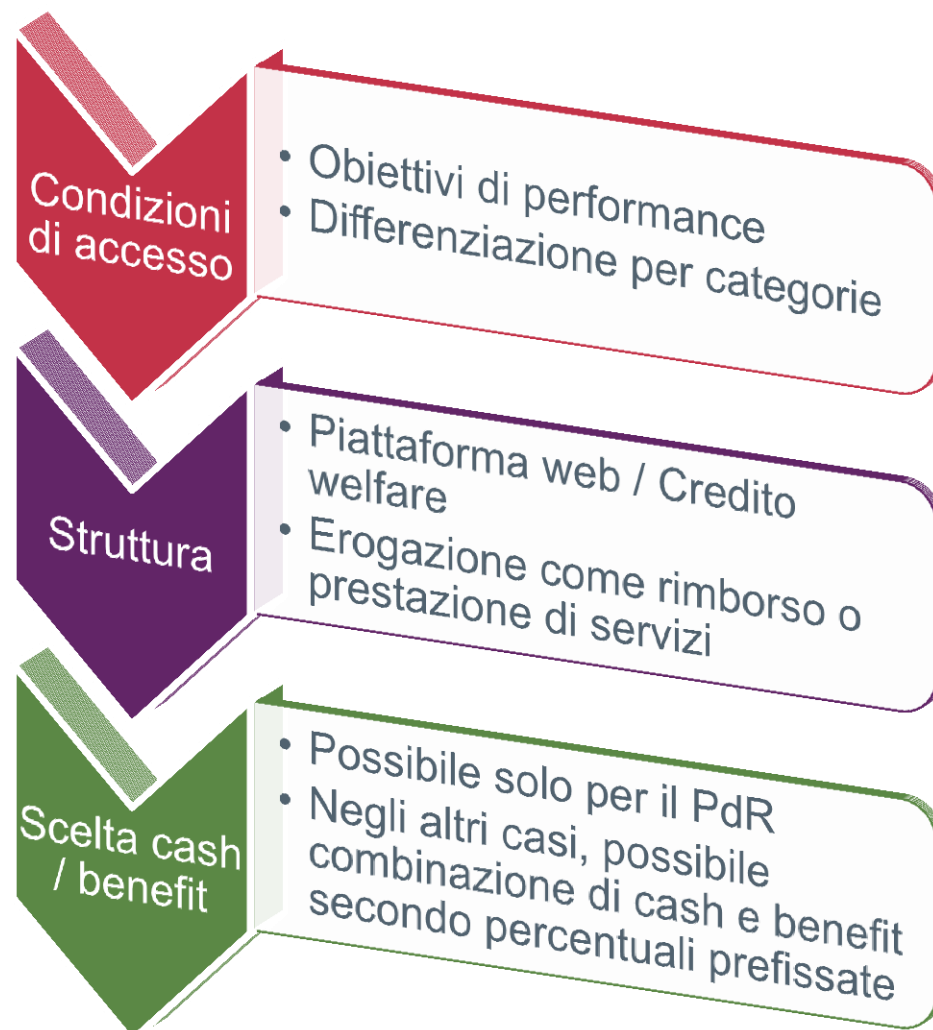
### Condizioni di accesso

L'accesso ad un piano di *flexible benefit* può essere subordinato al raggiungimento di obiettivi di *performance* (individuale, aziendale), con possibile differenziazione per categorie di dipendenti (ma non per singolo dipendente)

### Piattaforma web

I dipendenti accedono ad una piattaforma informatica (gestita da un *provider* esterno), dove possono verificare il proprio *credito welfare* ed acquistare i servizi messi a disposizione

In alcuni casi, le piattaforme web consentono una eccessiva «personalizzazione» dei servizi





## Piani di flexible benefit (2)

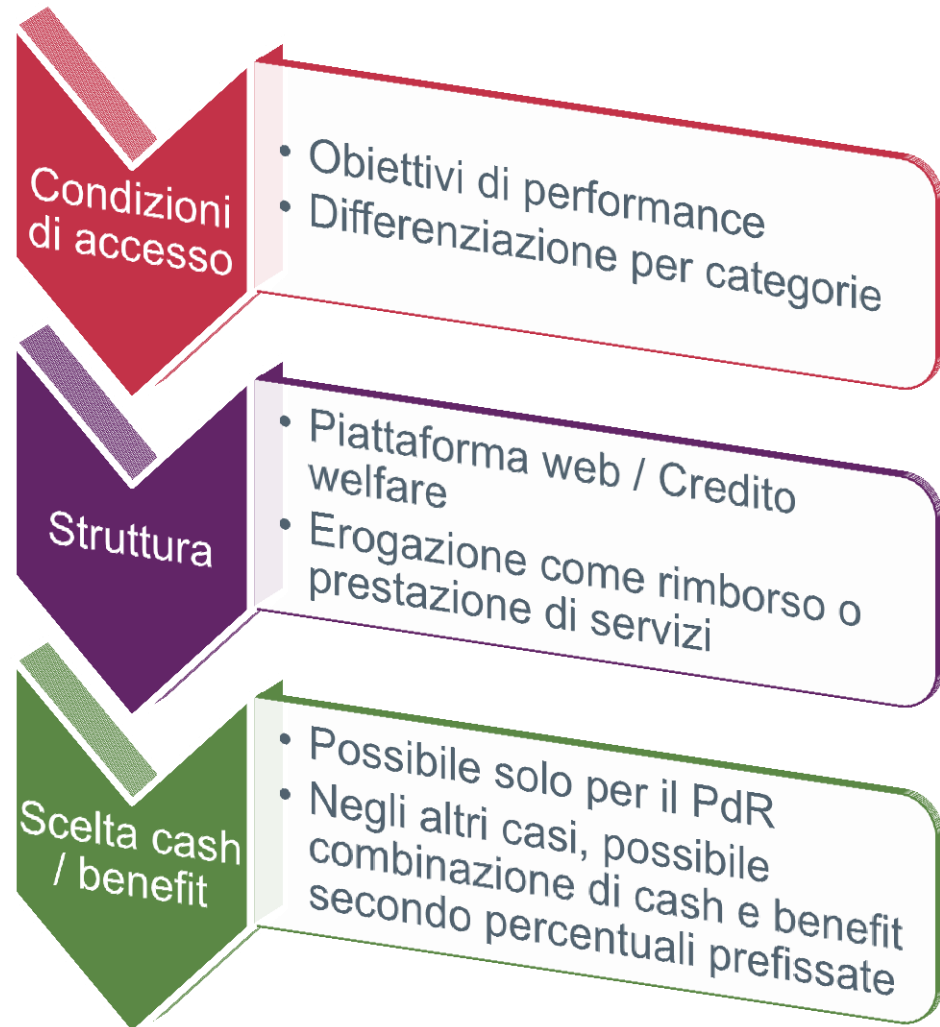
### Modalità di erogazione

Erogazione può avvenire sotto forma di rimborso o di prestazione di servizi (strutture aziendali / fornitore convenzionato). Dipende dalla tipologia di benefit

### Scelta cash / benefit

Secondo l'AdE:

- la conversione, a discrezione del dipendente, di elementi della retribuzione (diversi dal PdR) in benefit agevolati, non beneficia del regime di favore
- sono agevolabili i piani che prevedono, su iniziativa del datore di lavoro e senza possibilità di «uscita» / cash out per il dipendente, la corresponsione di bonus, in tutto o in parte secondo percentuali prefissate dall'azienda, sotto forma di benefit agevolati





# Contatti





## Vittorio Salvadori di Wiesenhoff

### Partner

Milan

T +39 02 3030 291

F +39 02 3030 2933

[vittorio.salvadori@klgates.com](mailto:vittorio.salvadori@klgates.com)

Vittorio Salvadori di Wiesenhoff è partner presso la sede milanese di K&L Gates ed è responsabile del dipartimento di diritto tributario.

Vittorio si occupa principalmente di fiscalità finanziaria e immobiliare, operazioni di finanza strutturata, strutture di private equity, M&A e riorganizzazioni societarie, sia in ambito domestico che cross-border.

È abilitato alla professione di dottore commercialista.

## **GRAZIE PER L'ATTENZIONE**

**Note legali. Il presente documento è stato redatto al solo fine di descrivere in termini generali alcune tra le problematiche fiscali tipiche dei piani di flexible benefit.**

**Il presente documento non è e non deve essere utilizzato come parere legale relativamente ad alcuna delle tematiche trattate. Ove si desiderasse approfondire fattispecie concrete si prega di contattare i legali dello Studio K&L Gates.**