

WELFARE AZIENDALE, ASPETTI CONTRIBUTIVI E FISCALI: UN'OPPORTUNITA' PER LE IMPRESE

09 Marzo 2023

Webinar Live

Aumentare la produttività, dalla misurazione delle
performance al welfare aziendale

Dott. Pietro Maugeri
Consulenza e diritto del lavoro

Argomenti Trattati

- CHE COS'E' IL WELFARE AZIENDALE
- COME ATTUARE IL WELFARE AZIENDALE
- VANTAGGI CONTRIBUTIVI E FISCALI

CHE COS'E' IL WELFARE AZIENDALE

Welfare significa letteralmente « **benessere** »

Il welfare aziendale è quindi l'insieme di tutte le iniziative messe in atto dal datore di lavoro al fine di migliorare il **sentiment del dipendente** in grado di trattenere i talenti e attrarne di nuovi facendo leva su benefici significativi che un'impresa riconosce al lavoratore e che non rientrano nell'importo pattuito al momento dell'assunzione e della firma del contratto .

CHE COS'E' IL WELFARE AZIENDALE

Il fine del sistema di welfare aziendale è quello di migliorare la qualità di vita del lavoratore sia nell'ambito lavorativo, sia in ambito familiare.

Un vero e proprio cambiamento del modo di fare impresa che non pone più l'attenzione esclusiva al profitto ma al benessere dei lavoratori in un periodo storico, post pandemia, dove si cerca di andare incontro alle esigenze dei propri collaboratori aiutandoli a conciliare vita privata e lavorativa nell'ottica del **work-life balance**.

COME ATTUARE IL WELFARE AZIENDALE

In generale esistono tre casistiche di erogazione:

A) Welfare Unilaterale

B) Welfare previsto da CCNL

C) Welfare previsto per la conversione del Premio di risultato

COME ATTUARE IL WELFARE AZIENDALE

A- Welfare unilaterale

Viene attuato in maniera volontaria dall'azienda.

In questo caso il datore di lavoro decide liberamente di offrire ai propri dipendenti una serie di benefit, non c'è quindi un obbligo di erogazione ma può introdurre il welfare in due modi:

- **Senza regolamento aziendale:** in questo caso il piano di welfare non è regolamentato, non vi è nessun obbligo, ma può comportare delle limitazioni in termini di deducibilità dei costi
- **Tramite regolamento aziendale:** obbligatorio in presenza di sindacati, il datore si impegna tramite redazione di un documento ad erogare i benefici secondo determinate modalità. In questo caso non si hanno limiti di deducibilità dei costi per l'azienda.

COME ATTUARE IL WELFARE AZIENDALE

A- Welfare unilaterale

Ai fini dell'erogazione di un premio welfare, nel caso sia l'azienda a stanziarlo liberamente, è necessario che l'importo sia offerto o alla **generalità dei dipendenti** o quantomeno a **categorie omogenee**.

Inoltre ai fini **della piena deducibilità** è necessario che l'erogazione in welfare sia formalizzata attraverso:

- un regolamento aziendale unilaterale che sancisca l'impegno ad erogare i servizi anche al raggiungimento di obiettivi aziendali (mai individuali);
- un contratto aziendale siglato tra l'impresa e i rappresentanti sindacali;
- un contratto di secondo livello, territoriale o interconfederale;
- un contratto nazionale

COME ATTUARE IL WELFARE AZIENDALE

B- Welfare previsto da CCNL

Quando previsto dal CCNL di riferimento è obbligatorio e sono determinati in modo specifico gli importi, le modalità, le tempistiche di erogazione.

In questo caso l'azienda può beneficiare di notevoli vantaggi economici e fiscali grazie a detassazione e deducibilità dei costi.

COME ATTUARE IL WELFARE AZIENDALE

C- Welfare per la conversione del Premio di Risultato

Introdotta dalla Legge Di Stabilità 2016, consiste nella possibilità di convertire il premio di risultato in beni o servizi di welfare aziendale.

E' un'opzione molto vantaggiosa in termini fiscali sia per l'azienda che per il lavoratore in quanto gode della completa detassazione

COME ATTUARE IL WELFARE AZIENDALE

Nel regolamento vengono inserite tutte le metodologie di erogazione del welfare aziendale: 1) orizzonte temporale 2) servizi offerti 3) vari benefit disponibili in catalogo .

In generale ci si avvale di una **piattaforma** dalla quale i lavoratori possono prenotare e acquistare i servizi

La piattaforma permette :

- la prenotazione e l'acquisto di beni e servizi;
- la consultazione dei prodotti;
- il monitoraggio del conto e dei vari movimenti ;
- la costruzione di piani personalizzati;
- assistenza e supporto

VANTAGGI FISCALI E CONTRIBUTIVI

Sicuramente l'aspetto più importante derivante dall'applicazione di misure di welfare aziendale è rappresentato dai vantaggi fiscali che ne derivano

Il TUIR all'articolo 51 disciplina la Determinazione del Reddito di Lavoro Dipendente e la relativa concorrenza delle diverse casistiche alla sua formazione, con conseguenti implicazioni in materia di welfare aziendale.

Nello specifico l'articolo disciplina tra l'altro l'ampio panel di servizi erogabili ai lavoratori che non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente e che sono deducibili dal reddito di impresa, con beneficio fiscale sia a favore delle aziende e sia dei lavoratori.

VANTAGGI FISCALI E CONTRIBUTIVI

Alcuni tra i servizi erogabili indicati **all'art 51 TUIR** non hanno limite di spesa l'unico vincolo è la disponibilità del credito messo a disposizione del lavoratore.

Area	Servizio	Articolo TUIR	Limite spesa
Casse sanitarie e previdenza complementare	Cassa Sanitaria Fondi pensione integrativi	51 - Comma 2 lettera a)	€ 5.164,57
Voucher	Buoni acquisto e spesa	51 - Comma 3	€ 258,23
Scuola e Istruzione	Scuole (dal nido al master) Borse di studio e test scolastici	51- Comma 2 lettera f-bis)	NO
Servizi di cura	Centri estivi e invernali, ludoteche Assistenza familiari anziani o non autosufficienti	51 - comma 2 lettera f-bis) e f-ter)	NO
Benefit di utilità sociale	Salute , Educazione, Ricreazione (<u>check-up, visite mediche, palestre, centri benessere, teatri, musei, mostre, cinema, viaggi, ecc.</u>)	51 - Comma 2 lettera f)	NO
Servizi di trasporto	Abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale	51 – Comma 2 lettera d-bis)	NO

VANTAGGI FISCALI E CONTRIBUTIVI

Diversamente se il credito welfare è utilizzato come **fringe benefit**, come per esempio l'acquisto di generi alimentari, benzina o altri beni sono assoggettati al limite di **258,23 euro** come specificato **al comma 3 dell'art 51 del TUIR**. Tale limite per il 2022 è stato innalzato prima a 600 euro (con il decreto Aiuti bis) e poi **3.000 euro** (con il decreto **Aiuti quater**) e che nel **2023 è tornato ad essere 258,23 euro**.

In caso di **superamento dell'importo**, l'intera somma verrà assoggettata a **tassazione ordinaria**

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Dott. Pietro Maugeri

p.maugeri@studioscacciante.it

095 7164077

347 9241407