

CIRCOLARE LAVORO PREVIDENZA

GESTIONE WELFARE AZIENDALE E PREMI DI
RISULTATO: **CIRCOLARE INPS N. 49/2023**



WELFARE AZIENDALE E PREMI DI RISULTATO

CIRCOLARE INPS 49/2023

COS'È IL WELFARE AZIENDALE

Con la locuzione **Welfare aziendale** s'identifica il complesso di beni e di servizi resi disponibili per i lavoratori impiegati presso una specifica azienda, i cui costi sono a carico del datore di lavoro e la cui erogazione consegue o ad un atto unilaterale del datore di lavoro medesimo, oppure è la conseguenza di un accordo raggiunto da questi (o dall'associazione datoriale a cui lo stesso aderisce) con le organizzazioni sindacali. La destinazione di tali beni è il miglioramento del benessere di vita dei lavoratori dipendenti, il soddisfacimento delle loro esigenze di carattere extra lavorativo, grazie ad un insieme di beni il cui valore economico non incide nella nozione di retribuzione imponibile ai fini previdenziali e fiscali.

Gli strumenti di Welfare, purtroppo poco utilizzati nelle piccole realtà imprenditoriali, riscontrano notevole successo nelle imprese di medio – grandi dimensioni, in quanto consentono di **abbattere notevolmente il cuneo fiscale**, ovvero la differenza tra quanto effettivamente percepito dal lavoratore (netto all'interno del prospetto paga) ed il costo sostenuto dal datore di lavoro.

PERCHÉ CONVIENE IL WELFARE AZIENDALE?

Le misure di **Welfare aziendale** consentono al datore di lavoro di riconoscere ai dipendenti un insieme di prestazioni, opere e servizi, volte al miglioramento della vita privata e lavorativa, incentivando il predetto sistema mediante la **riduzione o esenzione dell'onere fiscale e contributivo** in capo ai lavoratori stessi nonché attraverso un risparmio degli oneri contributivi a carico del datore di lavoro e con la conseguente possibilità di dedurre dal reddito d'impresa le spese sostenute a tale scopo, in precedenza soggette ad una limitata deducibilità (art. 100 Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR)).

Esiste anche il **Welfare contrattuale**, previsto direttamente dal C.C.N.L. applicato all'interno dell'azienda, in forza del quale l'Azienda non può sottrarsi all'erogazione dei suddetti beni nei confronti dei propri dipendenti.

Per esempio il C.C.N.L. Metalmecchanici CONFAPI Industria, prevede all'art. 52 che siano erogati a tutti i dipendenti strumenti di welfare del valore di 200 euro, entro la fine del mese di febbraio di ciascun anno ed utilizzabili dai dipendenti entro la fine dell'anno.

IL WELFARE AZIENDALE “ALTERNATIVA” AL FRINGE BENEFIT

A differenza dei *Fringe Benefit*, che come abbiamo visto nella scorsa circolare, hanno un limite massimo di erogazione (€ 3.000,00 per il 2023 per dipendenti con figli a carico e € 258,33 annui per dipendenti senza figli) per i **Welfare aziendali non sono previsti veri e propri limiti di erogazione** ai propri dipendenti, non sono necessari accordi territoriali o di 2° livello con le parti sindacali.

Per predisporre il proprio piano di Welfare Aziendale è necessario solamente stipulare un **regolamento Aziendale interno**.



Da notare che mentre i Fringe Benefit possono essere erogati “ad Personam”, gli strumenti di Welfare devono essere elargiti ad una categoria omogenea di dipendenti, ovvero gruppi di lavoro accomunati da un denominatore comune (per esempio livello di inquadramento).

La regola base è che **il datore di lavoro** non può erogare direttamente un importo monetario, ma può **fornire esclusivamente beni o servizi**. Non ci sarà un importo nel cedolino del lavoratore coinvolto che andrà a concorrere alla formazione del netto in busta in paga. In altre parole è come se i servizi offerti venissero direttamente pagati dal proprio datore di lavoro.

ESEMPI DI WELFARE

Di seguito analizziamo alcune prestazioni, opere e servizi esaminati dall’I.N.P.S. nella circolare n. 49 del 31 maggio 2023, evidenziando per ciascuno di essi, il riferimento normativo nonché le condizioni richieste per la non imponibilità ai fini previdenziali (e fiscali) del relativo valore.

→ servizi di trasporto (art. 51, c.2, lettere d e d-bis, TUIR)

- soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico.
- erogazione volontaria oppure in esecuzione di disposizioni contrattuali, regolamento aziendale.

In caso di rimborso di abbonamento al trasporto pubblico è necessario:

- utilizzo non episodico del mezzo;
- acquisizione e conservazione da parte del datore della documentazione che comprovi l’utilizzo coerente con le finalità di corresponsione.

→ SERVIZI per finalità sociali (art. 51, c.2, lett. f, TUIR)

- soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico.
- modalità di erogazione: pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro).

Alcuni esempi:

- corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue);
- abbonamenti o ingressi a cinema, mostre, teatri, pay tv, palestre, centri sportivi, SPA, impianti sciistici.
- viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza;
- assistenza Sanitaria;
- cure odontoiatriche;

→ Servizi e prestazioni di educazione e istruzione e per l'assistenza ai familiari e/o non autosufficienti (art. 51, c.2, lettere f-bis e f-ter, TUIR)

- soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico.
- Modalità di erogazione: pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio o rimborso monetario al lavoratore previa presentazione di idonea documentazione comprovante la spesa.

Alcuni esempi:

- Asili nido;
- Servizi di baby-sitting;
- Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore – doposcuola e pre-scuola;
- Università e Master – relativi libri di testo scolastici e universitari;

- Buono pasto mensa scolastica;
- Spese per frequentazione di campus estivi/invernali;
- Badanti;
- Case di cura e/o case di riposo (RSA).



*L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante **documenti di legittimazione**, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale (art. 51, co. 3bis, DPR 917/1986).*



*Tali **voucher** non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare dello stesso, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare (art. 6, DM 25/03/2016).*

IL WELFARE AZIENDALE IN SOSTITUZIONE DEI PREMI DI RISULTATO DETASSABILI



Cosa sono i premi di risultato detassabili ??

I **premi di risultato** sono importi economici che il datore di lavoro può riconoscere ai propri dipendenti, in aggiunta alla normale retribuzione, al raggiungimento di determinati risultati/obbiettivi (incrementi di fatturato, della produttività, qualità, innovazione), nel rispetto di precise condizioni di legge.

Nel caso in cui il lavoratore decida di riceverlo in **busta paga**, potrà optare per una **tassazione agevolata** pari al **5% per il 2023** (fino al 2022 era il 10%), per premi non eccedenti i € 3.000 lordi annui e con reddito da lavoro dipendente non superiore a € 80.000.

studiovinaccioli.it