



# Welfare Aziendale

Al vostro Welfare ci pensiamo noi!

INFORMATIVA

## Welfare Aziendale

La finalità con cui è nato il Welfare Aziendale è il benessere dei lavoratori, raggiungibile attraverso l'erogazione di beni e servizi da parte delle aziende, attività regolata da specifiche norme di legge.

È lo strumento principe per ottenere numerosi vantaggi non solo per i dipendenti ma anche per le aziende e il tessuto economico di tutto il territorio.



Esistono diverse tipologie di Welfare e diverse modalità per la sua attuazione. Attraverso la nostra consulenza Welfare basata sul metodo NoiMethod, elaboriamo il piano di Welfare Aziendale più adatto alle tue esigenze.

## Richiedi subito una consulenza gratuita

PER CAPIRE COSA POSSIAMO FARE PER LA TUA AZIENDA

**CONTATTACI** 

Per provare a chiarire i principali dubbi su cosa è il Welfare Aziendale e come funziona, abbiamo pensato di raccogliere le risposte alle **domande sul Welfare Aziendale che ci vengono rivolte più frequentemente**. Ci auspichiamo siano d'aiuto agli imprenditori ed alle figure aziendali che li assistono nel loro processo decisionale, ma anche ai dipendenti ai quali il Welfare è dedicato.

- 1** **Che cos'è il Welfare Aziendale?** 
- 2** **La normativa sul Welfare Aziendale** 
- 3** **I vantaggi del Welfare Aziendale per l'impresa** 
- 4** **I vantaggi del Welfare Aziendale per i dipendenti** 
- 5** **Le principali soluzioni di Welfare Aziendale** 
- 6** **Tipologie di benefit di Welfare Aziendale** 
- 7** **La consulenza sul Welfare Aziendale** 

## 1 Che cos'è il Welfare Aziendale? Definizione e aspetti principali

Il Welfare Aziendale è l'insieme dei **beni e servizi** che un'azienda può mettere a disposizione dei suoi dipendenti e delle loro famiglie al fine di **migliorarne la vita privata e lavorativa**, usufruendo di **sgravi fiscali**. Gli strumenti utilizzati **non possono essere di natura monetaria** ma esclusivamente sotto forma di fornitura di beni o servizi, o un insieme delle due soluzioni.

Il Welfare Aziendale permette di finanziare **servizi alle famiglie** come polizze sanitarie, previdenza complementare, asili nido, ma anche **spese mediche** o abbonamenti ai trasporti. Può includere anche **buoni d'acquisto** per lo shopping, i viaggi, la spesa o il carburante.

Il Welfare Aziendale è **accessibile a tutte le imprese**, di qualsiasi dimensione, settore e fatturato che desiderano innovare i loro processi ed hanno a cuore il benessere dei loro dipendenti.

- Aziende con un CCNL contrattuale
- Aziende che non si sono mai avvicinate al Welfare prima d'ora
- Aziende che hanno già in essere sistemi di Welfare e devono rimodularli

## 2 La normativa sul Welfare Aziendale Leggi dello Stato e chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate

### Normativa in cui si inquadra il Welfare Aziendale

Il Welfare Aziendale è un tema che ha visto un forte sviluppo negli ultimi anni anche grazie alle leggi che lo hanno agevolato. La normativa in cui si inquadra il Welfare Aziendale fa riferimento principalmente a:

- Il **TUIR** (Testo Unico delle Imposte sui Redditi) in particolare agli **art. 51 e art. 100**
- Le leggi che lo hanno in seguito modificato parzialmente e che hanno definito il Welfare Aziendale come lo conosciamo oggi: **Leggi di Stabilità e Bilancio 2016, 2017 e 2018**
- Le circolari e le risoluzioni dell'Agenzia delle Entrate, con l'interpretazione delle norme, che danno indicazioni e chiarimenti utili all'applicazione delle leggi in materia (tra le più significative: **circolare 28/E del 2016, Risoluzione 55/E del 25/09 2020**)

### Principali aspetti che caratterizzano il Welfare Aziendale in Italia

Le leggi originali e le successive modifiche hanno fatto sì che, ad oggi, i **principali aspetti** che caratterizzano il Welfare in Italia siano i seguenti:

- Le aziende possono **dedurre** dal reddito imponibile le spese destinate al Welfare derogando il limite del 5x1000 del costo del lavoro.
- I **voucher** non possono avere un valore superiore a **258,23 €** se utilizzati come fringe benefit (es. buoni spesa e carburante) mentre non sono previsti limiti per altre categorie di servizi, come la scuola o altri servizi ludici-ricreativi (viaggi, hotel, corsi, attività sportive, attività culturali). **Attenzione:** per il periodo d'imposta 2020, il limite per i fringe benefit è aumentato a **516,46 €**, in attesa di possibili novità sulla riforma IRPEF all'interno della Legge di Bilancio 2021.
- I **benefit** del Welfare sono rivolti sia ai **dipendenti** che ai loro **familiari** (art.11 del TUIR: il coniuge non legalmente ed effettivamente separato, i figli, compresi quelli adottati o affidati, genitori, suoceri, fratelli e sorelle).
- Questi **benefit** riguardano tra l'altro: previdenza complementare, assistenza sanitaria, servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, baby-sitter, la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali, borse di studio, servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, trasporto pubblico e mobilità.
- Le opere e i servizi possono essere erogati e messi a disposizione dei dipendenti in **modo diretto** da parte del datore di lavoro oppure ricorrendo a **provider di servizi esterni**. Tuttavia è **vietata l'erogazione di somme di denaro** dirette dall'azienda al dipendente.
- Il **Premio di Produttività** (o di Risultato) legato ai risultati aziendali in termini di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione delle imprese italiane è **trasformabile in Welfare**.
- È di **80.000 €** il valore massimo dei **redditi da lavoro** dei dipendenti che possono ottenere la **completa detassazione** dei premi di risultato e di **3.000 €** il valore massimo del premio erogabile tramite PdR.
- Per l'azienda è prevista la **deducibilità dal reddito aziendale dei servizi di Welfare** offerti nell'ambito di un **accordo vincolante** per l'impresa come: contratti nazionali, regolamenti aziendali negoziati tra l'impresa e i sindacati, accordi territoriali o interconfederali.
- Il Welfare cosiddetto "**Puro**" può essere applicato anche con una **finalità premiale** per l'azienda e godere di **piena deducibilità fiscale**.

### 3 I vantaggi del Welfare Aziendale per l'impresa

#### Aumentare la produttività e la competitività

Il Welfare è uno strumento fondamentale, e forse quello più efficace, per migliorare il clima aziendale e **aumentare il benessere dei dipendenti**. Un'azienda dotata di un piano di Welfare strutturato e

attento ai bisogni delle persone, è in grado di trattenere i talenti migliori e attrarne di nuovi. Dotarsi di un piano di Welfare Aziendale, infatti, mette a disposizione dei lavoratori benefit dal valore non solo economico, ma anche di vero e proprio benessere, come la possibilità di conciliare vita privata e vita lavorativa.

È così che i dati dimostrano come un piano di Welfare favorisca il raggiungimento di un'**elevata produttività e competitività**, senza intaccare la sostenibilità di lungo periodo del piano economico dell'azienda.

In estrema sintesi, per l'azienda i **vantaggi** sono duplici:

## DIRETTI

- **Totale deducibilità** fiscale ai fini IRES/IRAP;
- **Risparmio contributivo** sul costo del personale.

## INDIRETTI

- **maggior produttività** dei dipendenti;
- riduzione dell'**assenteismo**;
- migliori prestazioni lavorative;
- **riduzione del turnover** e quindi capacità di trattenere personale qualificato;
- **miglioramento dell'immagine e della reputazione aziendale** e quindi maggior **capacità di attrarre nuovi talenti**.

## Il risparmio fiscale dei benefit artt.51 e 100

### IPOTESI

### 1.000€ di reddito erogato al lavoratore

#### EROGAZIONE CASH BUSTA PAGA

COSTO AZIENDA 1.400 €  
NETTO BUSTA 600€

400 € COSTO AZIENDA

400 € IMPOSTE REDDITO

600 € REDDITO NETTO

CUNEO FISCALE DI **800 €**

#### EROGAZIONE BENEFIT

COSTO AZIENDA 1.000 €  
REDDITO SPENDIBILE 1.000€

400 € RISPARMIO AZIENDA

1.000 € REDDITO SPENDIBILE  
FLEXIBLE BENEFIT

CUNEO FISCALE **ELIMINATO**

## 4 I vantaggi del Welfare Aziendale per i dipendenti

### Aumentare il benessere del lavoratore ed il suo potere d'acquisto

I vantaggi per i lavoratori sono quindi potenzialmente molteplici e riguardano sia la sfera economica che personale.

Il Welfare Aziendale consente infatti di aumentare il benessere del lavoratore e aiuta a migliorare la conciliazione dei tempi tra vita privata e familiare e quella professionale, in modo concreto e sulla base delle diverse necessità di ciascuno.

Dal punto di vista economico, invece, il Welfare Aziendale consente l'aumento del potere d'acquisto della propria retribuzione, con conseguente ottimizzazione del risparmio e miglioramento dell'efficienza fiscale nell'allocazione delle risorse.

Infatti, il Welfare Aziendale non crea cumulo con il proprio reddito, non ha quindi alcuna ripercussione su aiuti quali il bonus Renzi o assegni familiari. Inoltre, è spendibile in un'ampia gamma di beni e servizi.

### Il risparmio fiscale dei benefit artt.51 e 100

#### **IPOTESI**

## 1.000€ di reddito erogato a favore del dipendente

#### **RAL BUSTA PAGA**

ONERI SOCIALI IRAP, TFR **400 €**  
IMPOSTE SUL REDDITO **400€**

REDDITO NETTO **600 €**

COSTO AZIENDA **1.400 €**

CUNEO FISCALE DI **800 €**

#### **FLEXIBLE BENEFITS**

RISPARMIO AZIENDA **400 €**  
PER IL DIPENDENTE **+400€**

REDDITO Welfare **1.000 €**

COSTO AZIENDA **1.000 €**

CUNEO FISCALE **ELIMINATO**

## 5 Le principali soluzioni di Welfare Aziendale

### Welfare di Contratto, Welfare da Premio di Risultato e Welfare Puro

Le principali tipologie di Welfare Aziendale sono tre: **Welfare di Contratto**, **Welfare di Produttività**, **Welfare Puro**. Non sono soluzioni alternative e le aziende possono decidere di avvalersi di più di una nel proprio piano di Welfare.

#### WELFARE DI CONTRATTO

Per la gestione del **Welfare previsto nel CCNL di riferimento**. Riguarda solitamente le soluzioni più semplici, rese obbligatorie dal contratto nazionale di settore, chiamate anche "flexible benefits" (buoni spesa, buoni carburante, ecc.)

#### WELFARE DA PREMIO DI RISULTATO (O DI PRODUTTIVITÀ)

Il Welfare da Premio di Risultato consente di **convertire in parte o totalmente** il "Premio di Risultato" (PdR) in Welfare Aziendale. Necessita di **accordi bilaterali** (aziendali o territoriali) legati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Il Premio di Risultato se "welfarizzato", ossia convertito in Welfare Aziendale, non è soggetto a tassazione purché non superi i 3.000€ all'anno, né venga corrisposto in presenza di reddito annuo superiore a 80.000€.

#### WELFARE PURO (O PREMIALE O ON TOP)

È la soluzione più flessibile, **dedicata a categorie omogenee di lavoratori**, e "On Top", ossia in aggiunta alla retribuzione. Necessita di un **regolamento aziendale unilaterale**. È detto anche **Welfare Premiale** perché è possibile legarlo ad **obiettivi aziendali** come ribadito dalla Risoluzione 55/E del 2020. In questo caso **non è soggetto a limiti di ammontare**, né di 80.000€ di RAL come invece il Welfare da Premio di Risultato. I servizi di Welfare puro per essere esclusi dalla base imponibile devono essere offerti o erogati a **tutti i dipendenti o a loro categorie omogenee**.

### Il "Welfare da Premio di Risultato" e il "Welfare Premiale" a confronto

Welfare DA PREMIO DI RISULTATO	WELFRE PURO O PREMIALE (ON TOP)
LIMITE DEL PREMIO DI RISULTATO <b>3.000 €</b>	LIMITE DEL PREMIO DI RISULTATO <b>NESSUNO</b>
NECESSITÀ DI ACCORDO SINDACALE	NECESSITÀ DI REGOLAMENTO AZIENDALE UNILATERALE
LIMITE RAL <b>80.000€</b>	LIMITE RAL <b>NESSUNO</b>

## 6 **Tipologie di benefit di Welfare Aziendale**

### Un ampio paniere di beni e servizi

I beni e i servizi a disposizione dei dipendenti sono molto eterogenei. Riguardano rimborsi di tasse e test scolastici, servizi di nursery e baby-sitting, campi estivi, buoni spesa, gift card, voucher, abbonamenti in palestra, viaggi, rimborsi visite specialistiche, ecc.

In base alle preferenze dimostrate dai lavoratori, al primo posto si colloca l'assistenza sanitaria, seguita da soluzioni di sostegno al reddito, soluzioni per l'istruzione, misure per familiari minori, previdenza e attività ricreative.

Le varie tipologie di benefit si possono riassumere in:

#### **RIMBORSI DIRETTI A CEDOLINO PAGA**

(Es.: servizi di trasporto, servizi all'infanzia e istruzione, servizi di assistenza agli anziani o a familiari non autosufficienti a carico).

- Il dipendente sostiene la spesa e richiede (presentando documentazione idonea) il suo rimborso.
- Nessun limite di spesa, se non il proprio conto Welfare.
- Rimborso immediato mediante cedolino paga.

#### **SERVIZI AD ATTIVAZIONE DIRETTA**

(Es.: istruzione, cultura, tempo libero, viaggi, ecc.).

- Non transita mai denaro! Il dipendente chiede di attivare un servizio a suo nome. L'azienda, attinge al Conto Welfare del dipendente ed acquista il servizio.
- Nessun limite di spesa, se non il proprio conto Welfare.
- Attenzione: il servizio richiesto deve avere un costo coincidente con l'importo Welfare di cui si richiede l'utilizzo.

#### **RIMBORSI SPESE SANITARIE**

Il dipendente sostiene la spesa e ne chiede il rimborso che avviene NON con cedolino paga ma sul proprio IBAN, mediante cassa sanitaria.

#### **PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Versamenti aggiuntivi, a fondo previdenza scelto dal dipendente.

#### **CARD PREPAGATE**

- Buoni digitali prepagati (non nominativi) detti anche Welfare voucher.
- NON applicabile a soggetti con benefit auto.



## 7 La consulenza sul Welfare Aziendale

### Garantire la riuscita del Piano di Welfare

**Il lavoro dei consulenti di Welfare Aziendale è strategico per la riuscita di un piano di Welfare.**

Infatti, **non esistono soluzioni standard** valide per tutte le aziende: le esigenze sono diverse tra le varie aziende ma possono anche mutare nel tempo all'interno della stessa impresa, così come possono mutare le normative.

Per questo il consulente deve seguire l'azienda in **tutto il suo percorso di Welfare**, dall'individuazione del piano più adatto fino alla gestione della piattaforma, dando il suo supporto all'Ufficio Risorse Umane e a quello Amministrativo nel processo di progettazione e di attuazione nel tempo, rendicontazione e compliance fiscale.

La migliore soluzione è avere quindi un **unico referente** con alle spalle un team di esperti **con competenze trasversali** sulla materia, col quale poter avere un **rapporto diretto e personale**.

L'**analisi preliminare** è un passo fondamentale per comprendere le reali necessità aziendali e le capacità di spesa. Compara dati quantitativi e qualitativi e riguarda numerosi aspetti:

- analisi del CCNL ed eventuale Welfare contrattuale;
- analisi del piano di Welfare se già esistente e del come sia percepito e fruito dai dipendenti;
- analisi delle esigenze aziendali, considerando gli obiettivi della Direzione e dell'Ufficio Risorse Umane;
- analisi delle esigenze dei dipendenti.

Una volta elaborati i dati ricavati dalle analisi, si passa alla **definizione del Piano di Welfare**, scegliendo tra Welfare Puro, di Contratto o di Produttività, o un mix di questi. In questa fase è importante avere un supporto da parte del consulente per la **creazione di accordi sindacali** di II livello, per **redigere i regolamenti aziendali** e definire i **relativi adempimenti amministrativi**, ecc.

Infine, in sinergia con l'Ufficio Risorse Umane, si procede con l'**applicazione del Piano di Welfare** che implica anche la **gestione delle comunicazioni ai lavoratori**, la **mediazione con i sindacati** coinvolti, il **supporto all'Ufficio Amministrazione** per fatturazioni, conti deposito e compliance fiscale, nonché il **setup della piattaforma** digitale.

Il percorso continua con la **verifica periodica** dell'andamento del Piano di Welfare attraverso analisi economiche e strutturali dei risultati. Dati importanti per una **valutazione dell'attuale piano** ma anche per la **progettazione di una sua proroga**.



**Optima Italia S.p.A.**

Corso Umberto I, 174 - 80138 - Napoli

P. I. 07469040633