

Youhealthy
Semplice star bene



Welfare Aziendale

INFORMATIVA

Welfare Aziendale

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

Il Welfare Aziendale è quindi uno strumento volto ad attribuire numerosi vantaggi non solo ai dipendenti, ma anche alle aziende che lo utilizzano e, di conseguenza, al tessuto economico di tutto il territorio.

Esistono diverse tipologie di Welfare e diverse modalità per la sua attuazione.

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.

Clicca e leggi

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	

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**. I benefici concessi mediante Welfare Aziendale **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 attribuire **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, quali a titolo esemplificativo: **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, Circolare numero 49 del 31-05-2023**).

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.
- Da ultimo, l'articolo 40, comma 1, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro", ha previsto, limitatamente al **periodo d'imposta 2023** e con riferimento ai soli **lavoratori dipendenti con figli**, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del TUIR, **l'elevazione da 258,23 euro a 3.000 euro, del valore dei beni ceduti e dei servizi che non concorre a formare il reddito** da lavoro dipendente di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR, **includendo tra i c.d. fringe benefit anche le somme erogate o rimborsate ai lavoratori dipendenti per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale**. Pertanto, con riferimento **alla restante platea di lavoratori dipendenti**, continuerà ad applicarsi l'ordinario regime di esenzione previsto dall'articolo 51, comma 3, del TUIR, il quale prevede, da un lato, una **soglia di esenzione fino a 258,23 euro** e, dall'altro, non si estende ai rimborsi e alle somme erogate per il pagamento delle bollette di luce e gas, per i quali resta applicabile il principio generale secondo cui qualunque somma percepita dal lavoratore in relazione al rapporto di lavoro costituisce reddito imponibile da lavoro dipendente.
- Alcune categorie di **benefit** del Welfare sono rivolte **sia ai dipendenti che ai loro familiari** (art.12 del TUIR: il coniuge non legalmente ed effettivamente separato, i figli, compresi quelli adottati o affidati, genitori, suoceri, fratelli e sorelle).
- I 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 **Premio di Risultato**.
- 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:

Vantaggi diretti

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

Vantaggi 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 LORDO
EROGATO AL LAVORATORE

* Dati dell'ipotesi forniti a titolo puramente indicativo ed esemplificativo e pertanto inidonei a costituire vincolo obbligatorio per Youhealthy S.r.l.

CASH BUSTA PAGA

COSTO AZIENDA 1.400 €

IMPOSTE REDDITO 400 €

REDDITO NETTO 600 €

CONTRIBUTI A CARICO DELL'AZIENDA 400 €

CUNEO FISCALE DI 800 €

FLEXIBLE BENEFIT

COSTO AZIENDA 1.000 €

REDDITO SPENDIBILE
FLEXIBLE BENEFITS 1.000 €

RISPARMIO AZIENDA 400 €

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 i c.d. bonus ad integrazione del reddito o gli 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 LORDO
EROGATO A FAVORE DEL DIPENDENTE

* Dati dell'ipotesi forniti a titolo puramente indicativo ed esemplificativo e pertanto inadatti a costituire vincolo obbligatorio per Youhealthy S.r.l.

RAL BUSTA PAGA	FLEXIBLE BENEFITS
ONERI IRAP, TFR 400 €	RISPARMIO AZIENDA 400 €
IMPOSTE SUL REDDITO 400 €	PER IL DIPENDENTE +400 €
REDDITO NETTO 600 €	REDDITO WELFARE 1.000 €
COSTO AZIENDA 1.400 €	COSTO AZIENDA 1.000 €
CUNEO FISCALE DI 800 €	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

LIMITE DEL PREMIO DI RISULTATO **3.000 €**

NECESSITÀ DI ACCORDO SINDACALE

LIMITE RAL **80.000€**

WELFARE PURO O PREMIALE (ON TOP)

LIMITE DEL PREMIO DI RISULTATO **NESSUNO**

NECESSITÀ DI REGOLAMENTO AZIENDALE UNILATERALE

LIMITE RAL **NESSUNO**

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 testi 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.

I dati e le informazioni contenute nel presente documento hanno valore puramente indicativo e non rappresentano assunzione di alcun impegno vincolante da parte di Youhealthy S.r.l. I prodotti e/o servizi sopra indicati potrebbero essere resi mediante l'intervento di terzi partner di Youhealthy S.r.l. Sono fatte salve tutte le eventuali diverse indicazioni previste dalla normativa presente e/o futura.



Youhealthy S.r.l. a socio unico
Corso Umberto I, 174 - 80138 - Napoli
P. IVA 10140791210