

[Home \(http://www.professionisti.it\)](http://www.professionisti.it) / [Articoli \(http://www.professionisti.it/archivio/95/tutti\)](http://www.professionisti.it/archivio/95/tutti)
/ Welfare aziendale: conveniente per tutti a certe condizioni



Welfare aziendale: conveniente per tutti a certe condizioni

del 07/03/2017

[Contatta \(http://www.professionisti.it/info/commercialisti/no/arona/239445/caravati-pagani-dottori-commercialisti-associati\)](http://www.professionisti.it/info/commercialisti/no/arona/239445/caravati-pagani-dottori-commercialisti-associati)

di: Dott.ssa Federica Albizzati

| **CARAVATI PAGANI - Dottori Commercialisti Associati**

[\(http://www.professionisti.it/info/commercialisti/no/arona/239445/caravati-pagani-dottori-commercialisti-associati\)](http://www.professionisti.it/info/commercialisti/no/arona/239445/caravati-pagani-dottori-commercialisti-associati)

p.zza de Filippi 7 Arona 28041 Arona (NO) 📍



La legge di Stabilità 2017 promuove il **Welfare aziendale** ampliando la possibilità di fruizione dei premi di produttività. Dal 1 gennaio 2017, infatti, è stato innalzato sia l'ammontare del limite massimo per l'applicazione dell'imposta sostitutiva (da 2.000 a 3.000 euro e da 2.500 a 4.000 euro per le aziende che prevedono il coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro) sia il limite del reddito di lavoro dipendente per poter fruire delle norme agevolative (da 50.000 a 80.000 euro).

Il processo di rafforzamento del **Welfare aziendale** è iniziato con la Legge di Stabilità 2016 che, facendo leva sull'aspetto fiscale attraverso la modifica dell'articolo 51 del TUIR, aveva reso più convenienti per le aziende e i dipendenti i piani di **Welfare aziendale**. Questi ultimi devono essere adeguatamente pianificati intercettando i bisogni dei dipendenti e creando un sistema premiale, costituito da un insieme di benefits e prestazioni che coniughi obiettivi di performance aziendale e realizzazione umana delle persone, al fine di migliorarne la vita privata e lavorativa. Affinché i piani di Welfare possano godere dei benefici di deducibilità per le aziende e di detassazione per i dipendenti, è essenziale che gli stessi siano offerti alla generalità o a categorie di dipendenti.

Il **Welfare aziendale** può essere promosso riconoscendo al lavoratore dipendente erogazioni finalizzate al sostenimento delle spese di educazione e di istruzione dei figli, all'assistenza di familiari anziani o non autosufficienti, ai servizi di baby-sitting, al trasporto e alle mense scolastiche. L'azienda potrà inoltre prevedere l'erogazione di servizi di natura sanitaria, ad esempio check up medico per tutti i dipendenti e ricreativa, come abbonamenti a teatro e palestre, viaggi etc.

I beni e i servizi possono essere erogati anche mediante titoli di legittimazione cartacei o elettronici cosiddetti "voucher"; questi ultimi, utilizzabili solo dal dipendente non monetizzabili o cedibili a terzi, devono dar diritto a un solo bene/prestazione per l'intero loro valore, a eccezione del "voucher cumulativo" che può comprendere più beni/servizi, purché il loro valore complessivo non ecceda i 258,23 Euro.

Si evidenzia inoltre che, se previsto dalla contrattazione di secondo livello, i lavoratori potranno sostituire, anche parzialmente, le somme spettanti a titolo di premi di produttività con beni/servizi Welfare. Anche in questo caso, tali misure non concorreranno a formare reddito per il lavoratore, né saranno da assoggettare a imposta sostitutiva del 10%, nel limite di 3.000/4.000 euro. In proposito, tuttavia, l'Agenzia delle Entrate, nella Circolare 28/E del 15.06.2016, ha chiarito che le norme che prevedono la detassazione dei benefits non dovranno in alcun modo alterare le regole di tassazione dei redditi di lavoro dipendente ed il correlato principio di capacità contributiva.

Il tema del **Welfare aziendale** è molto di attualità e spesso è proposto da società specializzate che, grazie a piattaforme dedicate, permettono di automatizzare e semplificare parte del lavoro amministrativo legato all'attuazione dei piani di Welfare. Tali società, unitamente alle modifiche normative, hanno contribuito alla diffusione del **Welfare aziendale** anche nelle realtà aziendali di medie/piccole dimensioni, portando vantaggi indiscutibili ai lavoratori ed alle aziende. È tuttavia opportuno che i piani di Welfare siano attentamente valutati con i propri consulenti fiscali, in modo da verificarne la rigorosa aderenza alle norme del TUIR in quanto sono oggetto di contestazioni o interpretazioni non coerenti da parte dell'Agenzia delle Entrate.

Federica Albizzati, Commercialista
CARAVATI - PAGANI, Dottori Commercialisti Associati
p.zza de Filippi, 7
28041 Arona (NO)
Tel. 0322-245858