

WELFARE AZIENDALE

Vademecum sul regime fiscale



A CURA DI:
Ufficio Fisco e Diritto d'Impresa

CONTATTI:
welfare@confindustria.vr.it | 0458099442

CONFINDUSTRIA
Verona

INDICE

Tipologie di Welfare aziendale 1

La conversione in welfare del premio di risultato 2

- Il presupposto della contrattazione collettiva (DM 25 Marzo 2016) 3
- Condizioni per la detassazione del PDR 5
- Momento di sottoscrizione dell'accordo 6
- Applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% sul PDR 7
- Conversione del PDR in welfare 8

Welfare on-top 9

- Categorie di dipendenti 9
- Regime fiscale welfare on-top 10
- Casi di inapplicabilità del regime di esenzione 11
- Welfare premiale 12

Beni e servizi non tassati 13

Detraibilità dell'IVA sui piani 17

TIPOLOGIE DI WELFARE AZIENDALE

Conversione del PDR

Istituzione di un Premio di Risultato monetario sostituibile, a precise condizioni, in servizi welfare fino all'importo massimo di **3.000€ (elevato a 5000€ per gli anni 2026 e 2027)**.

Welfare on-top

Concessione del welfare da parte del datore di lavoro **in aggiunta** alla retribuzione del dipendente, anche a titolo premiale.

LA CONVERSIONE IN WELFARE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il Premio di Risultato (detassabile al 10%- ridotto all'1% per i premi erogati negli anni 2026,2027), sulla base di una scelta del dipendente, può essere convertito in beni e servizi **welfare**, nel limite massimo di 3000 euro (elevato **5.000 euro per gli anni 2026 e 2027**), al verificarsi di determinate condizioni:

1. Il PDR deve essere di ammontare variabile e previsto da un **contratto aziendale o territoriale**

2. Il premio deve essere correlato ad **incrementi** di **produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione**

3. Gli **obiettivi** devono essere **verificabili e misurabili** sulla base di precisi indicatori numerici

4. Il **reddito** di lavoro dipendente del beneficiario deve essere **inferiore**, nell'anno precedente l'erogazione, a **80.000 euro**

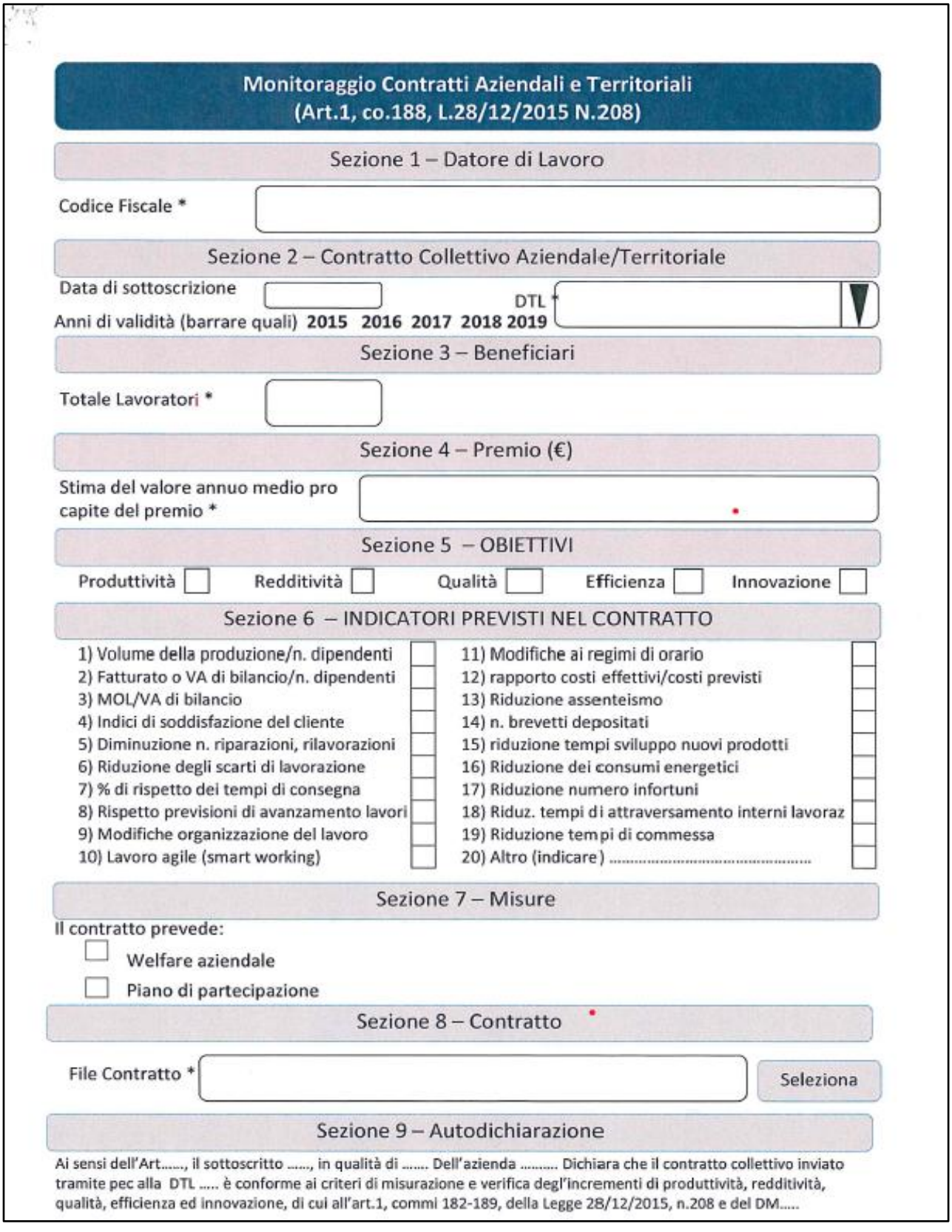
IL PRESUPPOSTO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (Dm 25 marzo 2016)

La contrattazione collettiva **aziendale** o **territoriale:**

"deve prevedere criteri di misurazione e verifica degli ***incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e di innovazione****, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di* ***indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati****".*

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva i contratti collettivi aziendali o territoriali , unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del Decreto 25 marzo 2016, **vanno depositati entro 30 giorni dalla sottoscrizione.**





Monitoraggio Contratti Aziendali e Territoriali (Art.1, co.188, L.28/12/2015 N.208)

Sezione 1 – Datore di Lavoro

Codice Fiscale *

Sezione 2 – Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Data di sottoscrizione

DTL *

Anni di validità (barrare quali) 2015 2016 2017 2018 2019

Sezione 3 – Beneficiari

Totale Lavoratori *

Sezione 4 – Premio (€)

Stima del valore annuo medio pro capite del premio *

Sezione 5 – OBIETTIVI

Produttività ☐ Redditività ☐ Qualità ☐ Efficienza ☐ Innovazione ☐

Sezione 6 – INDICATORI PREVISTI NEL CONTRATTO

1) Volume della produzione/n. dipendenti ☐	11) Modifiche ai regimi di orario ☐
2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti ☐	12) rapporto costi effettivi/costi previsti ☐
3) MOL/VA di bilancio ☐	13) Riduzione assenteismo ☐
4) Indici di soddisfazione del cliente ☐	14) n. brevetti depositati ☐
5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni ☐	15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti ☐
6) Riduzione degli scarti di lavorazione ☐	16) Riduzione dei consumi energetici ☐
7) % di rispetto dei tempi di consegna ☐	17) Riduzione numero infortuni ☐
8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori ☐	18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz ☐
9) Modifiche organizzazione del lavoro ☐	19) Riduzione tempi di commessa ☐
10) Lavoro agile (smart working) ☐	20) Altro (indicare) ..... ☐

Sezione 7 – Misure

Il contratto prevede:

☐ Welfare aziendale

☐ Piano di partecipazione

Sezione 8 – Contratto

File Contratto * Seleziona

Sezione 9 – Autodichiarazione

Ai sensi dell'Art....., il sottoscritto ....., in qualità di ..... Dell'azienda ..... Dichiara che il contratto collettivo inviato tramite pec alla DTL ..... è conforme ai criteri di misurazione e verifica degl'incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art.1, commi 182-189, della Legge 28/12/2015, n.208 e del DM.....

Dichiarazione di conformità del contratto

CONDIZIONI PER LA DETASSAZIONE DEL PDR

L'**obiettivo** è la condizione al raggiungimento della quale scatta diritto alla percezione del premio e se incrementale rispetto al periodo congruo definito dall'accordo consente di detassare.

L'**indicatore** è il criterio di misurazione, oggettivo e verificabile, attraverso il quale comprovare il raggiungimento e l'incrementalità dell'obiettivo.

Il PDR può essere erogato **in misura differenziata** tra i dipendenti, come ad esempio in ragione della RAL o in ragione dell'appartenenza del lavoratore ad un settore aziendale o in ragione dei giorni di assenza registrati nel periodo di maturazione del premio.

"La circostanza che il premio sia, poi **differenziato per i dipendenti sulla base di criteri di valorizzazione della performance individuale**, non si pone in contrasto con la condizione richiesta dalla legge per l'applicazione dell'imposta sostitutiva, data dal conseguimento da parte dell'azienda di un risultato incrementale che può riguardare la produttività, o la redditività, o la qualità, o l'efficienza o l'innovazione, in ragione di quanto previsto dal contratto aziendale o territoriale, da verificare attraverso gli indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione territoriale o aziendale".



MOMENTO DI SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO

Caratteristica tipica dei premi di risultato è la **variabilità delle somme**, che deve essere intesa quale aspetto **futuro** e **incerto** connesso all'erogazione del premio e al raggiungimento dell'obiettivo aziendale

Momento di sottoscrizione dell'accordo aziendale:

- l'accordo deve essere **sottoscritto con un ragionevole anticipo rispetto al momento di maturazione** dello stesso;
- il regime fiscale di favore può applicarsi se il raggiungimento degli obiettivi incrementali avviene successivamente alla stipula del contratto e se **i criteri di misurazione sono determinati con ragionevole anticipo** rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi. Il premio non deve essere rideterminato in ragione del momento di sottoscrizione dell'accordo.



APPLICAZIONE DELL'IMPOSTA SOSTITUTIVA DEL 10% SUL PDR (1% PER 2026 E 2027)

Si applica l'imposta sostitutiva del 10% (**o dell'1% per i premi erogati negli anni 2026,2027**) sul PDR, al verificarsi delle condizioni previste, ai dipendenti del settore privato (esclusi i redditi assimilati di lavoro dipendente) a tempo determinato e tempo indeterminato, compresi i lavoratori in somministrazione, con reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno precedente, a **80.000 euro,** considerando tutti i redditi di lavoro dipendente, al lordo delle somme soggette ad imposta sostitutiva del 5% e le pensioni, entro **3.000 euro** di importo massimo **(elevato a 5000 euro per gli anni 2026 e 2027)**

Le somme tassate con l'imposta sostitutiva non concorrono alla formazione del reddito complessivo e non rilevano ai fini della determinazione delle detrazioni ad esso commisurate (per carichi di famiglia o per reddito di lavoro dipendente).

I redditi assoggettati ad imposta sostitutiva rilevano, invece, ai fini ISEE.



CONVERSIONE DEL PDR IN WELFARE

In alternativa al premio monetario, il dipendente ha la possibilità di convertire le somme soggette ad imposta sostitutiva in «servizi welfare», non imponibili ai sensi dell'art. 51 del Tuir.

La possibilità di conversione e l'ammontare convertibile va prevista nel **contratto aziendale o territoriale** e opera a scelta del lavoratore.

Si applicano i limiti indicati nell'articolo 51 del Tuir con l'eccezione per la previdenza complementare (non si applica il limite di 5.300), per l'assistenza sanitaria (non si applica il limite ordinario di 3.615,20 euro) e per l'assegnazione di azioni (non si applica il limite ordinario di 2.065,83 euro).

	PDR non detassabile		PDR detassabile	PDR convertito in welfare
€	5.000€		5.000€	5.000€
INPS - 9,19%	-460€	INPS - 9,19%	-460€	
IMPONIBILE FISCALE	4.540€	IMPONIBILE FISCALE	4.540€	
IRPEF - 33%	-1.500€	IMPOSTA SOSTITUTIVA -1%	-50€	
NETTO	3.040€	NETTO	4.490€	5.000€

WELFARE ON-TOP

Il piano welfare nasce da una iniziativa del datore di lavoro, **in aggiunta** alla normale retribuzione del lavoratore.

L'iniziativa aziendale mette a disposizione servizi welfare, senza possibilità di scelta o conversione monetaria.

Deve essere rivolta alla **totalità dei dipendenti** o **categorie omogenee** senza limiti di reddito.
Sono escluse le iniziative rivolte *ad personam* o che avvantaggiano solo alcuni e ben individuati lavoratori (circolari 23 dicembre 1997, n. 326 e 15 giugno 2016, n. 28/E).

CATEGORIE DI DIPENDENTI

Con l'espressione categorie di dipendenti si intendono non soltanto quelle previste dal codice civile (dirigenti, operai, etc.) ma anche tutti i dipendenti di un certo tipo, di un certo livello o di una certa qualifica (ad esempio tutti gli operai del turno di notte) ovvero ad un gruppo omogeneo di dipendenti, a prescindere dalla circostanza che in concreto solo alcuni di essi ne fruiscano (cfr. circolare 29 marzo 2018, n. 5/E, par. 4.9).



REGIME FISCALE WELFARE ON-TOP

Art. 51 TUIR

Il piano welfare non concorre a formare il reddito dei lavoratori, nei limiti e alle condizioni previsti dall'art. 51 del Tuir.

Art. 100 TUIR

L'erogazione volontaria da parte del datore di lavoro di *benefit* di utilità sociale ai lavoratori di cui all'art. 51 lett. f) del Tuir (compresi i benefit previsti dalle lettere f-bis, f-ter, f-quater è deducibile dal reddito d'impresa **nel limite del 5 per mille dei costi per il personale**, ai sensi dell'art. 100 Tuir.

Art. 95 TUIR

L'erogazione sulla base di un accordo, contratto o regolamento aziendale con **obbligo negoziale** (non revocabile né modificabile autonomamente da parte del datore di lavoro) è **deducibile integralmente** ai sensi dell'art.95 Tuir.

CASI DI INAPPLICABILITÀ DEL REGIME DI ESENZIONE

L'Agenzia delle entrate (Circ. 28 E del 15 giugno 2016) ha precisato che non sono tassate le erogazioni in welfare: «..*sempreché l'erogazione in natura non si traduca in un* ***aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito*** *di lavoro dipendente in violazione dei principi di* ***capacità contributiva*** *e di* ***progressività dell'imposizione***.
Invero, si ritiene che le novità introdotte dalla legge di Stabilità 2016, sotto il profilo fiscale, non siano volte ad alterare le regole di tassazione dei redditi di lavoro dipendente e il connesso principio di capacità contributiva che comunque attrae nella base imponibile anche le retribuzioni erogate in natura».

Non si applica il regime di esenzione qualora i benefit rispondano a finalità retributive come ad esempio per incentivare la performance del lavoratore o gruppi di lavoratori ben individuati (es. **non sono agevolati i piani welfare che prevedono una ripartizione sulla base delle presenze/assenze** dei lavoratori in azienda o erogazioni in sostituzione di retribuzioni fisse o variabili)



WELFARE PREMIALE

Il welfare può anche essere riconosciuto ai dipendenti al raggiungimento di obiettivi (**welfare premiale**).

Valgono le stesse condizioni del welfare on top e deve essere rivolto alla generalità o categorie omogenee di dipendenti.

Non può essere convertito in denaro.

Regime fiscale

- Il piano welfare non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 51 del Tuir.
- E' deducibile interamente dal reddito d'impresa (articolo 95 del Tuir) se previsto come **obbligo negoziale** in base ad accordo, regolamento o contratto aziendale.



BENI E SERVIZI NON TASSATI



CASSA SANITARIA

Contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale (**limite € 3.615, con contributo di solidarietà 10%**).



PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Contributi versati dal datore di lavoro e dal lavoratore, sia su base volontaria che contrattuale, alle forme di previdenza complementare (**limite € 5.300, con contributo di solidarietà 10%**).



EDUCAZIONE E ISTRUZIONE

Somme e servizi erogati per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'art.12 Tuir, di servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa, nonché per le borse di studio a favore dei medesimi familiari (iscrizione e frequenza della scuola materna e dell'asilo, rette scolastiche, tasse universitarie, libri scolastici, trasporto scolastico, gite didattiche, visite d'istruzione).



LUDOTECHE E CENTRI ESTIVI

Somme, servizi e prestazioni erogati dal datore di lavoro per la frequenza di ludoteche e centri estivi e invernali da parte dei familiari dei dipendenti.



ASSISTENZA AI FAMILIARI

Somme e prestazioni erogate dal datore di lavoro per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti (es. badanti, operatori socio-sanitari).



TRASPORTO COLLETTIVO

Prestazioni di servizi di trasporto collettivo, fornito dal datore per facilitare il raggiungimento del posto di lavoro.(es. navetta aziendale). Sono agevolabili anche gli abbonamenti al trasporto pubblico locale, regionale e interregionale.



ONERI DI UTILITA' SOCIALE

Oneri sostenuti dal datore di lavoro, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, accordo o regolamento aziendale, per opere e servizi di utilità sociali a beneficio dei dipendenti e dei familiari indicati dall'art.12 del Tuir per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto (compresi i corsi di lingua, di informatica, di musica, di teatro, di danza, nonché abbonamenti a teatri, palestre, cicli di terapie mediche).



INTERESSI PASSIVI SU MUTUI

Rimborso degli interessi passivi su mutui o finanziamenti, anche stipulati direttamente dal dipendente con la banca (situazione contingente, in considerazione degli attuali tassi di interessi).



NON AUTOSUFFICIENZA E GRAVI PATOLOGIE

Contributi e i premi versati dal datore di lavoro, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie (comprese le polizze sanitarie covid-19).

ALTRI BENEFIT IN NATURA

Beni e servizi (non denaro) di qualunque altra natura concessi al dipendente nel corso del periodo d'imposta (es., buono spesa, buono carburante, buono shopping..) nel limite di € 258,23.
Per gli anni 2026 e 2027 il limite è elevato a 1000 euro per tutti i dipendenti e a 2000 euro per i dipendenti con figli a carico ed è prevista la possibilità del rimborso, oltre delle utenze domestiche, anche dell'affitto della prima casa e per gli interessi passivi sul mutuo relativo alla prima casa), previa informativa alle rappresentanze sindacali.



Nel calcolo dei suddetti limiti si deve tener conto di tutti i fringe benefit riconosciuti al dipendente (auto aziendali ad uso promiscuo, fabbricati, prestiti, polizze ecc...) nel periodo d'imposta.
Nel caso di superamento della soglia, l'intera somma va ripresa a tassazione.

RIMBORSO BOLLETTE

Il rimborso delle utenze domestiche (luce, gas e acqua) non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente, se rientrano nel limite annuo previsto dall'art. 51, comma 3 del TUIR (soglia complessiva dei fringe benefit).Il rimborso deve essere documentato tramite bollette intestate al dipendente o a un familiare convivente e conservato dal datore di lavoro ai fini di eventuali controlli. Se il valore totale dei fringe benefit supera la soglia prevista, l'intero importo diventa imponibile ai fini fiscali e contributivi.

VOUCHER

L'erogazione dei servizi welfare può avvenire anche mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, con le seguenti caratteristiche:

DEVONO RIPORTARE UN VALORE NOMINALE

NON POSSONO ESSERE UTILIZZATI DA PERSONA DIVERSA DAL TITOLARE

NON POSSONO ESSERE MONETIZZATI O CEDUTI A TERZI

NON SONO INTEGRABILI

Il voucher può rappresentare una pluralità di beni o servizi determinabili anche tramite un elenco su piattaforma elettronica che il dipendente può combinare a sua scelta nel limite di 258,23 € (**elevato a 1000 euro per tutti i dipendenti e a 2000 euro per i dipendenti con figli a carico per gli anni 2026 e 2027**).

DETRAIBILITÀ DELL'IVA SUI PIANI WELFARE

Nell'**ordinanza n. 22332/18 Cassazione** ha affermato che i costi sostenuti per i servizi di welfare offerti dal datore di lavoro ai propri dipendenti assumono «rilevanza quali spese generali connesse al complesso delle attività economiche del soggetto passivo», per questo è legittima la detrazione dell'IVA.

Parere diametralmente opposto è stato reso dalla Direzione Regionale Lombardia con **interpello 904 603/2017**, che ha invece escluso la detraibilità dell'IVA sui servizi resi ai dipendenti.

Più di recente, con la **risposta all'interpello n.10/2020**, l'Agenzia delle Entrate, trattando la disciplina voucher/buoni acquisito nell'ambito dei piani di welfare, ha precisato che è compito del contribuente «valutare l'inerenza dell'acquisto all'attività d'impresa, ai fini della detrazione dell'IVA».

