



**WELFARE AZIENDALE
I BENEFIT DEL FUTURO**

**LE RILEVANTI NOVITÀ INTRODOTTE DALLA LEGGE DI
BILANCIO 2017**

OPPORTUNITÀ FISCALI

Relatori: Dott. Alessandro Gulisano
Dott. Gianpiero Notarangelo

Milano, 11 aprile 2017

- ✓ Legge di Bilancio 2017, L. n. 232 dell'11 dicembre 2016, art. 1, commi 162 e seguenti;
- ✓ Legge di Bilancio 2016, L. n. 208 del 28 dicembre 2015, art. 1, commi 182 e seguenti;
- ✓ Art. 51, commi 2, lettere f), f-bis), f-ter) e f-quater) e 3-bis del TUIR;
- ✓ D.M. 25 marzo 2016;
- ✓ Circolare Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016.

WELFARE AZIENDALE: OPPORTUNITÀ FISCALI

IL POTENZIAMENTO DEL SISTEMA DI WELFARE AZIENDALE ATTRAVERSO LA LEVA FISCALE

Gli interventi legislativi promossi con la Legge di Stabilità 2016 e la Legge di Stabilità 2017 affinano e potenziano il sistema di *Welfare* aziendale con il principale intento di convogliare parte delle risorse private per perseguire iniziative socio-assistenziali ad integrazione dei piani di Welfare di carattere pubblico.

I sistemi di *Welfare* pubblici oggi si trovano in una ormai cronica situazione di difficoltà, specialmente nei paesi industrializzati, a causa delle problematiche connesse alla precaria sostenibilità dei Bilanci pubblici; peraltro, il rispetto degli stringenti vincoli di spesa è sempre più difficoltoso considerati gli evidenti cambiamenti delle dinamiche socio-demografiche (invecchiamento della popolazione, aumento della disoccupazione, flussi migratori in costante crescita).

Per tale motivo, in un contesto macroeconomico che ha bisogno di una valida e sostenibile revisione dei sistemi di *welfare*, volta soprattutto ad ottimizzare l'uso delle risorse ed a garantire nello stesso tempo sistemi efficienti e *standard* qualitativi elevati, ecco che il *Welfare* aziendale potrebbe assumere una funzione sussidiaria a beneficio delle particolari esigenze della propria forza lavoro.

Ciò premesso, la leva fiscale, come spesso accade, può rappresentare un efficace strumento per rafforzare il sistema di *Welfare* aziendale, spronando le singole organizzazioni imprenditoriali ad avviare un intervento pre-distributivo, dal momento che la detassazione di tali iniziative non potrà che incentivare il ricorso a beni e servizi che fino ad ora erano garantiti prevalentemente dai modelli di *Welfare* pubblico-locale.

La normativa fiscale (*cfr.* art. 51, co. 1, del TUIR) ha statuito il cd. «**principio di onnicomprensività**» della retribuzione imponibile fiscale prevedendo che qualsiasi **somma e valore** in genere percepita dal dipendente «**in relazione al rapporto di lavoro**» nel periodo d'imposta concorra a formare il proprio reddito imponibile.

In generale dunque le erogazioni in natura a favore dei dipendenti contribuiscono alla formazione del reddito imponibile in capo agli stessi secondo il criterio del «**valore normale**» dei beni e servizi disposto dall'art. 9, co. 3, del TUIR.

Il criterio del «**valore normale**» ed il «**principio di onnicomprensività**», in combinato disposto con un altro principio enucleato dal legislatore della cd. «armonizzazione delle basi imponibili fiscali e previdenziali» (ex art. 6 del d.lgs. 314/1997), trovano una limitazione grazie alle tassative deroghe ed esclusioni previste dallo stesso legislatore, al fine di favorire totalmente o parzialmente la non assoggettabilità fiscale, e conseguentemente previdenziale, delle somme e/o valori erogate dal datore di lavoro in relazione al rapporto di lavoro aventi finalità sociali o risarcitorie.

WELFARE AZIENDALE: OPPORTUNITÀ FISCALI

GLI INTERVENTI DELLA LEGGE DI BILANCIO 2016

Gli interventi della **Legge di Bilancio 2016** si sono mossi su tre differenti fronti:

- ✓ **modifiche** all'**art. 51 del TUIR**. Sono state ridefinite le erogazioni del datore di lavoro che configurano il cd. «**Welfare aziendale**». Si tratta di prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità che è possibile definire, sinteticamente, di **rilevanza sociale**, e che sono escluse dal reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51, co. 2, del TUIR.
- ✓ Reintroduzione della **detassazione** per i cd. **premi di produzione**. E' stata prevista sui premi produttività che presentano specifiche caratteristiche un'**aliquota** del **10%**, sostitutiva di IRPEF ed addizionali.
- ✓ Previsione di piani di *benefit* offerti in sostituzione delle erogazioni monetarie detassate (**Flexible Benefits**), cioè piani nell'ambito dei quali il **lavoratore può decidere** se percepire la propria retribuzione variabile sotto forma monetaria (godendo in tale evenienza della detassazione del 10%) ovvero se rinunciare, in tutto o in parte, alla stessa accedendo a piani di *benefit* beneficiando della piena detassazione.

La **Legge di Bilancio 2017** ha previsto una serie di interventi in continuità con quanto già introdotto con la precedente Legge di Bilancio, con lo scopo di rendere più appetibile il ricorso ai regimi agevolativi in commento, incentivando la produttività del lavoro e, quindi, la competitività delle imprese. Sintetizzando, la Legge di Bilancio 2017 interviene:

- ✓ apportando nuove **modifiche all'art. 51 del TUIR**. E' stato ridefinito il perimetro applicativo del **regime di esenzione** previsto per il *Welfare* aziendale, escludendo da tassazione nuovi determinati beni, servizi, opere e prestazioni.
- ✓ Sul regime fiscale dei **premi di risultato** e delle somme derivanti dalla partecipazione agli utili dell'impresa. La norma è a regime, disciplinata dall'art. 1, co. da 182 a 189, L. 208/2015 e dal D.M. 25.03.2016 (i chiarimenti di prassi si rinviengono nella C.M. 15.6.2016, n. 28/E e nella prassi da questa richiamata), ma la L. 232/2016 ne amplia l'ambito di operatività **modificando i limiti reddituali** che consentono la fruizione dell'agevolazione.
- ✓ Prevedendo ulteriori vantaggi per coloro che scelgono di sostituire la corresponsione degli emolumenti premiali citati con la fruizione di alcuni *fringe benefit*, non applicando **l'imposta sostitutiva del 10%**.

WELFARE AZIENDALE: OPPORTUNITÀ FISCALI

NUOVO ART. 51 DEL TUIR

La seguente tabella riepiloga le disposizioni in commento che definiscono parte del paniere di beni e servizi che, a beneficio dei lavoratori, godono del regime di detassazione integrale:

Erogazione per il Welfare Aziendale	Norma di riferimento
Opere e servizi di utilità sociali	Art. 51 co. 2 lett. f) del TUIR
Somme, prestazioni e servizi di educazione e istruzione	Art. 51 co. 2 lett. f- <i>bis</i>) del TUIR
Somme e prestazioni per servizi di assistenza a familiare anziani o non autosufficienti	Art. 51 co. 2 lett. f- <i>ter</i>) del TUIR
Contributi e premi per rischio di non autosufficienza e gravi patologie	Art. 51 co. 2 lett. f- <i>quater</i>) del TUIR

La nuova **lettera f)** del **co. 2** dell'**art. 51** del **TUIR**, modificata dalla **Legge di Bilancio 2016**, relativa alle **opere e servizi di utilità sociale**, esclude dalla formazione del reddito di lavoro dipendente «l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100».

A differenza della precedente formulazione normativa, sono escluse dal reddito le opere e i servizi di cui al **comma 1** dell'**art. 100** del **TUIR** anche nelle ipotesi in cui siano riconosciuti sulla base di **contratti, accordi o regolamenti aziendali** e non solo quando siano **volontariamente erogati** dal datore di lavoro (Circolare Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15.6.2016, par. 2.1)

Resta invariato l'**ambito oggettivo** di applicazione della norma, che comprende opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto. Rientra, ad esempio, nel perimetro applicativo della norma l'offerta di corsi di lingua, di informatica, di musica, teatro, danza.

Norma di interpretazione autentica

L'art. 1, co. 162, della L. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017) prevede che le disposizioni di cui alla lett. f), co. 2, dell'art. 51 del TUIR debbano interpretarsi nel senso che le stesse si applichino anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del **settore privato o pubblico**, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale del lavoro, di accordo interconfederale, di contratto collettivo territoriale.

Si chiarisce, quindi, che rientrano in tale nozione anche le opere e i servizi riconosciuti dal datore di lavoro in conformità a disposizione di contratti di lavoro in conformità a disposizioni di **contratti di lavoro nazionali o territoriali** (oltre che di contratti aziendali) ovvero di **accordo interconfederale**.

Modalità di erogazione delle prestazioni

Nulla è cambiato rispetto al passato per tutto quanto previsto dalla lettera f). In tal caso, al contrario delle successive lettere f-bis) e f-ter), il lavoratore deve rimanere **estraneo al rapporto** tra azienda e fornitore del servizio, le spese non possono essere oggetto di rimborso diretto da parte del datore di lavoro.

WELFARE AZIENDALE: OPPORTUNITÀ FISCALI

SOMME, PRESTAZIONI E SERVIZI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE

La **lettera f-bis**) del co. 2 dell'**art. 51** del **TUIR**, nella nuova formulazione, dispone che: *«le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari».*

La **Circolare Agenzia delle Entrate del 15.6.2016 n. 28** (par. 2.2) ha chiarito che la nuova formulazione:

- ✓ consente di comprendere tra i servizi di istruzione ed educazione, oltre agli asili nido (già previsti in precedenza), le scuole materne;
- ✓ sostituisce l'ormai desueta locuzione "colonie climatiche" con "centri estivi e invernali" e "ludoteche".

La menzione delle **borse di studio** a favore dei familiari dei dipendenti, presente anche nella precedente disposizione, completa la gamma dei *benefit* con finalità didattiche e di istruzione, per la cui definizione possono tornare utili i chiarimenti forniti con la **C.M. 238/2000 (par. 2.2)**, con la quale è stato precisato che rientrano nella lettera f-bis) le erogazioni di somme corrisposte al dipendente per assegni, premi di merito e sussidi per fini di studio a favore di familiari di cui all'**art. 12** del **TUIR**. (ad esempio le rette scolastiche, le tasse universitarie, i libri di testo scolastici, gli incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell'ambito scolastico).

WELFARE AZIENDALE: OPPORTUNITÀ FISCALI

SOMME E PRESTAZIONI PER SERVIZI DI ASSISTENZA A FAMILIARE ANZIANI O NON AUTOSUFFICIENTI

Ai sensi della nuova **lettera f-ter)** del **comma 2** dell'**art. 51** del TUIR, introdotta dalla **Legge di Bilancio 2016**, prevede che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente: *«le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12».*

La norma, nell'intento di conciliare le esigenze della vita familiare del dipendente con quelle lavorative, consente di detassare le prestazioni di assistenza per i familiari anziani o non autosufficienti erogate anche sotto forma di somme a titolo di rimborso spese.

Secondo quanto chiarito dalla circ. Agenzia delle Entrate 15.6.2016 n. 28 (par. 2.3), malgrado la dizione della norma non faccia riferimento ai **servizi**, tale omissione non appare significativa posto che questi possono comunque rientrare nella previsione della lettera f).

I **soggetti non autosufficienti** sono coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti. Inoltre, deve essere considerata non autosufficiente la persona che necessita di sorveglianza continuativa.

Per quanto concerne l'individuazione dei **familiari anziani**, in assenza di richiami normativi, secondo l'Agenzia delle Entrate occorre fare riferimento, in via generale, ai soggetti che abbiano compiuto i 75 anni (Circ. Agenzia delle Entrate 28/2016, par. 2.3).

WELFARE AZIENDALE: OPPORTUNITÀ FISCALI

CONTRIBUTI E PREMI PER RISCHIO DI NON AUTOSUFFICIENZA E GRAVI PATOLOGIE

La **Legge di bilancio 2017** (art. 1, co. 161, della L. 232/2016) ha introdotto la nuova **lett. f-quater)** al **co. 2 dell'art. 51 del TUIR**, in base alla quale non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente: *«i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie».*

In relazione alla tipologia di **rischio di non autosufficienza**, con il richiamo normativo posto al DM 27.10.2009, si fa riferimento alle seguenti prestazioni:

- ✓ prestazioni sociali a rilevanza sanitaria, da garantire alle persone non autosufficienti, al fine di favorire l'autonomia e la permanenza a domicilio, con particolare riguardo all'assistenza tutelare, all'aiuto personale nello svolgimento delle attività quotidiane, all'aiuto domestico familiare, alla promozione di attività di socializzazione volta a favorire stili di vita attivi, nonché prestazioni della medesima natura da garantire presso le strutture residenziali e semi-residenziali per le persone non autosufficienti non assistibili a domicilio, incluse quelle di ospitalità alberghiera;
- ✓ prestazioni sanitarie a rilevanza sociale, correlate alla natura del bisogno, da garantire alle persone non autosufficienti in ambito domiciliare, semiresidenziale e residenziale, articolate in base all'intensità, complessità e durata dell'assistenza.

L'Agenzia delle Entrate, nella **Circolare del 15.6.2016 n. 28** (par. 2), ha chiarito che la caratteristica essenziale che connota le citate lettere f), f-bis), f-ter), co. 2, dell'**art. 51 del TUIR** consiste nel fatto che la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente è subordinata alla condizione che i benefit siano offerti alla **generalità** dei dipendenti o a **categorie di dipendenti**.

Al riguardo, la precedente prassi ha chiarito che nel concetto di **generalità di dipendenti** è ricompresa la messa a disposizione dei *benefit* nei confronti di un **gruppo omogeneo di dipendenti** con medesima tipologia contrattuale ovvero con una determinata anzianità aziendale, a prescindere dalla circostanza che in concreto soltanto alcuni di essi ne usufruiscano (*cf.* Risoluzione n. 3/E/2002 e 129/E/2004). Con l'espressione **categoria di dipendenti** sono ricompresi i lavoratori con un certo livello (dirigenti, quadri, ecc..) ovvero adibiti a particolari mansioni o reparti (*cf.* C.M. 3/E/1997 e Risoluzione n. 188/E/1998).

Di conseguenza, le medesime erogazioni messe a disposizione solo di taluni lavoratori concorrono, anche in base alle nuove previsioni normative, alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

Si evidenzia, altresì, che, per espressa disposizione normativa, i benefit possono essere utilizzati anche dai familiari dei dipendenti indicati nell'**art. 12 del TUIR**, vale a dire dal coniuge, dai suoi figli e dalle altre persone indicate nell'**art. 433 c.c.**, ciò a prescindere dalla condizione di familiare a carico (Circ. Agenzia delle Entrate del 15.6.2016 n. 28, par. 2.1).

WELFARE AZIENDALE: OPPORTUNITÀ FISCALI

VOUCHER - ART. 51, CO. 3-BIS, DEL TUIR

La **Legge di Bilancio 2016** ha introdotto, con il comma 189 dell'art.1, il nuovo **comma 3-bis** all'art. **51 del TUIR**, consentendo l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 mediante documenti di legittimazione (cd. **voucher**), in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.

L'art. 6 del Decreto Ministeriale del 25.03.16 dispone che tali documenti *voucher*:

- ✓ non possono essere utilizzati da **persona diversa dal titolare**;
- ✓ non possono essere monetizzati o **ceduti a terzi**;
- ✓ possono consistere anche in **somministrazioni continuative** o ripetute nel tempo, purché indicate nel loro valore complessivo;
- ✓ devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazione a carico del titolare. In altre parole vi deve essere una perfetta coincidenza tra il valore indicato nel documento di legittimazione ed il valore della prestazione offerta;
- ✓ in quanto finalizzato ad identificare il soggetto che ha diritto alla prestazione sottostante, è richiesta previa intestazione del titolo all'effettivo fruitore della prestazione, opera o servizio anche nei casi di utilizzo da parte dei familiari del dipendente.

L'unica deroga prevista è nel caso di beni di cui all'art. 51, co. 3 ultimo periodo del TUIR, in tal caso i **voucher** possono essere **cumulativi**, purché il loro valore complessivo non sia superiore ad **€ 258,23**.

WELFARE AZIENDALE: OPPORTUNITÀ FISCALI

IL TRATTAMENTO FISCALE DEI PIANI WELFARE IN CAPO AL DATORE DI LAVORO

Il trattamento in capo al datore di lavoro afferisce alla deducibilità o meno dei costi sostenuti per il Welfare. Si ha l'applicazione del combinato disposto:

- dell'**art. 95, co. 1**, del **TUIR**: *«Le spese per prestazioni di lavoro dipendente deducibili nella determinazione del reddito comprendono anche quelle sostenute in denaro o in natura a titolo di liberalità a favore dei lavoratori, salvo il disposto dell'**art. 100 comma 1**»;*
- è dell'**art. 100, co. 1**, del **TUIR**: *«Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi».*

La Legge di Bilancio 2016 riformando profondamente la normativa tributaria sul *Welfare* aziendale ha reso appetibile anche per le stesse imprese il ricorso a tale strumento. Il vantaggio principale per i datori di lavoro è determinato dall'eliminazione del vincolo della volontarietà di antica tradizione, previsto dalla previgente lettera f), co. 2, art. 51 TUIR, lasciando ora libere le imprese di regolare l'erogazione dei servizi Welfare tramite accordi aziendali o territoriali, permettendo di superare la barriera dell'art. 100, co. 1, del TUIR.

WELFARE AZIENDALE: OPPORTUNITÀ FISCALI

DETASSAZIONE DEI PREMI PRODUTTIVITÀ E MISURE DI WELFARE

La **Legge di Bilancio 2017** amplia l'ambito di applicazione del beneficio fiscale riconosciuto a favore dei lavoratori che ricevono somme intese a premiare la produttività e la competitività delle imprese.

L'intervento interessa la disciplina introdotta dalla **Legge di Bilancio 2016** e si concretizza nelle seguenti azioni:

- aumenta da 50.000 a 80.000 euro il limite di reddito di lavoro subordinato che il lavoratore può aver percepito nell'anno precedente a quello in cui il premio è erogato;
- è elevato da 2.000 a 3.000 euro il valore annuo complessivo dei premi di risultato, con un ulteriore aumento a 4.000 euro, rispetto ai precedenti 2.500 euro, per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro;
- si amplia il novero delle misure di Welfare che il datore di lavoro può predisporre a favore dei lavoratori e di cui questi ultimi possono fruire in sostituzione, anche parziale, del premio di rendimento.

WELFARE AZIENDALE: OPPORTUNITÀ FISCALI

DETASSAZIONE DEI PREMI PRODUTTIVITÀ E MISURE DI WELFARE

Salvo espressa rinuncia del lavoratore, ai premi che presentano le seguenti caratteristiche si applica, con i limiti appena evidenziati, **l'aliquota del 10%**, sostitutiva di IRPEF e addizionali:

- ✓ le **somme** devono essere di **ammontare variabile** ed erogate a seguito di una **contrattazione di secondo livello** (avente i requisiti di cui all'art. 51 del d.lgs. N.81/2015);
- ✓ I **premi erogati** devono essere **conseguenti ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione**, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento delle qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo;
- ✓ Il **raggiungimento degli obiettivi** deve essere **oggettivamente verificabile** tramite il ricontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati;
- ✓ Il **coinvolgimento paritetico dei lavoratori** che consente di innalzare il tetto della somma agevolabile da 3.000 a 4.000 euro deve risultare dal **contratto collettivo** che stabilisce il premio di risultato;
- ✓
- ✓ Il contratto deve essere **depositato telematicamente** presso il Ministero del Lavoro.

WELFARE AZIENDALE: OPPORTUNITÀ FISCALI

DETASSAZIONE DEI PREMI PRODUTTIVITÀ E MISURE DI WELFARE

Una delle più rilevanti novità introdotte dalla **Legge di Bilancio 2016**, ha riguardato la possibilità per il dipendente di **sostituire** in tutto o in parte **le erogazioni collegate alla produttività con beni e servizi detassati**.

La fungibilità tra erogazioni premiali e *benefit* agevolati deve essere contemplata dai contratti aziendali o territoriali.

Il dipendente potrà dunque optare per uno o più *benefit* messi a sua disposizione, in sostituzione del premio in denaro, beneficiando così della detassazione piena. E' stato chiarito che l'esenzione fiscale è piena nel rispetto del doppio limite: ossia quello del premio nonché quello dei *benefit* selezionati.

Con la **Legge di Bilancio 2017**, invece, viene parzialmente superata questa posizione per taluni *benefit* specificatamente indicati si può fare riferimento ai soli limiti del premio, e non anche a quelli ordinariamente fissati per le prestazioni di cui si beneficia. Si tratta di contributi alla previdenza complementare, all'assistenza sanitaria integrativa, alle azioni distribuite ai dipendenti.

WELFARE AZIENDALE: OPPORTUNITÀ FISCALI

ESEMPIO DI SOSTITUZIONE DI PREMIO PRODUTTIVITÀ CON WELFARE

REDDITO LAVORATORE

Descrizione	Valori*
RAL corrente	€ 28.000
Costo Azienda	€ 38.356
Salario Netto	€ 20.515

OPZIONE TASSAZIONE SOSTITUTIVA

Descrizione	Valori*
Premio Aziendale	€ 1.800
Costo Azienda	€ 2.466
Premio Netto – Tax Ordinaria	€ 1.319
Premio Netto – Tax sostitutiva	€ 1.472

* I CALCOLI SONO SIGNIFICATIVI MA APPROSSIMATI E NON PUNTUALI

WELFARE AZIENDALE: OPPORTUNITÀ FISCALI

ESEMPIO DI SOSTITUZIONE DI PREMIO PRODUTTIVITÀ CON WELFARE

OPZIONE WELFARE

Descrizione	Valori*
Costi Azienda	€ 1.800
Buoni Carburante	€ 250
Assistenza domiciliare	€ 250
Rimborso libri scolastici	€ 1.300
Totale benefits	€ 1.800
Premio netto in natura	€ 1.800

* I CALCOLI SONO SIGNIFICATIVI MA APPROSSIMATI E NON PUNTUALI

WELFARE AZIENDALE: OPPORTUNITÀ FISCALI

ESEMPIO DI SOSTITUZIONE DI PREMIO PRODUTTIVITÀ CON WELFARE

VALORE PER LAVORATORE

Descrizione	Valori*
Differenza a favore contro Tax Ordinaria	€ 481
Differenza a favore contro Tax sostitutiva	€ 329

VALORE PER L'AZIENDA

Descrizione	Valori*
Riduzione del Costo Azienda	€ 666

Si ricorda che nella Circolare n. 28/E del 2016 dell'Agenzia delle Entrate è stato chiarito che la norma agevolativa non trova applicazione in caso di conversione tra remunerazione monetaria e *benefit* prevista al di fuori delle condizioni stabilite per l'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui al comma 182 della Legge di Stabilità. Ad esempio nell'ipotesi di erogazioni di beni e servizi, in sostituzione di premi, a dipendenti con reddito superiore ad € 80.000.

* I CALCOLI SONO SIGNIFICATIVI MA APPROSSIMATI E NON PUNTUALI

Alessandro Gulisano
Dipartimento di Diritto Tributario

Gianpiero Notarangelo
Dipartimento di Diritto Tributario

Legalitax Studio Legale e Tributario
Piazza Pio XI, 1 – 20123 Milano (Italy)
Tel +39 02 45381201
Fax +39 02 45381245
E-mail: alessandro.gulisano@legalitax.it
gianpiero.notarangelo@legalitax.it
web: www.legalitax.it

legalitax
STUDIO LEGALE E TRIBUTARIO

ROMA

PADOVA

MILANO

VERONA