

## Approfondimento normativo WELFARE AZIENDALE 2020

L'Art. 51 del TUIR disciplina la Determinazione del Reddito di Lavoro Dipendente ed anche le relative esclusioni dalla tassazione.

Le leggi di Stabilità 2016 e 2017 nella nuova formulazione della lettera *f* dell'art. 51 del TUIR dispongono che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente una serie di voci riferibili a servizi di Welfare aziendale come le somme, i servizi e le prestazioni erogate dal datore di lavoro in maniera volontaria o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a loro categorie e loro familiari.

L'erogazione dei benefit in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale, determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'art.95 del TUIR e non solo nel limite del 5 per mille del totale, secondo quanto previsto dall'art. 100 del medesimo testo unico. Tale limite di deducibilità continua ad operare invece, in relazione alle ipotesi in cui le opere ed i servizi siano offerti volontariamente dal datore di lavoro.

### Le fonti di finanziamento di un piano di welfare

Il piano di welfare può essere alimentato con contributi di diversa natura, in particolare:

- **contributo welfare ccnl:** erogazione prevista dal ccnl, obbligatoria per l'azienda e ammontare definito nel ccnl stesso;
- In questo caso l'Azienda paga un contributo di solidarietà all'INPS del 10%;
- **contributo welfare unilaterale:** erogazione a discrezione dell'azienda che ne definisce modalità e importo;
- **conversione premio di risultato:** il dipendente sceglie di destinare il suo premio di risultato per l'acquisto di beni e servizi di welfare. per rendere disponibile questa opzione ai dipendenti è necessario un accordo sindacale con rsu/rsa aziendali, o in loro assenza con i sindacati di categoria, che preveda espressamente la possibilità di convertire il premio su scelta dei lavoratori ed eventuale regolamento attuativo.

**I vantaggi fiscali variano a seconda della natura del contributo welfare:**

- **contributi welfare ccnl:** per il dipendente non costituiscono reddito imponibile ai fini fiscali e previdenziali e per l'azienda sono costi aziendali deducibili al 100%;
- **contributi welfare unilaterali:** per il dipendente non costituiscono reddito imponibile ai fini fiscali e previdenziali. Per l'azienda sono al 100% deducibili per importi entro la soglia dei fringe benefit (€ 258,23 all'anno) o quando **l'erogazione avviene come adempimento di un obbligo definito in un regolamento aziendale**; in assenza del regolamento aziendale è ammessa la deducibilità entro il limite del 5/1000 del costo del lavoro indicato in bilancio;
- **conversione del premio di risultato:** i vantaggi fiscali sono previsti per i dipendenti con redditi annui inferiori a € 80.000 e per un importo convertito di massimo € 3.000 all'anno per dipendente. Come per i contributi welfare ccnl, quando il premio di risultato viene convertito in welfare, per l'azienda è prevista la piena deducibilità e per il dipendente gli importi convertiti non costituiscono reddito imponibile ai fini fiscali e previdenziali. Nel caso di conversione di premio di risultato è inoltre ammessa la possibilità di superare le soglie di deducibilità normalmente previste per la previdenza complementare (€ 5.164,57) e l'assistenza sanitaria integrativa (€ 3.615,20). Per i lavoratori con reddito superiore a € 80.000 annui gli accordi possono prevedere il riconoscimento del premio sotto forma di welfare, con la conseguente attribuzione dei medesimi benefici fiscali previsti per i dipendenti con redditi inferiori a € 80.000 annui, solo nel caso in cui non sia prevista come alternativa la sua conversione monetaria.

## Precisazioni Sulla Volontarietà e obbligatorietà

- ▶ Perché sia possibile ritenere vincolante un regolamento aziendale (atto unilaterale e che di obbligatorio avrebbe ben poco) e per poter quindi usufruire della deducibilità oltre al 5 x mille del costo del lavoro, è necessario che il regolamento stesso preveda un impegno da parte del datore di lavoro di erogazione degli strumenti di welfare per un periodo predeterminato;
- ▶ La previsione dell'erogazione a scelta e a totale discrezionalità del datore di lavoro non consente quindi l'accesso al beneficio citato, stante l'assoluta assenza di vincoli e totale discrezionalità nell'erogazione;
- ▶ Il regolamento in questione dovrebbe pertanto prevedere un obbligo temporale (1,2, 3 anni ecc..) nel quale il datore di lavoro si obbliga ad erogare le prestazioni senza possibilità di revoca unilaterale;

## Precisazioni Sulla Volontarietà e obbligatorietà

- ▶ Il discrimine che il legislatore ha adottato tra i beni e i servizi che usufruiscono della deducibilità ai fini del reddito d'impresa nel limite del 5 x mille del costo del lavoro e non (rispettivamente art. 100 c. 1 e art. 95 del TUIR) è il concetto di volontarietà e di obbligatorietà;
- ▶ Se il datore di lavoro decide di erogare volontariamente (senza esservi tenuto) prestazioni di welfare, il valore potrà essere dedotto esclusivamente entro i limiti già citati del c. 1 dell'art. 100 (5 x mille);
- ▶ Se invece il datore di lavoro si **obbliga** a corrispondere dette somme o beni e servizi, anche solo mediante un regolamento aziendale (ed è questa la novità più rilevante), i limiti di cui al c. 1 art. 100 non si applicano;