



# Welfare aziendale

Negli ultimi anni si parla in modo sempre più frequente e sono sempre più diffusi piani di welfare aziendale: con questa espressione si intende l'insieme dei beni e servizi e delle prestazioni non monetarie erogate dal datore di lavoro ai dipendenti per soddisfare varie esigenze della vita personale e familiare: ad esempio, buoni spesa, servizi di assistenza per l'infanzia e la terza età, rimborsi di spese d'istruzione, abbonamenti per attività sportive, previdenza integrativa, ...

Numerose ricerche e studi in tema di benessere organizzativo dei dipendenti mostrano come la creazione di un ambiente favorevole sia un elemento di soddisfazione e motivazione da cui deriva anche un miglior rendimento sul lavoro, a vantaggio

anche dell'impresa. In particolare, si ritiene che l'implementazione di piani di welfare aziendale contribuiscano a migliorare il clima aziendale riducendone la conflittualità, il turnover e stimolando la produttività, nonché ad aumentare l'attrattività dell'azienda.

La legislazione e la contrattazione collettiva offrono vari strumenti di incentivazione all'adozione di queste pratiche, con l'intento di superare la concezione esclusivamente monetaria della retribuzione, sostenendo al tempo stesso il reddito dei dipendenti e cercando di migliorarne la vita privata e lavorativa: alcuni contratti collettivi nazionali, ad esempio, prevedono l'erogazione obbligatoria annuale da parte

del datore di lavoro di una somma a titolo di welfare aziendale.

L'incentivo all'assegnazione ai dipendenti di pacchetti di welfare aziendale è sostenuto anche dalla leva fiscale: in deroga al principio di onnicomprensività del reddito di lavoro dipendente, l'articolo 51, comma 2, del Tuir (Testo unico delle imposte sui redditi DPR n. 917/1986) individua le somme e i valori che, a certe condizioni, non concorrono in tutto o in parte a formare il reddito di lavoro dipendente o che concorrono a formarlo in base a regole particolari<sup>1</sup>. Tale elenco è da intendersi tassativo; nulla vieta al datore di lavoro di inserire nel piano di welfare diverse tipologie di beni o servizi, ma essi non godrebbero dell'agevolazione.

L'esenzione fiscale e contributiva genera un beneficio per i lavoratori, ma anche per il datore di lavoro, poiché tali compensi in natura non saranno gravati dai contributi previdenziali a carico dell'azienda. Si veda il seguente semplice esempio:

	<b>Denaro</b>	<b>Paniere di beni/servizi di welfare</b>
Premio erogato	euro 1.500,00	euro 1.500,00
Contributi Inps a carico del dipendente (9,19%)	euro 137,85	nessuno
Irpef (aliquota marginale 35%)	euro 476,75	nessuna
Netto incassato dal dipendente	euro 885,40	euro 1.500,00

<sup>1</sup> Circolare Agenzia Entrate n. 28/E/2016

Costo azienda (contributi Inps a carico azienda circa 30%)	euro 1.950,00	euro 1.500,00
--	---------------	---------------

Come si nota, in caso di erogazione della somma tramite un paniere di benefit, l'importo netto incassato dal dipendente e il costo che incide sul datore di lavoro coincide con il valore lordo concordato, poiché non sconta contributi previdenziali e Irpef.

2

### **I destinatari**

La detassazione opera quando i beni/servizi sono rivolti alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee di essi.

È stato precisato che non si deve fare riferimento alle sole categorie previste nel Codice civile (dirigenti, quadri, operai, impiegati), ma a gruppi di dipendenti accomunati da una certa caratteristica soggettiva o oggettiva (ad esempio, tutti i dipendenti di un certo livello o di un determinato reparto o sede aziendale, o con una certa composizione familiare), purché tali inquadramenti non consentano, in senso teorico, che siano concesse erogazioni ad personam in esenzione da imposte<sup>2</sup>.

Individuate ex ante le categorie omogenee, composte da una pluralità di lavoratori, si prescinde poi dalla circostanza che in concreto soltanto alcuni dipendenti, o anche solo uno, scelgano di usufruirne.

<sup>2</sup> Circolare Agenzia Entrate n. 5/E/2015

## **Istituzione del piano di welfare**

I piani di welfare possono essere istituiti volontariamente da parte del datore di lavoro o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale: in tutti i casi, a seguito delle modifiche introdotte dalla legge di bilancio per il 2017 (L. n. 208/2016) che ha superato la preclusione per le somme o valori corrisposti in attuazione di un obbligo contrattuale, è prevista l'esenzione contributiva e fiscale.

L'istituzione del piano di welfare per volontarietà o in attuazione di un obbligo negoziale ha impatto sulla deducibilità delle spese in capo al datore di lavoro: il costo dei benefit erogati volontariamente sono deducibili dal reddito d'impresa limitatamente al 5 per mille dell'ammontare delle prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi, mentre i costi dei benefit erogati a fronte di un obbligo derivante da contratto, accordo o regolamento aziendale sono integralmente deducibili quali spese di lavoro.

## **La conversione dei premi di produttività (cenni)**

Ulteriore elemento di stimolo alla diffusione dei piani di welfare è la normativa sui premi di produttività introdotta dalla Legge di bilancio per il 2016 (art. 1, commi da 182 a 190, Legge n. 208/2015), ovvero i premi di risultato corrisposti in relazione ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, regolamentati da accordi collettivi di secondo livello (territoriali e/o aziendali) nei quali devono essere previsti criteri di misurazione e verifica degli incrementi rispetto a un periodo congruo definito dall'accordo. Tali premi di produzione

fruiscono di una tassazione agevolata con l'applicazione di un'imposta sostitutiva del 10%, in luogo dell'Irpef ed addizionali.

Gli accordi sindacali che disciplinano i premi di produttività possono anche prevedere la possibilità per il dipendente di scegliere di usufruire dei beni e/o servizi detassati indicati nei commi 2 e 3 del predetto articolo 51 in sostituzione del premio monetario.

3

## **I beni e servizi agevolati**

Nella realizzazione del piano di welfare può essere variamente composto un paniere di beni e servizi, tra cui il dipendente può scegliere come allocare il portafoglio assegnato da spendere per il welfare; talvolta, specialmente quando il budget è di importo contenuto, il datore di lavoro predefinisce la tipologia di bene da attribuire, utilizzando il più delle volte buoni spesa che il dipendente può spendere per acquisti negli esercizi emittenti i buoni.

Di seguito si analizzano sinteticamente le singole categorie di utilità che fruiscono dell'agevolazione fiscale.

L'Agenzia delle Entrate ha offerto una trattazione sistematica nella circolare n. 28/E del 15 giugno 2016.

## **Servizi di trasporto collettivo: art. 51, comma 2, lettera d), Tuir**

Sono le cosiddette "navette aziendali", cioè il servizio di trasporto per lo spostamento dei lavoratori dall'abitazione, o da determinati punti di raccolta, al luogo di lavoro e viceversa. Il servizio può essere gestito direttamente dal datore di lavoro o appaltato a terzi, comprese le imprese esercenti trasporto pubblico, purché, se affidato a terzi, il lavoratore rimanga estraneo al rapporto economico

intercorrente tra l'azienda ed il prestatore del servizio.

Non possono beneficiare dell'esenzione i trasporti individuali, il trasporto su tratte diverse dal tragitto casa lavoro (e viceversa), l'erogazione di indennità monetarie sostitutive del servizio di trasporto, le indennità chilometriche<sup>3</sup>, i rimborsi di biglietti di viaggio, ad eccezione degli abbonamenti al trasporto pubblico locale per cui è prevista una specifica norma, di cui si dirà nel prossimo paragrafo.

**Abbonamenti al trasporto pubblico: art. 51, comma 2, lettera d-bis), Tuir**

Oltre al servizio di "navetta aziendale", rientrano nel welfare aziendale anche l'acquisto di abbonamenti al trasporto pubblico locale, regionale e interregionale: sono agevolate sia le spese direttamente sostenute dal datore di lavoro per l'acquisto degli abbonamenti, sia i rimborsi degli acquisti effettuati dai dipendenti.

A differenza delle "navette aziendali", che, per le caratteristiche proprie del servizio, sono destinate esclusivamente ai dipendenti del datore di lavoro, l'acquisto (o il rimborso) degli abbonamenti al trasporto pubblico può essere destinato anche ai familiari, purché siano fiscalmente a carico del dipendente.

Secondo quanto previsto dall'articolo 12 del Tuir, rientrano nella nozione di familiare fiscalmente a carico i membri della famiglia che possiedono un reddito complessivo non superiore a 2.840,51 euro. I familiari rilevanti sono il coniuge e i figli e, a condizione che convivano con il contribuente o che ricevano da quest'ultimo assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'Autorità giudiziaria, i

discendenti dei figli, i genitori, i generi e le nuore, i suoceri, i fratelli e le sorelle (anche unilaterali), i nonni.

Non sono esenti il rimborso di biglietti giornalieri o a durata oraria, le carte integrate che contengano prestazioni ulteriori al trasporto (ad esempio le card turistiche che includono servizi di trasporto ed ingressi ad attrazioni museali), la concessione o rimborso di abbonamenti di car sharing, in quanto si tratta di un servizio di noleggio di mezzi di trasporto e non di servizio di trasporto pubblico<sup>4</sup>. Questi ed altri benefit, come ad esempio voucher per noleggio di biciclette o car sharing, possono rientrare nel plafond dei beni e servizi di modico valore<sup>5</sup>.

È ammesso il rimborso, o l'erogazione di somme per l'acquisto, per un importo massimo pari al costo dell'abbonamento: l'eventuale eccedenza costituirebbe reddito da assoggettare a tassazione.

Il titolo di viaggio deve essere nominative e il datore di lavoro è tenuto a conservare la documentazione giustificativa delle somme erogate, ovvero copia dell'abbonamento, ricevuta o quietanza di pagamento o, in assenza di tali condizioni, autodichiarazione rilasciata dal dipendente che completi le informazioni necessarie.

Non esiste un tetto di spesa ed è possibile anche un'erogazione o rimborso parziale da parte del datore di lavoro: la quota rimasta a carico del dipendente costituisce un onere detraibile nel limite massimo di spesa di 250 euro, ai sensi dell'articolo 15, comma 1, lett. i-decies), Tuir. Per le spese rimborsate dal datore di lavoro il dipendente non può ulteriormente fruire di quest'ultima detrazione.

<sup>3</sup> Risoluzione Ministero delle Finanze n. 191/E/2000

<sup>4</sup> Circolare Agenzia Entrate n. 5/E/2015

<sup>5</sup> Risposta interpello Agenzia delle Entrate n. 293/2020

### **Opere e servizi di utilità sociale: art. 51, comma 2, lettera f), Tuir**

Si tratta di opere e servizi aventi finalità di istruzione, educazione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o di culto: è la norma tra le più impiegate nella definizione dei piani di welfare aziendale poiché si possono ricomprendere le più svariate prestazioni, ad esempio corsi di lingua, di danza o di altre discipline, abbonamenti sportivi, a teatro e cinema o circoli, viaggi, eventi religiosi, ...

È stato precisato che la messa a disposizione da parte del datore di lavoro di una piattaforma di car pooling attraverso cui i dipendenti possono autonomamente organizzarsi per condividere il mezzo di trasporto per il tragitto casa-lavoro e viceversa non rientra nella categoria dei servizi di trasporto collettivo ma in quella delle opere e servizi di utilità sociale<sup>6</sup>.

Le prestazioni possono essere fornite dal datore di lavoro o, come più comunemente avviene nella pratica, tramite strutture esterne all'azienda: in tal caso, il dipendente non deve intervenire nel rapporto economico tra l'azienda e l'erogatore del servizio, poiché non possono mai beneficiare dell'esenzione contributiva e fiscale le erogazioni sostitutive in denaro, neppure sotto forma di rimborsi, che costituirebbero reddito imponibile in capo al dipendente<sup>7</sup>.

Vi rientrano anche le opere e servizi fruiti dai familiari, anche non fiscalmente a carico.

### **Servizi di educazione e formazione: art. 51, comma 2, lettera f-bis), Tuir**

Si tratta delle somme e dei servizi erogati per la fruizione dei servizi di educazione e

istruzione, anche in età prescolare: è una formulazione ampia che comprende le spese per la frequenza di scuole di ogni ordine e grado, inclusi la mensa e il trasporto ed altri servizi integrativi, quali uscite didattiche, corsi pomeridiani ed ogni evento rientrante nell'offerta formativa, rette universitarie, asili nidi e servizi di babysitting, borse di studio, centri estivi ed invernali.

Recentemente è stato precisato che può beneficiare dell'agevolazione l'acquisto di pc e tablet utilizzati per la frequenza della didattica a distanza dei figli, purché il dipendente produca idonea documentazione rilasciata dall'istituto scolastico che attesti lo svolgimento delle lezioni a distanza<sup>8</sup>.

Possono essere forniti direttamente dal datore o tramite terzi, come potrebbe accadere, ad esempio per un servizio di asilo nido aziendale, ed è ammesso anche il rimborso delle spese sostenute direttamente dal dipendente.

Con riferimento all'ambito soggettivo, vi rientrano, anche i familiari fiscalmente o non fiscalmente a carico.

### **Servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti: art. 51, comma 2, lettera f-ter), Tuir**

Si tratta delle somme e dei servizi erogati per assistenza a familiari anziani o non autosufficienti, come ad esempio le prestazioni rese da badanti o da case di riposo e residenze sanitarie.

Nella nozione di anziani vi rientrano coloro che hanno compiuto più di 75 anni, mentre sono considerati non autosufficienti coloro che non sono in grado di compiere gli atti ordinari della vita quotidiana (ad esempio assumere alimenti, svolgere le funzioni fisiologiche o provvedere all'igiene

<sup>6</sup> Risposta interpello Agenzia delle Entrate n. 461/2019  
<sup>7</sup> Risoluzione Agenzia delle Entrate n. 26/E/2010

<sup>8</sup> Risposta interpello Agenzia delle Entrate n. 37/2021

personale, deambulare e indossare gli indumenti) oppure che necessitano di una sorveglianza continuativa a causa di patologie.

Lo stato di non autosufficienza deve risultare da certificazione medica e tra i non autosufficienti non rientrano i bambini, a meno che la non autosufficienza si ricollegli all'esistenza di patologie.

Le prestazioni possono essere rese dal datore di lavoro o tramite soggetti terzi, ma possono essere erogate anche sotto forma di somme a titolo di rimborso spese, debitamente documentate.

Sono detassate anche le prestazioni rese a favore dei familiari, anche non fiscalmente a carico.

**Contributi e premi per rischio di non autosufficienza o gravi patologie: art. 51, comma 2, lettera f-quater), Tuir**

I contributi e premi versati dal datore di lavoro a favore dei dipendenti, non anche dei familiari, per prestazioni, anche in forma assicurativa, volte ad assicurare il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o il rischio di gravi patologie: si tratta, ad esempio, delle polizze di long term care e dread disease, ovvero per le polizze volte ad assicurare le terapie di lungo corso e le malattie gravi<sup>9</sup>.

In assenza di riferimenti normativi che definiscano il contenuto delle "gravi patologie", si fa riferimento all'elenco delle malattie professionali per le quali è obbligatoria la denuncia all'Ispettorato del lavoro, di cui all'articolo 139 del DPR n. 1124/1965, elenco pubblicato con D.M. 18 aprile 1973.

Non è ammesso il rimborso dei premi pagati dal dipendente.

**Beni e servizi di modico valore: art. 51, comma 3, Tuir**

Non concorre a formare il reddito il valore normale dei beni ceduti e servizi prestati, anche con l'utilizzo di voucher, se complessivamente non supera i 258,23 euro in ciascun periodo d'imposta; in caso di superamento della soglia, l'intero valore concorre a formare il reddito.

È una categoria ampia in cui rientrano le svariate tipologie di carte acquisto, buoni spesa, carte carburante, buoni spesa e così via; non è ammessa però l'erogazione di somme di denaro.

Occorre ricordare che negli ultimi anni il tetto è stato aumentato: nel 2020 e 2021 è stato innalzato a 516,46 euro e a 3.000 euro nel 2022 per effetto del Decreto Legge n. 176/2022, comprendendo tra i benefit agevolabili anche le somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, fattispecie che potrebbe essere utilizzata per i dipendenti in smart working, per i quali parte delle utenze pagate sono dovute all'attività lavorativa svolta al domicilio.

Le utenze devono riguardare immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, a prescindere che vi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio, a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese, la cui documentazione giustificativa deve essere esibita al datore di lavoro<sup>10</sup>.

Al di fuori di questa specifica ipotesi, non è ammessa la possibilità di erogare rimborsi

<sup>9</sup> Circolare Agenzia delle Entrate n. 5/E/2018

<sup>10</sup> Circolare Agenzia delle Entrate n. 35/E/2022

spese generici in esenzione fiscale ai lavoratori in smart working, ma è necessario individuarli sulla base di criteri analitici e oggettivi, quali parametri diretti a quantificare i costi risparmiati dalla società che, invece, sono stati sostenuti dal dipendente<sup>11</sup>.

Anche per il periodo d'imposta 2023 il limite di esenzione è stato innalzato a 3.000 euro dal cosiddetto Decreto Lavoro (D.L. n. 48/2023), ma solo per i lavoratori con figli fiscalmente a carico e confermando la possibilità di farvi rientrare i rimborsi delle utenze domestiche; per i soggetti senza figli a carico rimane valido il limite ordinario di 258,23 euro, senza possibilità di includere i rimborsi per le utenze domestiche.

L'Amministrazione finanziaria<sup>12</sup> ha precisato che il beneficio si applica in misura intera a ogni genitore, anche in presenza di un solo figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi, anche se il percettore delle detrazioni è un solo genitore oppure nessuno dei due perché titolari dell'Assegno unico. La condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata al 31 dicembre 2023, e qualora venisse meno il presupposto, il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione al datore di lavoro affinché possa recuperare il beneficio non spettante entro il termine delle operazioni di conguaglio.

Inoltre, anche per l'anno 2023, come già per il 2022, è previsto che il valore di buoni carburante ceduti gratuitamente ai lavoratori dipendenti non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente fino ad un valore di 200 euro: il D.L. n. 5/2023 ha previsto però che l'esclusione dal reddito non rileva ai fini contributivi.

Il plafond di 200 euro per i buoni carburante rappresenta un'agevolazione

ulteriore e autonoma rispetto alla soglia di esenzione di 258 euro (o 3.000 euro) prevista dal Tuir<sup>13</sup>.

### **Contributi per assistenza sanitaria: art. 51, comma 2, lettera a), Tuir**

Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto, accordo o regolamento aziendale, per un importo non superiore a 3.615,20 euro.

Si tratta dei fondi che erogano prestazioni sanitarie e socio-sanitarie, come definite nel Decreto del Ministero del Lavoro 31 marzo 2008, in strutture autorizzate: ad esempio i fondi previsti dai vari contratti collettivi (Fondo Est, Fasi, Metasalute, Cadiprof, ...).

L'esclusione vale anche se i contributi sono versati a favore dei familiari, anche non fiscalmente a carico<sup>14</sup>; non sono, invece, esenti i contributi versati per facoltà del dipendente, ma le spese sanitarie sostenute sono interamente detraibili nella misura ordinaria<sup>15</sup>.

In caso di trasformazione del premio di risultato in welfare, la legge di bilancio per il 20127 (L. n. 232/2016), ha previsto la possibilità di eccedere il tetto di 3.615,20 euro.

### **Contributi per previdenza complementare: art. 51, comma 2, lettera h), Tuir**

I contributi versati dal datore di lavoro e/o dal lavoratore a fondi pensione sono deducibili per un importo massimo di 5.164,57 euro, anche se versate a favore

<sup>11</sup> Risposta interpello Agenzia delle Entrate n. 314/2021

<sup>12</sup> Circolare Agenzia delle Entrate n. 23/E/2023

<sup>13</sup> Circolare Agenzia delle Entrate n. 23/E/2023

<sup>14</sup> Circolare Agenzia delle Entrate n. 50/E/2002

<sup>15</sup> Circolare Ministero delle Finanze n. 95/E/2000

dei familiari, ma solo se fiscalmente a carico<sup>16</sup>.

Sono deducibili i contributi versati ai fondi pensione nazionali, sia chiusi che aperti, alle forme pensionistiche complementari istituite negli Stati membri dell'Unione Europea e in Norvegia e Islanda, alle forme pensionistiche individuali.

Si ricorda che non rileva, ai fini del limite, il conferimento del TFR, ma solo i contributi versati a carico del datore di lavoro e del dipendente; lo stesso limite non si applica per le forme pensionistiche per cui sia stata accertata una situazione di squilibrio finanziario, i cui contributi sono pertanto interamente deducibili.

I contributi versati a seguito di trasformazione in welfare dei premi di risultato possono eccedere il tetto ordinario di 5.164,57 euro.

8 novembre 2023

---

<sup>16</sup> Circolare Agenzia delle Entrate n. 7/E/2021