

# Welfare aziendale:

opportunità e modelli applicativi per le  
imprese familiari



**Human Energy**

## Fonti normative

- (Art. 2 d.L. 27 maggio 2008 n. 93/2008);
- Art. 53 comma 1 d.L. 78 del 31 ,aggio 2010;
- Legge 28 dicembre 2015, n. 208 c.D. «Legge di stabilità 2016» (g.U. N. 302 del 30.12.2015 suppl. Ordinario n. 70) commi da 182 a 189
- Decreto attuativo 25 marzo 2016 min. Lavoro e min. Finanze

## Ragioni politiche

- Forte impulso alla contrattazione di secondo livello (aziendale e territoriale), con interessanti impatti nelle componenti negoziali
- Favorire lo sviluppo di nuove politiche retributive (nuovi accordi finalizzati alla crescita della produttività economica grazie ad una normativa permanente), al fine di aumentare la capacità di spesa dei lavoratori, incentivando la sostituzione di sostegni statali con elementi di natura privata;
- Conciliazione lavoro-famiglia con maggiore fidelizzazione delle risorse umane e «talent attraction & retention»

Non costituisce reddito e quindi **non determina imposizione fiscale e contributiva né a carico del lavoratore né a carico del datore di lavoro**, favorendo:



## Aumento del potere d'acquisto

perchè permette di acquistare ad un prezzo inferiore di quello di mercato, da fornitori selezionati e convenzionati, sulla base delle reali esigenze e richieste dei dipendenti



## Conciliazione famiglia -lavoro

venendo incontro alle esigenze quotidiane dei dipendenti, libera tempo prezioso e facilita la conciliazione della vita lavorativa con quella privata



## Risparmio

gli art. 51 e 100 del TUIR prevedono **l'eliminazione della tassazione**, per il dipendente e l'azienda, su beni e servizi specifici del piano di Welfare offerto e fruito, nell'ottica

**Lordo= Netto**



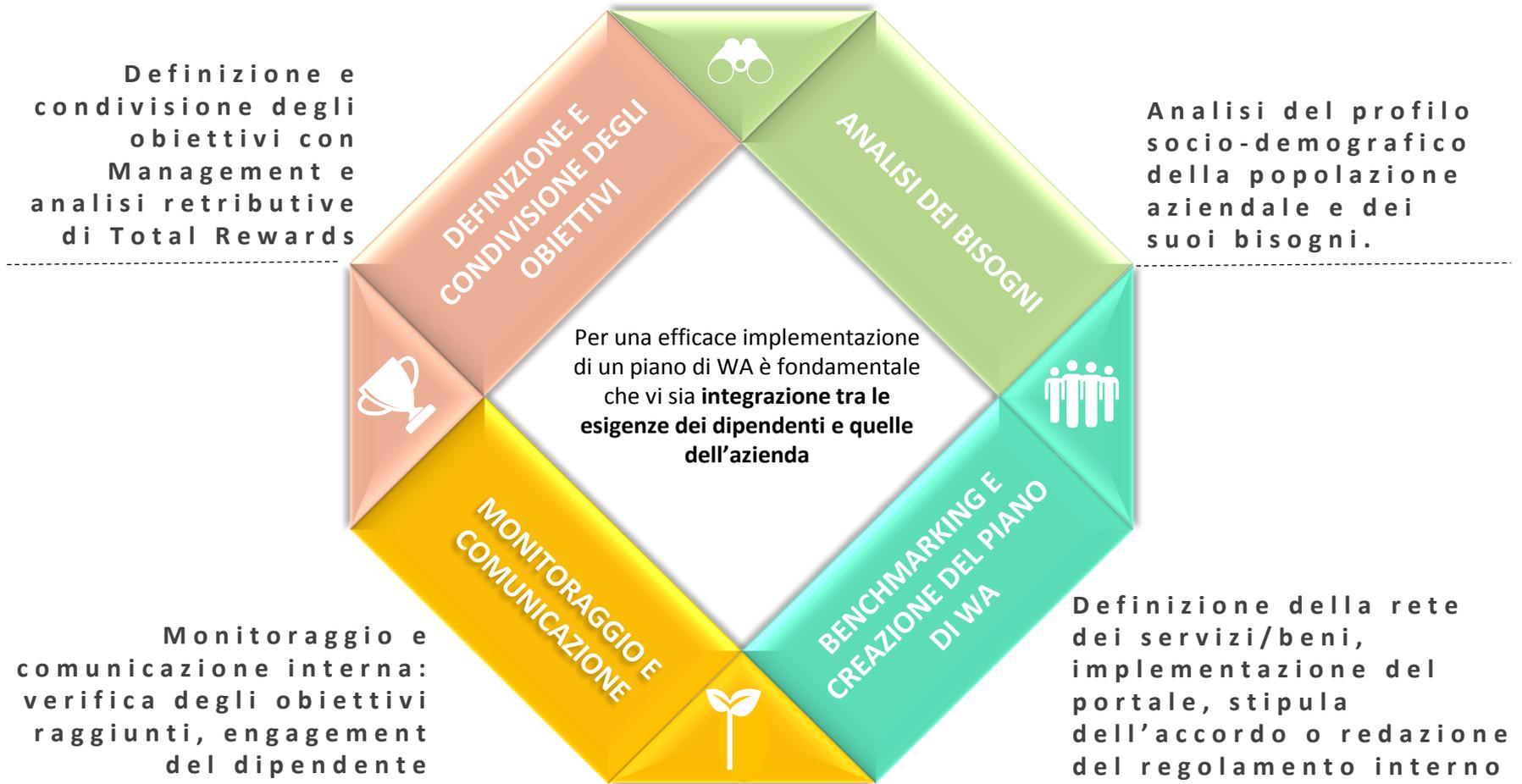
## Motivazione

Favorisce l'engagement dei collaboratori, la soddisfazione e il miglioramento del clima aziendale, con ritorni positivi sulla produttività aziendale;

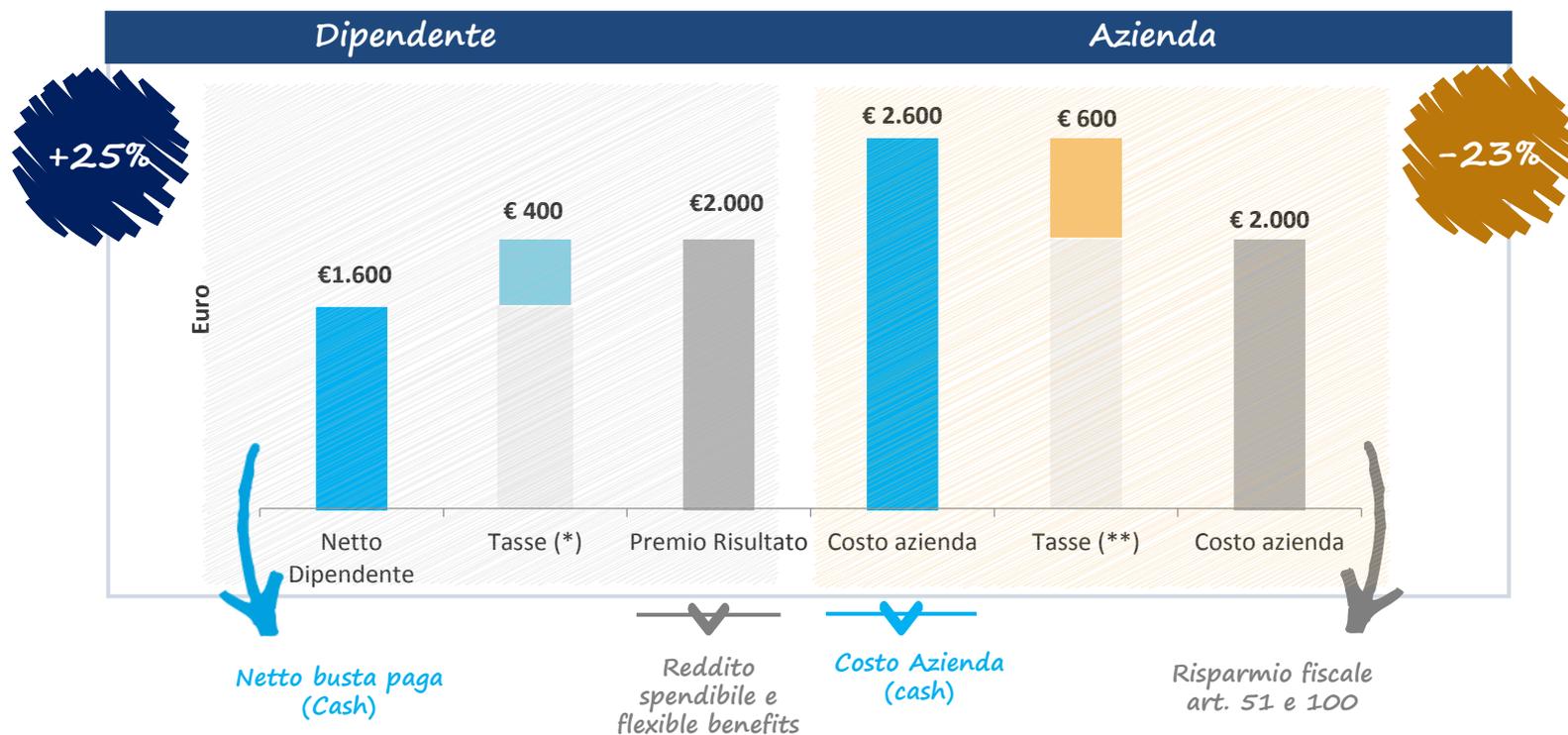


## Relazioni

Favorisce le relazioni con tutti gli stakeholder (lavoratori, sindacati, comunità), rafforza la propria immagine, generando economie esterne positive e virtuose



Vediamo il caso in cui l'azienda eroghi un **Premio di Risultato di 2.000€**, direttamente in busta al dipendente (celeste), o tramite servizi o beni di Welfare Aziendale (grigio).



(\*) In caso di Premio di Risultato **in denaro**: Contributo a carico dipendente (aliquota 9,49%) + Imposta sostitutiva Irpef (10%)

(\*\*) In caso di Premio di Risultato **in denaro**: Contributo azienda

Beni e servizi di varia natura (nei limiti dell'art 51 e 100) possono far parte di un piano di Welfare Aziendale, all'interno del quale il dipendente può **scegliere, sulla base delle sue specifiche esigenze**, di quali usufruire.

CASSE SANITARIE	ISTRUZIONE	ASSISTENZA FAMILIARI	PREVIDENZA INTEGRATIVA	FRINGE BENEFITS	TEMPO LIBERO & BENESSERE
Pacchetti sanitari integrativi e rimborso delle spese mediche	Scuole di ogni ordine; centri estivi/ invernali; mense scolastiche; Pre e dopo scuola; Libri scolastici	Spese sostenute per l'assistenza a familiari anziani o non autosufficienti	Versamenti volontari integrativi a fondi pensione	Beni e servizi in natura, buoni sconto, carte prepagate, abbonamento al trasporto pubblico	Attività culturali e ricreative (e.g. Viaggi, abbonamenti palestra, spa, cinema e teatri..); Prevenzione medica
SPESA LIMITE € 3.615*	SPESA ILLIMITATA	SPESA ILLIMITATA	SPESA LIMITE € 5.164*	SPESA LIMITE € 258	SPESA ILLIMITATA**
Rimborso			Versamenti volontari	Card/Buoni spesa	Card/Buoni spesa

\* Il contributo di solidarietà del 10% è a carico del datore di lavoro

\*\* Nel caso in cui le spese siano volontariamente sostenute, senza accordo o contratto, la deducibilità del reddito d'impresa è prevista nel limite del 5 per 1000 delle spese per il personale

Vediamo quali sono le modalità con le quali un'azienda può introdurre un Piano di Welfare per i propri dipendenti e collaboratori.

EROGAZIONE	FINANZIAMENTO	SERVIZI	IMPEGNO*	DESTINATARI
<p><b>FINANZIAMENTO DIRETTO ILLIMITATO</b></p>	<p>Istituzione di un Premio la cui erogazione sia prevista unicamente in servizi welfare.</p>	<p>Art. 51 e 100 del TUIR</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• non regolamentato (iniziativa volontaria)</li> <li>• regolamento pluriennale validato formalmente dal board dell'azienda</li> <li>• contratto aziendale o territoriale</li> </ul>	<p>Totalità dei dipendenti o categorie omogenee</p>
<p><b>CONVERSIONE PREMIO DI RISULTATO FINO A € 2.500, REDDITO INFERIORE A € 50.000</b></p>	<p>Conversione del Premio di risultato, in tutto o in parte, secondo quanto previsto dalla Legge di Stabilità 2016</p>	<p>Art. 51 e 100 del TUIR</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratto aziendale o territoriale</li> <li>• Parametri di produttività</li> </ul>	<p>Totalità dei dipendenti o categorie omogenee</p>

\* Nel caso di accordo, regolamento o contratto siglato, per la fruizione dei servizi all'art 100 TUIR non è previsto il limite di deducibilità del 5 per 1000 sulle spese per il personale

[laroccad@inaz.it](mailto:laroccad@inaz.it)

## Daniele La Rocca

Consulente del Lavoro in Roma

Coordinatore scientifico e docente del Centro Studi INAZ

Autore di pubblicazioni ed articoli su stampa specialistica

Socio professionista fondatore e consigliere di amministrazione di INAZ PRO

INAZ PRO   
labour consulting

 GRUPPO 