



IL WELFARE AZIENDALE

*OPPORTUNITÀ E VANTAGGI PER LE
AZIENDE E I DIPENDENTI*



IL WELFARE AZIENDALE

I riferimenti normativi

Il testo normativo di riferimento in materia di welfare aziendale è il TUIR (Legge 22 dicembre 1986, n.917), in maniera specifica:

- Articolo 51 TUIR
- Articolo 100 TUIR (art 51 c. 2 lett. f)

Articoli modificati e aggiornati dalla Legge di stabilità per il 2016.

Definizione Reddito da lavoro dipendente

Art. 51 c. 1 TUIR

PRINCIPIO DI ONNICOMPRESIVITÀ

“Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le **somme** e i **valori** in genere, a qualunque titolo **percepiti** nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, **in relazione al rapporto di lavoro**”.

Base contributiva e fiscale sono state pressoché equiparate dall'art. 6 D.Lgs. 314/1997, che per l'individuazione del an e del quantum dell'obbligazione contributiva rinvia all'art 51 del TUIR.

- Raccolta dati ed informazioni necessarie all'analisi fiscale e successivamente sociodemografica:
 - Analisi attuali policy retributive, leve adottate e pacchetti retributivi attuali
 - Aliquote e regime contributivo
 - Forme di retribuzione assorbibili
 - Rilevazione della mappa dei benefits già erogati e in che modalità; verifica possibile ottimizzazione fiscale
 - Analisi contrattualistica interna
 - Analisi regolamenti interni e accordi integrativi

Welfare aziendale – Quadro di sintesi

- Si potrà decidere di **sostituire** in tutto od in parte i **premi di produzione** con il welfare contrattualizzato, usufruendo e godendo comunque dell'attuale regime di esenzione fiscale e contributivo, unitamente però alla soglia di reddito di riferimento del lavoratore di € 50.000,00 ed entro le somme ed i limiti per questi stabiliti – € 2.000/2.500
- Mentre se contrattualizzati e **NON alternativi al premio di produzione**, ovvero unilaterali rimangono comunque esenti secondo le attuali disposizioni ma senza le soglie di reddito di riferimento del lavoratore di € 50000,00 e del tetto dei 2000/2500 euro .

Welfare aziendale – Quadro di sintesi

- Ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. n. 151/2015, **per usufruirne dei benefici fiscali e contributivi**, contratti aziendali o territoriali dovranno essere depositati in via telematica presso la DTL competente.
- La **perdita della decontribuzione** per i premi di risultato sebbene detassati al 10%, costituisce l'anello debole della Legge di Stabilità 2016, che potrà essere trasformato in una leva laddove l'azienda decidesse di creare piani di Welfare Aziendale facendo optare il dipendente per una somma o una prestazione "sociale" in beni e servizi, sostituiva in tutto od in parte del premio variabile detassato, con risvolti positivi in termini di onerosità.

Francesco Iasi – consulente del lavoro

Francesco Iasi – consulente del lavoro

MANTOVA | *Corso Vittorio Emanuele II, 85*

TEL&FAX | 0376 288416

WEB | www.variazioni.info

<http://live.variazioni.info>



info@variazioni.info
variazioni@pec.it



facebook.com/VariazioniSrl



linkedin.com/company/variazioni-srl



[@variazioniSrl](https://twitter.com/variazioniSrl)



Variazioni Srl - tutti i diritti riservati

Documento da intendersi ad esclusivo uso interno.

È fatto divieto di utilizzare il presente materiale per scopi non concordati, così come è vietato diffondere, cedere, elaborare il documento senza la preventiva autorizzazione di Variazioni Srl