Welfare aziendale: i vantaggi fiscali per aziende e dipendenti

di Redazione

Pubblicato il 12 Maggio 2024

Il piano di welfare aziendale promuove il benessere dei dipendenti con una vasta gamma di benefici, inclusi i voucher welfare, offrendo vantaggi fiscali sia alle aziende che ai lavoratori. Quali benefici e vantaggi possono essere compresi in un piano di welfare aziendale?

Il **piano di welfare aziendale** è una strategia pensata per **aumentare il benessere e la soddisfazione** dei dipendenti e può includere una **svariata gamma di beni e servizi**, a partire da quelli pensati per incentivare la mobilità sostenibile fino a quelli che puntano a erogare **voucher welfare** da utilizzare per l'acquisto di beni o per servizi particolari. Uno degli aspetti più interessanti riguarda i non indifferenti **vantaggi fiscali** che queste soluzioni garantiscono sia alle aziende che ai lavoratori. In questo articolo andremo a scoprire le **agevolazioni** garantite da questo tipo di piano nel suo complesso e analizzeremo in modo più approfondito i **vantaggi fiscali** dei voucher welfare, una delle soluzioni più apprezzate dai dipendenti.

Welfare aziendale: quali vantaggi fiscali offre

Per andare a scoprire i vantaggi fiscali offerti dal welfare aziendale a datori di lavoro e dipendenti, è necessario prendere in considerazione il **Testo Unico dell'Imposta sul Reddito** e la **Legge di Bilancio**, la quale, di anno in anno, stabilisce l'ammontare massimo della somma deducibile. Per quanto riguarda il TUIR, i due articoli ai quali prestare attenzione per scoprire i **vantaggi fiscali** garantiti alle aziende e ai dipendenti sono rispettivamente il **100** e il **51**. L'**articolo 100 comma 1** stabilisce, infatti, che:

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

> *"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."*

In poche parole, le **iniziative di welfare** sostenute, su base volontaria, dal datore di lavoro, sono **deducibili per un massimo del 5 per mille** a patto che riguardino o **tutti i dipendenti** oppure **specifiche categorie**. Con *"categoria"* si intende un particolare insieme di lavoratori aventi almeno una caratteristica in comune, come quelli con genitori anziani, i dipendenti che fanno turni domenicali o notturni e via dicendo. uesto articolo mette dunque un paletto al datore di lavoro che desidera portare in deduzione le spese sostenute, su base volontaria, a favore dei propri dipendenti, imponendogli l'obbligo di destinare le iniziative di welfare a un omogeneo gruppo di dipendenti e non a un singolo lavoratore. In realtà, la deduzione del **5 per mille** interessa solo l'ammontare delle **spese per il welfare** che superano la cifra prevista dalla Legge di Bilancio e **deducibile al 100%**. In pratica, nel 2024 le aziende hanno la possibilità di portare in deduzione:

- il **100% delle spese sostenute per il welfare** fino a una cifra pari a **000 euro** per i lavoratori senza figli a carico e a 2.000 euro per i lavoratori con figli a carico;
- il **5 per mille della cifra restante**.

Laddove poi l'azienda avesse formalizzato il proprio **piano di welfare** attraverso un **regolamento interno** non revocabile o in presenza di un obbligo sancito dal **Contratto Nazionale di Lavoro di categoria**, la deducibilità sarebbe sempre pari al **100% dei costi sostenuti**.

Welfare: i vantaggi fiscali per i dipendenti

L'**articolo 51 del TUIR** offre una panoramica completa delle somme, dei beni e dei valori che non concorrono a formare il reddito imponibile. Questi includono, per l'appunto, molti **beni e servizi** che possono essere **inclusi nel piano di welfare aziendale**, come i contributi previdenziali e assistenziali, i servizi di assistenza destinati ai familiari del lavoratore, gli abbonamenti per il trasporto pubblico e via dicendo. In termini fiscali, questo significa che i **benefit inclusi nel piano di welfare**, pur aumentando il potere d'acquisto del soggetto ricevente, **non sono sottoposti a tassazione** o pagamento dei **contributi**.

I voucher welfare

Tra i benefit più apprezzati dai dipendenti rientrano i **voucher welfare**, buoni elettronici o cartacei che

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

offrono l'opportunità di **acquistare beni** o usufruire di **servizi particolari** senza dover spendere nulla di tasca propria. A seconda del tipo di buono ricevuto, il lavoratore può usufruire di servizi di baby-sitting per i propri figli o servizi di assistenza per i genitori anziani, può pagare la palestra, un centro benessere, un corso di formazione, fare un viaggio e altro ancora. In quanto rientranti nel piano welfare, **non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente**, risultando dunque **esentasse** per i dipendenti e **deducibili** – entro i limiti visti precedentemente – per i datori di lavoro.

Redazione Domenica 12 maggio 2024

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D