

CONTRATTO, ACCORDO O REGOLAMENTO DI WELFARE

ASPETTI FISCALI E CONTRIBUTIVI

CONFINDUSTRIA UDINE

31 maggio 2017

RIFERIMENTO NORMATIVO	ESEMPI APPLICATIVI	SOGGETTI BENEFICIARI	MODELITA' DI EROGAZIONE	IRPEF E CONTRIBUTI	DEDUCIBILITA' IRES/IRAP ¹
WELFARE CON FINALITA' SOCIALI					
DETISSATO AL 100%					
Art. 51 comma 2 lett. f Tuir OPERE e SERVIZI per finalità di: - educazione - istruzione - ricreazione - assistenza sociale - assistenza sanitaria - culto	Corsi non professionali Cinema, teatri, palestre, viaggi, mostre, musei, eventi sportivi, spettacoli, concerti Assistenza domiciliare, badanti, case di riposo Check-up medici, visite, cure, terapie	Generalità o categorie di dipendenti Familiari anche non a carico	No rimborso al dipendente Il dipendente deve restare estraneo al rapporto economico tra l'azienda e il fornitore del servizio → pagamento diretto dal datore di lavoro al fornitore Voucher singolo	Esenti Irpef/Inps senza limiti di importo ²	Deducibili se erogati sulla base di contratto, accordo, regolamento aziendale ³

¹ Deducibilità Irapp per dipendenti a tempo indeterminato.

² Se inserito in PDR detassabile, con opzione per il lavoratore di trasformare totalmente o parzialmente il premio in piani welfare, l'esenzione Irpef/Inps è riconosciuta fino a € 3.000. Con coinvolgimento paritetico dei lavoratori l'esenzione Irpef/Inps sale a € 4.000 per PDR contratti sottoscritti fino al 24/04/2017; successivamente a tale data, il limite ritorna ad € 3.000 (art. 55 D.L. 50/2017 verificare conversione in legge per eventuali modifiche).

³ La piena deducibilità Ires (art. 95 Tuir) è consentita solo se il regolamento che dispone il piano welfare contiene un'obbligazione negoziale a carico del datore di lavoro (interpello 954-1417/2016 Dre Lombardia Agenzia Entrate).

<p>Art. 51 comma 2 lett. f-bis Tuir</p> <p>SOMME, servizi e prestazioni per la fruizione da parte dei familiari dei servizi di educazione e istruzione, ludoteche, centri estivi e invernali e per borse di studio</p>	<p>Spese per iscrizione a asili nido, scuole, università (compresi libri di testo, mensa, gite, spese di trasporto scolastico)</p> <p>Centri estivi e invernali, ludoteche</p> <p>Borse di studio, sussidi e premi di merito</p>	<p>Generalità o categorie di dipendenti purché il fruitore sia un familiare anche non a carico</p>	<p>SI rimborso al dipendente delle spese documentate⁴ (rette scolastiche, tasse universitarie, libri scolastici, gite didattiche, ecc.)</p> <p>Erogazione diretta di borse di studio e premi di merito</p>	<p>Esenti Irpef/Inps senza limiti di importo (vedi nota 2).</p>	<p>Deducibili se erogati sulla base di contratto, accordo, regolamento aziendale</p>
<p>Art. 51 comma 2 lett. f-ter Tuir</p> <p>SOMME e prestazioni per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti</p>	<p>Badanti</p> <p>Assistenza domiciliare</p> <p>Case di riposo</p> <p>Case di cura</p>	<p>Generalità o categorie di dipendenti purché il fruitore sia un familiare anziano (over 75) o non autosufficiente anche non a carico</p>	<p>SI rimborso al dipendente delle spese documentate</p>	<p>Esenti Irpef/Inps senza limiti di importo (vedi nota 2)</p>	<p>Deducibili se erogati sulla base di contratto, accordo, regolamento aziendale</p>

⁴ La documentazione deve essere acquisita e conservata dall'azienda.

<p>Art. 51 comma 2 lett. f-quarter Tuir</p> <p>CONTRIBUTI e PREMI anche in forma assicurativa per il rischio di non autosufficienza⁵ o di gravi patologie</p>	<p>Polizze assicurative</p>	<p>Generalità o categorie di dipendenti</p>	<p>No rimborso al dipendente</p> <p>Il dipendente deve restare estraneo al rapporto economico tra l'azienda e il fornitore del servizio → pagamento diretto dal datore di lavoro al fornitore</p> <p>Voucher singolo</p>	<p>Esenti Irpef senza limiti di importo.</p> <p>Contributo di solidarietà Inps 10%.</p> <p>Vedi nota 2.</p>	<p>Deducibili se erogati sulla base di contratto, accordo, regolamento aziendale</p>
<p>Art. 51 comma 2 lettera d) Tuir</p> <p>Servizi di trasporto collettivo per raggiungere il posto di lavoro</p>	<p>Trasporto organizzato dal datore di lavoro</p> <p>Convenzione del datore di lavoro con soggetti terzi</p>	<p>Generalità o categorie di dipendenti</p>	<p>No rimborso al dipendente</p> <p>Il dipendente deve restare estraneo al rapporto economico tra l'azienda e il fornitore del servizio → pagamento diretto dal datore di lavoro al fornitore</p>	<p>Esenti Irpef/Inps senza limiti di importo.</p>	<p>Deducibili</p>
<p>WELFARE CON FINALITA' NON SOCIALI</p> <p>DETISSATO ENTRO CERTI LIMITI</p>					
<p>Art. 51 comma 2 lettera a) Tuir</p> <p>Contributi di assistenza sanitaria versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale⁶</p>	<p>Fasi Metasalute</p>	<p>Generalità o categorie di dipendenti</p>	<p>Versamento diretto da parte del datore di lavoro</p>	<p>Esenti Irpef fino a 3.615,20 €⁷</p> <p>Contributo di solidarietà Inps 10%.</p>	<p>Deducibili</p>

⁵ Le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010.

⁶ Che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter).

<p>Art. 51 comma 2 lettera h) Tuir</p> <p>Contributi a fondi di previdenza complementare</p>	<p>Cometa</p>	<p>Dipendenti</p>	<p>Versamento diretto da parte del datore di lavoro</p>	<p>Esenti Irpef fino a 5.164,57 €⁸</p> <p>Contributo di solidarietà Inps 10%.</p>	<p>Deducibili</p>
<p>Art. 51 comma 2 lettera c) Tuir</p> <p>Mensa</p>	<p>Mense aziendali e convenzioni con ristoranti</p> <p>Ticket restaurant</p>	<p>Generalità o categorie di dipendenti</p>		<p>Mense aziendali e convenzioni con ristoranti → esenti Irpef/Inps</p> <p>Ticket restaurant → esenti Irpef/Inps fino a 5,29 € al giorno⁹</p>	<p>Deducibili</p>
<p>Art. 51 comma 3 Tuir</p> <p>Beni e servizi in natura</p>	<p>Beni e servizi di qualsiasi tipo, ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - carburante - alimentari - tecnologia - vestiti - eccetera. 	<p>Dipendenti</p>	<p>No rimborso al dipendente</p> <p>Il dipendente deve restare estraneo al rapporto economico tra l'azienda e il fornitore del servizio → pagamento diretto dal datore di lavoro al fornitore</p> <p>Voucher singolo o multiplo</p>	<p>Esenti Irpef/Inps fino a 258,23 € complessivi annui superati i quali scatta la tassazione dal 1° €.</p>	<p>Deducibili</p>

⁷ Se versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di risultato agevolabili fino a 3.000 € lordi, sono esenti anche se eccedenti il limite annuo di 3.615,20 €. Permane il contributo di solidarietà INPS 10%.

⁸ Se versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di risultato agevolabili fino a 3.000 € lordi, sono esenti anche se eccedenti il limite annuo di 5.164,57 €. Permane il contributo di solidarietà INPS 10%.

⁹ 7 € se elettronici. Nell'ipotesi di superamento dei limiti di importo indicati, l'eccedenza sarà imponibile fiscale e contributiva per il lavoratore.

Art. 51 comma 3-bis Tuir	
<p>Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro PUO' avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.</p>	
VOUCHER	
Art. 6 Decreto Min. Lavoro 25 marzo 2016	
SINGOLO	MULTIPLIO
<p>dà diritto a UN SOLO bene, prestazione opera o servizio di cui all'art. 51 comma 2</p>	<p>dà diritto a PIU' beni e servizi di cui all'art. 51 comma 3</p>
CARATTERISTICHE COMUNI	
<ul style="list-style-type: none"> - formato cartaceo o elettronico - nominativo (no al portatore) → non può essere utilizzato da persona diversa dal titolare - deve essere intestato all'effettivo fruitore: dipendente o familiare - non può essere ceduto a terzi - non può essere monetizzato - non può essere emesso a parziale copertura del costo → non è integrabile - deve riportare un valore nominale - non può rappresentare somme di denaro 	
CARATTERISTICHE SPECIFICHE	
<ul style="list-style-type: none"> - non può rappresentare più prestazioni, opere o servizi → ok somministrazioni continuative indicate per il valore complessivo (abbonamenti, pacchetti, ecc.) - la prestazione deve essere individuata nel suo oggetto e nel suo valore nominale - il valore nominale non ha limiti di importo 	<ul style="list-style-type: none"> - più beni/servizi possono essere indicati cumulativamente in un unico voucher - l'individuazione dei beni e servizi può avvenire anche attraverso il rinvio a un'elencazione contenuta su una piattaforma elettronica che il dipendente può combinare nel "carrello della spesa" - il valore nominale non può superare i 258,23 €