



SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)  
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714  
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : [info@centurionpayroll.com](mailto:info@centurionpayroll.com)  
C.F. e P.IVA 08350850965  
SEDI SUL TERRITORIO : FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA

MILANO, 28 MAGGIO 2024

Spettabile  
Clientela

**OGGETTO: QUADERNO WELFARE – 1° PUNTATA**

**A grande richiesta, ci dedichiamo al tema Welfare.**

L'argomento è vasto, e per non tediarvi con circolari troppo lunghe, ci focalizziamo, di volta in volta su temi specifici.

Partiamo dalla differenza che esiste tra implementare il Welfare tramite **ACCORDO SINDACALE**, oppure per il tramite del solo **REGOLAMENTO AZIENDALE**.

**ACCORDO SINDACALE O REGOLAMENTO AZIENDALE?**

**ACCORDO SINDACALE:** in questo caso, il datore di lavoro adotta un piano welfare sulla base di un accordo con le associazioni sindacali. Il piano welfare è il frutto di una consultazione con le rappresentanze dei lavoratori.

In questo caso, l'adozione del welfare risulta essere l'attuazione di un obbligo negoziale.

La conseguenza è che come stabilito dalla Circolare n. 28/E del 15/6/2016 Ag. Entrate, sono integralmente deducibili i costi sostenuti dall'azienda per quelle misure riconosciute in attuazione dell'art. 51 co. 2 Lettera F), TUIR. Si tratta della disposizione normativa che lascia il più ampio margine all'azienda; infatti, vi rientrano tutte le opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto.

Poi, all'accordo, può seguire un regolamento aziendale di attuazione, al fine di definire gli aspetti pratici (la piattaforma da utilizzare, ecc.....).

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

1

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015





SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)  
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714  
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : [info@centurionpayroll.com](mailto:info@centurionpayroll.com)  
C.F. e P.IVA 08350850965  
SEDI SUL TERRITORIO : FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA

**REGOLAMENTO AZIENDALE:** In questo caso, il datore di lavoro riconosce unilateralmente le misure di Welfare: si dice che il regolamento parte dall'alto, ovvero sia su impulso della Direzione aziendale. Il regolamento deve individuare i destinatari delle misure e i criteri di attribuzione del "credito". In questo caso, non vi è la deducibilità dei costi per le opere ed i servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto. La circolare 28/E del 15 giugno 2016 dell'Agenzia delle Entrate sottolinea infatti che l'integrale deducibilità si ha solo nel caso in cui il regolamento configuri l'adempimento di un obbligo negoziale. In caso contrario, la deducibilità continua ad operare nel limite ordinario del 5 per mille.

**ENTRIAMO NEL MERITO DEL PANIERE DI BENI E SERVIZI CHE POSSONO ESSERE MESSE A DISPOSIZIONE DEI DIPENDENTI TRAMITE PIATTAFORMA (CENTURION WELFARE):**

I beni e i servizi possono essere fruiti dai lavoratori dipendenti e dai loro familiari (art. 12 del TUIR).

I familiari sono:

- a) Il coniuge;
- b) La persona con cui è stata stipulata un'unione civile, ai sensi della Legge. 76/2016;
- c) I figli, anche adottivi e, in loro mancanza, i discendenti prossimi;
- d) I genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi;
- e) Gli adottanti;
- f) I generi e le nuore;
- g) Il suocero e la suocera;
- h) I fratelli e le sorelle germani o unilaterali.

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

2

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016





SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)  
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714  
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : [info@centurionpayroll.com](mailto:info@centurionpayroll.com)  
C.F. e P.IVA 08350850965  
SEDI SUL TERRITORIO : FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA

**I soggetti indicati non devono essere necessariamente fiscalmente a carico, oltre ad essere conviventi (ad eccezione del rimborso degli abbonamenti al trasporto pubblico e dei contributi a previdenza complementare). Si fa notare che è escluso dalla disciplina del reddito di lavoro dipendente, il “convivente di fatto”, in quanto non rientrante nella nozione di familiare.**

**Per quanto riguarda l’art. 51 del TUIR che elenca tassativamente, le somme, i beni, le prestazioni, le opere ed i servizi che possono entrare a far parte di un piano di welfare aziendale, anziché procedere pedissequamente ad un elenco, alleghiamo il sunto della normativa tratto dal portale CENTURION WELFARE.**

**Ci soffermiamo invece, di più, sull’articolo 100 del tuir (flexible benefit), al fine di spiegare tutti i vantaggi che se ne possono trarre.**

Per quanto riguarda i limiti di spesa per il **welfare aziendale**, infatti, dobbiamo considerare due tipologie ben distinte: i **fringe benefit** e i **flexible benefit**. Sebbene spesso vengano confusi, sono due cose distinte e vengono normati di conseguenza.

I **fringe benefit** sono i compensi in natura aggiuntivi, come il telefono, il portatile o l’auto aziendale. Sono esenti da tassazione, ma l’articolo 51 del TUIR stabilisce le soglie, che al 2024 ammontano a 1000 euro e 2000 euro per chi ha figli a carico.

Un discorso a parte lo meritano invece i **flexible benefit**, ovvero quei beni e servizi concessi dall’azienda a fasce più estese di collaboratori. Questi benefit hanno un enorme vantaggio rispetto agli altri: **non esiste infatti un limite massimo, visto che sono complementari alla retribuzione, e dunque non**



UNI EN ISO 9001:2015





SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)  
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714  
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : [info@centurionpayroll.com](mailto:info@centurionpayroll.com)  
C.F. e P.IVA 08350850965  
SEDI SUL TERRITORIO : FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA

**sono tassati. Nel lungo elenco troviamo gli asili nido, i corsi di lingua, gli abbonamenti ai mezzi pubblici e così via.**

Il fatto che i flexible benefit non abbiano un tetto massimo di esenzione è un forte incentivo per le imprese. Si sentiranno così incoraggiate a concedere soluzioni che possano concretamente fare la differenza nella vita di tutti i giorni delle persone che lavorano per loro.

Si possono così premiare per esempio con il Tempo libero (pacchetti vacanze), i manager di più alto livello, i dirigenti che si fermano al massimale contributivo inps, gli amministratori, i collaboratori coordinati e continuativi che non hanno interesse a ricevere ulteriori compensi nelle normali forme, avendo un tetto (il massimale Inps) e che, ben volentieri, accettano il welfare per pagare, ad esempio, i viaggi dell'intera famiglia.

A disposizione per chiarimenti, porgiamo i più cordiali saluti.

Dott. MONICA MELANI PER CENTURION

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

4

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015

