

# FAQ

## Welfare Aziendale

### Elenco domande frequenti

[Il welfare aziendale è obbligatorio?](#)

[Quali sono i vantaggi fiscali per l'azienda sulle somme erogate come welfare aziendale?](#)

[A quali lavoratori può essere erogato il welfare aziendale?](#)

[Il welfare aziendale può essere erogato anche a collaboratori a partite iva o liberi professionisti?](#)

[Il welfare aziendale può essere erogato anche a lavoratori somministrati?](#)

[È possibile selezionare i dipendenti a cui erogare il welfare aziendale?](#)

[È possibile erogare i Premi di Risultato \(o Premi di Produttività\) sottoforma di welfare aziendale?](#)

[Quali formalità sono necessarie per poter erogare il welfare aziendale?](#)

[Il regolamento del piano di welfare deve essere firmato o accettato dai dipendenti?](#)

[Esiste un limite di RAL \(Reddito Annuo Lordo\) massimo oltre il quale non si può erogare il welfare aziendale?](#)

[Esiste un limite massimo di welfare erogabile?](#)

[L'azienda può decidere quali servizi far rientrare nelle misure di welfare aziendale erogate ai propri dipendenti?](#)

[I buoni spesa fanno parte delle misure di welfare aziendale?](#)

[Devo stendere un regolamento di welfare anche per erogare i buoni spesa?](#)

[Cosa succede alle somme non utilizzate dai dipendenti alla scadenza del piano di welfare?](#)

### **Il welfare aziendale è obbligatorio?**

Le misure di welfare aziendale da parte dell'azienda non sono obbligatorie, a meno che non sia il CCNL a prevederle espressamente (come per es. i metalmeccanici). Il welfare aziendale può anche essere previsto da accordi sindacali.

### **Quali sono i vantaggi fiscali per l'azienda sulle somme erogate come welfare aziendale?**

L'art. 95, comma 1 del TUIR prevede la possibilità di dedurre dal reddito dell'impresa gli importi di welfare aziendale, che sono quindi totalmente detassate e decontribuite.

## **A quali lavoratori può essere erogato il welfare aziendale?**

Il welfare aziendale è attivabile in tutte le aziende pubbliche e private a dipendenti con busta paga (anche a tempo parziale o a tempo determinato), e ai redditi assimilati al lavoro dipendente come stagisti, tirocinanti o anche amministratori (con cedolino).

## **Il welfare aziendale può essere erogato anche a collaboratori a partite iva o liberi professionisti?**

No, il welfare aziendale non può essere erogato a collaboratori a partita Iva o liberi professionisti.

## **Il welfare aziendale può essere erogato anche a lavoratori somministrati?**

Sì, è possibile: l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che il welfare deve essere messo a disposizione dall'Agenzia in qualità di datore di lavoro e poi addebitati all'utilizzatore.

## **È possibile selezionare i dipendenti a cui erogare il welfare aziendale?**

Il welfare aziendale deve essere erogato alla totalità dei dipendenti oppure in maniera differente su categorie omogenee di dipendenti individuabili sulla base di un criterio professionale (ad es. con uno specifico livello di inquadramento o con una determinata anzianità). Ogni categoria omogenea deve includere più di un dipendente; non è consentita l'attribuzione di welfare aziendale a soggetti individuati singolarmente.

## **È possibile erogare i Premi di Risultato (o Premi di Produttività) sottoforma di welfare aziendale?**

Il Premio di Risultato (PdR) è riconosciuto ai dipendenti al raggiungimento di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione verificabili con indicatori numerici definiti dalla contrattazione collettiva (accordo territoriale o di secondo livello). La contrattazione collettiva può prevedere la conversione del PDR in welfare, ma la scelta è a discrezione del lavoratore, che quindi può decidere di a) ricevere il premio in busta paga (soggetto a tassazione agevolata nei confronti del dipendente e deducibile ai fini IRES ma soggetto a contributi previdenziali nei confronti dell'azienda) b) convertire parzialmente o totalmente il PdR in welfare, entro il limite dei 3.000 € annui e solo in caso di RAL che non superi gli 80.000 €. In questo caso l'importo welfare non è soggetto ad alcuna tassazione o onere contributivo, né per il dipendente, né per l'azienda.

## **Quali formalità sono necessarie per poter erogare il welfare aziendale?**

Se non già previsto da CCNL o da accordi di secondo livello, è sufficiente che l'azienda stenda un Regolamento del piano di welfare non revocabile né modificabile autonomamente da parte del datore di lavoro.

## **Il regolamento del piano di welfare deve essere firmato o accettato dai dipendenti?**

No, il regolamento non deve essere firmato né accettato dai dipendenti.

## **Esiste un limite di RAL (Reddito Annuo Lordo) massimo oltre il quale non si può erogare il welfare aziendale?**

No, il welfare aziendale è erogabile nei confronti di dipendenti e assimilati senza alcun limite di RAL. Solo nel caso di conversione in welfare da Premio di Risultato (PDR) la conversione è possibile come scelta discrezionale soltanto per dipendenti con RAL non superiore a 80.000 €.

## **Esiste un limite massimo di welfare erogabile?**

No, non esiste un limite massimo agli importi di welfare erogabili: se sono soddisfatti tutti i requisiti, qualunque importo assegnato è completamente detassato e decontribuito. Solo nel caso di conversione in welfare da Premio di Risultato (PDR) la conversione è possibile soltanto fino a un limite massimo di 3.000 € per persona.

## **L'azienda può decidere quali servizi far rientrare nelle misure di welfare aziendale erogate ai propri dipendenti?**

Sì, all'interno del regolamento aziendale o dell'accordo di secondo livello possono essere previste tutte le misure di welfare considerate dalla normativa o anche solo alcune.

## **I buoni spesa fanno parte delle misure di welfare aziendale?**

Sì, ma possono essere erogati solo entro i limiti della soglia massima annuale prevista dalla normativa (cosiddetta soglia fringe), pena il decadimento dello status di detassazione e decontribuzione dell'intera somma erogata.

## **Devo stendere un regolamento di welfare anche per erogare i buoni spesa?**

No, per erogare somme che rientrano tra i fringe benefit non è necessario stendere alcun regolamento, né è necessario erogare gli stessi importi su categorie omogenee di dipendenti (in altre parole somme entro la quota fringe possono essere attribuite in maniera discrezionale a singoli dipendenti, senza ulteriori criteri).

## **Cosa succede alle somme non utilizzate dai dipendenti alla scadenza del piano di welfare?**

La destinazione dei residui deve essere prevista dal regolamento e può prevedere tre diverse possibilità:

- a) accantonamento automatico a fondo pensione
- b) riassorbimento da parte dell'azienda (ossia annullamento)
- c) rinvio all'anno successivo (se il piano è pluriennale)