



❖ WELFARE AZIENDALE: VANTAGGI E OPPORTUNITÀ

Il mondo del lavoro, in cui la competitività sta giocando un ruolo sempre più centrale, sta costringendo le aziende a dover affrontare molteplici sfide legate alla gestione del personale. Ciò comporta la necessità di individuare delle strategie interne di fidelizzazione delle risorse già presenti, nonché delle politiche efficaci di talent attraction. Tra le soluzioni più diffuse e utilizzate dalle realtà aziendali, spunta il ricorso alla pianificazione del welfare aziendale, alla corresponsione dei cosiddetti fringe benefits e alla previsione di premi di produzione.

WELFARE AZIENDALE: VANTAGGI E OPPORTUNITÀ



WELFARE AZIENDALE

COME STRUTTURARE UN PIANO WELFARE

WELFARE E FRINGE BENEFITS: DIFFERENZE

PREMIO DI PRODUTTIVITÀ E CONVERSIONE IN WELFARE

Nel contesto delle politiche retributive aziendali, si sente spesso parlare di welfare aziendale e premi di produzione, due strumenti che le imprese utilizzano per migliorare il work – life balance e lo stile di vita dei propri dipendenti e dei familiari e per incentivare il miglioramento delle performance. Sebbene questi strumenti vengano talvolta usati insieme, in realtà rappresentano due concetti differenti, con caratteristiche e obiettivi diversi.

1

WELFARE AZIENDALE

Il welfare aziendale può essere descritto come un complesso di beni, servizi e prestazioni offerti dalle imprese ai propri lavoratori con l'intento di migliorare il cosiddetto **work – life balance**. Si tratta, pertanto, di tutte quelle misure la cui erogazione non avviene in forma monetaria, come la normale retribuzione percepita in relazione al rapporto di lavoro, e che mira a garantire il corretto **equilibrio tra vita lavorativa e personale** dei dipendenti.

Le aziende individuano quindi nel welfare aziendale una strategia di lungo per incrementare il comfort generale dei dipendenti, ma anche una forma di investimento nelle risorse umane che possa attrarre i talenti migliori disponibili sul mercato. Tutto ciò, in termini di vantaggi per l'azienda, si concretizza in una maggiore motivazione del personale, in un miglioramento generale della produttività e in una riduzione del turnover.

! Tra i beneficiari di questa misura troviamo i lavoratori dipendenti, gli amministratori, i collaboratori, i lavoratori somministrati, i tirocinanti e i familiari dei lavoratori.

Per l'erogazione del welfare ci si deve rifare alla normativa vigente che stabilisce che deve essere garantito alla **generalità dei lavoratori o a categorie di essi**, andando quindi ad individuare un insieme omogeneo di lavoratori a cui deve essere garantito. Di riflesso, si ricava che tutte le somme erogate ad personam non rientrano nel welfare ma rientrano nella disciplina dei fringe benefits e quindi concorrono alla formazione di reddito da lavoro dipendente.

Le misure di welfare sono state oggetto di attenzione legislativa concretizzatosi in provvedimenti di ampliamento delle prestazioni di welfare, di riduzione dell'onere fiscale e contributivo a carico sia dei dipendenti che dei datori di lavoro e di incentivazione della contrattazione collettiva aziendale e territoriale quale fonte di origine delle misure di welfare.



Sommario:

- Welfare aziendale
- Come strutturare un piano welfare
- Tipi di welfare aziendale
- Premio di produttività e conversione in welfare



Collegamenti:

- D.P.R. 917/1986, Art. 51
- D.M. 25 marzo 2016
- AdE, circolare n. 28/E/2016
- Legge n. 208/2015
- Legge n. 207/2024
- AdE, risposta ad interpello n. 77/2025
- Inps, circolare n. 49/2023
- Legge n. 232/2016
- D.L. n. 50/2017

Il ricorso al welfare aziendale offre numerosi benefici non solo per i dipendenti in riferimento al miglioramento del proprio benessere psicofisico, ma anche per le aziende in tema di ottimizzazione dei costi, ma soprattutto di vantaggi sotto il profilo fiscale e contributivo.

- **Benessere psicofisico:** i servizi di welfare come programmi di wellness aziendale, formazione continua, supporto psicologico o attività sportive contribuiscono al miglioramento delle condizioni di salute e al benessere generale del dipendente.
- **Vantaggi fiscali e contributivi:** dal punto di vista fiscale, quando si parla di welfare si fa riferimento a quei beni e servizi che l'art. 51, comma 2, del TUIR (dpr 917/86) esclude dalla retribuzione in deroga al principio di onnicomprensività.

Il terzo comma ricomprende nelle prestazioni di welfare i beni ceduti e i servizi prestati (c.d. fringe benefit) non concorrenti alla formazione del reddito imponibile se il loro valore non supera, nel periodo di imposta di riferimento, l'importo complessivo di € 258,23. La norma dispone che per la quantificazione del loro valore devono essere considerate le disposizioni ex art. 9 relative alla determinazione del "valore normale" dei beni e dei servizi, ad eccezione di quelli individuati all'art. 51, comma 4, per i quali sono previsti criteri di determinazione forfettaria dei valori da assoggettare a tassazione.

Una modifica importante alla disciplina del welfare è stata prevista dalla legge n. 208/2015 (legge di Stabilità 2016), che ha aggiunto all'art. 51 del TUIR il comma 3-bis. Tale disposizione prevede la possibilità per il datore di lavoro di erogare i beni, le prestazioni, le opere e i servizi sottoforma di voucher, ovvero titoli di legittimazione in formato cartaceo o elettronico riportanti un valore nominale. L'Inps ricorda come tali documenti possano essere utilizzati esclusivamente dal titolare e dunque ne è vietata la monetizzazione o la cessione a terzi, e danno diritto ad un solo benefit per l'intero valore nominale senza integrazioni. Tuttavia fanno eccezione i fringe benefit in natura di cui all'art. 51, comma 3, del TUIR i quali possono essere cumulati in un unico voucher purché non eccedano complessivamente l'importo di € 258,23. L'Istituto rinvia al D.M. 25 marzo 2016 e alla circolare n. 28/E/2016 dell'Agenzia delle Entrate per ulteriori chiarimenti e indicazioni rispetto alle modalità di fruizione dei benefit corrisposti sottoforma di voucher.

Per quanto concerne invece i buoni pasto, ovvero quei documenti che consentono al titolare di ottenere la somministrazione di alimenti e bevande pronti per il consumo, tali servizi sono esenti da contribuzione e tassazione fino ad un importo complessivo giornaliero di € 4,00 se rilasciati in formato cartaceo e € 8,00 se rilasciati in formato elettronico.

Dal punto di vista aziendale, le spese in denaro o in natura sostenute dal datore di lavoro, incluse quelle relative ai benefit welfare, possono essere dedotte dal reddito d'impresa. Da sottolineare che la deduzione delle spese è ammessa anche per il 5 per mille delle somme destinate al personale, comprese quelle erogate in forma volontaria, ossia come atto liberale da parte del datore verso i dipendenti o categorie di dipendenti.

- **Vantaggi contributivi:** da questo punto di vista, in base al principio di armonizzazione tra la base fiscale e quella previdenziale, le somme che non costituiscono reddito imponibile ai fini fiscali non concorrono nemmeno alla formazione del reddito imponibile ai fini previdenziali e contributivi. Di conseguenza, dal momento che le somme erogate a titolo di welfare aziendale non contribuiscono alla formazione del reddito da lavoro dipendente, esse non sono soggette né a tassazione fiscale né a contribuzione previdenziale.



Sommario:

- Welfare aziendale
- Come strutturare un piano welfare
- Tipi di welfare aziendale
- Premio di produttività e conversione in welfare



Collegamenti:

- D.P.R. 917/1986, Art. 51
- D.M. 25 marzo 2016
- AdE, circolare n. 28/E/2016
- Legge n. 208/2015
- Legge n. 207/2024
- AdE, risposta ad interpello n. 77/2025
- Inps, circolare n. 49/2023
- Legge n. 232/2016
- D.L. n. 50/2017

Al fine di predisporre un piano welfare in grado di rispondere alle esigenze aziendali, è necessario seguire una check list di passaggi utili a realizzare un programma finalizzato al miglioramento del benessere dei lavoratori, senza però trascurare le esigenze economiche dell'impresa.

1 Analisi delle esigenze aziendali e dei dipendenti

In primo luogo deve essere effettuata un'approfondita analisi della situazione aziendale interna, al fine di individuare beni, servizi e prestazioni di cui necessitano non solo i dipendenti, ma anche i loro familiari. A questa prima analisi si procede, solitamente, mediante l'utilizzo di survey e sondaggi aziendali. I risultati emersi saranno poi oggetto di un'attenta valutazione.

2 Definizione degli obiettivi

In seconda battuta l'impresa deve individuare gli obiettivi da raggiungere con il programma welfare. Ciò significa, in altri termini, che si deve stabilire se l'obiettivo da perseguire sia l'aumento della produttività o piuttosto l'accrescimento della soddisfazione dei lavoratori, ovvero entrambe le finalità.

3 Individuazione dei servizi da offrire

Sulla base delle informazioni raccolte mediante sondaggi e survey, l'azienda dovrà scegliere quali beni e servizi inserire all'interno del regolamento welfare. Il fine è quello di offrire soluzioni che soddisfino le esigenze dei dipendenti, tenendo in considerazione le richieste specifiche risultanti dalla valutazione dei dati raccolti.

4 Determinazione del budget

La definizione del budget da destinare al piano welfare è un aspetto cruciale. L'impresa dovrà decretare un importo massimo da destinare all'erogazione dei servizi previsti, garantendo il giusto bilanciamento tra i benefici da offrire e risorse disponibili.

5 Comunicazione ai dipendenti

Una volta predisposto il regolamento welfare, l'azienda dovrà informare i dipendenti sui servizi previsti, sulle modalità di accesso e sulle modalità di utilizzo del sito web dedicato o della piattaforma online.

6 Monitoraggio e valutazione dei risultati

Da ultimo, è importante continuare a monitorare l'efficacia del piano welfare. L'azienda, dunque, dovrà valutare i risultati del programma attuato attraverso questionari e survey periodiche, per raccogliere feedback dai dipendenti al fine di apportare eventuali miglioramenti.

Il piano di welfare può essere definito direttamente dal datore di lavoro mediante **regolamento aziendale**, ovvero negoziato con i sindacati, mediante la **contrattazione di secondo livello**. Si evidenzia che nella prima ipotesi il datore gode di maggior flessibilità nella gestione del piano stesso sulla base delle proprie specifiche esigenze.

In ogni caso il piano deve evidenziare:

- durata;
- lavoratori interessati;
- importi destinati a welfare;
- beni a disposizione;
- gestione dei possibili residui;
- eventuali obiettivi da raggiungere.



Sommario:

- Welfare aziendale
- Come strutturare un piano welfare
- Tipi di welfare aziendale
- Premio di produttività e conversione in welfare



Collegamenti:

- D.P.R. 917/1986, Art. 51
- D.M. 25 marzo 2016
- AdE, circolare n. 28/E/2016
- Legge n. 208/2015
- Legge n. 207/2024
- AdE, risposta ad interpello n. 77/2025
- Inps, circolare n. 49/2023
- Legge n. 232/2016
- D.L. n. 50/2017

Tipi di Welfare aziendale

Si evidenzia che il welfare aziendale si articola in vari settori:

AREA DI INTERVENTO	PRESAZIONI, OPERE E SERVIZI	NORMA: art. 51, c. 2
Sostegno economico	<ul style="list-style-type: none">contribuzione alle spese dei finanziamenti, erogazione di prestiti;istituzione di mense aziendali o uso di buoni pasto;corresponsione di buoni spesa o buoni carburante.	lettera C
Salute	<ul style="list-style-type: none">visite, rimborsi delle spese mediche, cure termali;contributi di assistenza sanitaria integrativa.	lettera F
Istruzione	<ul style="list-style-type: none">erogazione di borse di studio, rimborso per l'acquisto dei libri;servizi di trasporto pubblico;rimborso delle tasse universitarie.	lettera F
Sicurezza sociale	<ul style="list-style-type: none">contributi a favore delle forme di previdenza complementare;rimborso delle spese per l'assistenza ai malati o agli anziani.	lettera F quater
Persona	<ul style="list-style-type: none">abbonamenti al trasporto pubblico locale e regionale;consulenza fiscale o legale.	lettera D bis
Interessi extraprofessionali	<ul style="list-style-type: none">abbonamenti a cinema, teatri, palestre, viaggi, riviste;corsi formativi.	lettera F
Conciliazione vita privata	<ul style="list-style-type: none">istituzione di asili nido aziendali, centri estivi o ludoteche;rimborso spese per baby sitter;utilizzo di strutture e/o figure specializzate per l'assistenza a disabili o anziani.	lettere: <ul style="list-style-type: none">F bisF ter



Sommario:

- Welfare aziendale
- Come strutturare un piano welfare
- Tipi di welfare aziendale
- Premio di produttività e conversione in welfare



Collegamenti:

D.P.R. 917/1986, Art. 51
D.M. 25 marzo 2016
AdE, circolare n. 28/E/2016
Legge n. 208/2015
Legge n. 207/2024
AdE, risposta ad interpello n. 77/2025
Inps, circolare n. 49/2023
Legge n. 232/2016
D.L. n. 50/2017

Esempio erogazione welfare

L'importo di welfare viene valorizzato nel cedolino di effettiva fruizione. Il dipendente, tra il paniere di beni e servizi messi a disposizione dall'azienda, sceglie di utilizzare parte dell'importo in opere e servizi di utilità sociale di cui alla lettera f) dell'art. 51 Tuir.

PERIODO DI RETRIBUZIONE									
Marzo 2025									
COGNOME E NOME									
Data di Nascita Data Assunzione Data Cessazione AIM Appr. D.Lgs. 167/11-81/15 Scad. apprend. 22/08/2025 Ap. profes.									
06-07-2001 23-08-2022 Add. commerciale/logistica									
Settimane	INPS	Giorni	MINIMALE	Giorni	LAORATO	Giorni	Overstabile	Giorni	Overstabile
5	26	26	21	168,00	31				
PAGA BASE		CONTING.		3'ELEMEN.		% Retr.apprendista			
1.104,45000		521,94000		7,75000		Liv.5 100,00			
PRESUNTO DATA 9-2025									TOTALE 1.634,14000
VOCI VARIABILI DEL MESE		IMPORTO BASE		RIFERIMENTO		TRATTENUTE		COMPETENZE	
Z00001	Retribuzione	62,85154		26,00000 GG				1.634,14	
000351	Fringe benefit Auto							(154,84)	
003041	Ente Bilaterale del Terziario							(1.626,39)	
Z52152	Opere/serv ut sociale (W02)							(170,00)	
ZP0225	Fringe ben. SOGG.							(154,84)	
ZP9960	Arrotond. mese pr.					0,66			
Z31000	Contributo Fondo EST					2,00			
Z31000	Contributo Fondo EST	C/Ditta						(10,00)	
Z00000	Contributo IVS	1.789,00		5,84000 %		104,48			
Z00058	F.do bilat attivita'profess<15	1.789,00		0,26667 %		4,77			
003041	Ente Bilaterale Commercio	1.626,39		0,05000 %		0,81			
F02000	Imponibile IRPEF	1.677,73							
F02010	IRPEF lorda	385,88							
F02500	Detrazioni lav.dip.	197,68							



Sommario:

- Welfare aziendale
- Come strutturare un piano welfare
- Tipi di welfare aziendale
- Premio di produttività e conversione in welfare



Collegamenti:

- D.P.R. 917/1986, Art. 51
- D.M. 25 marzo 2016
- AdE, circolare n. 28/E/2016
- Legge n. 208/2015
- Legge n. 207/2024
- AdE, risposta ad interpello n. 77/2025
- Inps, circolare n. 49/2023
- Legge n. 232/2016
- D.L. n. 50/2017

Esempio erogazione welfare

L'importo di welfare viene valorizzato nel cedolino di effettiva fruizione. Il dipendente, tra il paniere di beni e servizi messi a disposizione dall'azienda, sceglie di utilizzare parte dell'importo per il rimborso delle spese universitarie di cui alla lettera f-bis) dell'art. 51 Tuir.

PERIODO DI RETRIBUZIONE									
Aprile 2024									
COGNOME E NOME									
Data di Nascita Data Assunzione Data Cessazione IMP Quadro									
28-10-1971 03-10-2022 Responsabile commerciale									
Settimane	INPS	Giorni	MINIMALE	Giorni	LAORATO	Giorni	Overstabile	Giorni	Overstabile
4	26	26	19	136,00	30				
PAGA BASE		CONTING.		3'ELEMEN.		IND.FUNZ.		S.MINIMO	
2.070,25000		540,37000		7,75000		260,76000		1.402,23000	
PRESUNTO DATA 11-2025									TOTALE 4.281,36000
VOCI VARIABILI DEL MESE		IMPORTO BASE		RIFERIMENTO		TRATTENUTE		COMPETENZE	
Z00001	Retribuzione	164,66769		23,00000 GG				3.787,36	
Z00250	Ferie godute	164,66769		3,00000 GG				494,00	
000061	Trasferta Italia	45,00000		12,00000 GG				540,00	
000351	Fringe benefit Auto							(218,88)	
000615	Rimb.spese universit. (W02)							(600,00)	
003041	Ente Bilaterale del Terziario							(2.610,62)	
ZP0100	Festivita'			2,00000 GG					
ZP0225	Fringe ben. SOGG.							(218,88)	
ZP9960	Arrotond. mese pr.					0,71			
Z00000	Contributo IVS	4.500,00		9,19000 %		413,55			
Z00058	F.do bilat attivita'profess<15	4.500,00		0,15000 %		6,75			
003041	Ente Bilaterale Commercio	2.610,62		0,05000 %		1,31			
F02000	Imponibile IRPEF	4.079,94							
F02010	IRPEF lorda	1.147,98							
F02520	Detraz. Continge	33,44							
F03020	Ritenute IRPEF					1.114,54			

A differenza dei beni erogati a titolo di welfare, che per loro natura hanno come destinatari tutti i dipendenti, ovvero categorie omogenee degli stessi, i **fringe benefits** possono essere erogati su base individuale. Questi benefici sono volti a migliorare il pacchetto retributivo complessivo dei lavoratori e sono generalmente adattati alle esigenze del singolo dipendente.

I fringe benefits sono beni e/o servizi erogati in natura al dipendente che non concorrono alla formazione di reddito da lavoro dipendente. Sebbene spesso possano essere inclusi nel welfare aziendale, i fringe benefits sono più strettamente legati a vantaggi monetari o tangibili che l'azienda offre per facilitare la vita lavorativa e personale dei dipendenti.

La legge di Bilancio 2025 (L. n. 207/2024) prevede che fino al 2027 il limite di esenzione generale di cui al comma 3 dell'art. 51 del TUIR per i beni ceduti e dei servizi prestati, viene innalzato per tutti i lavoratori a 1.000 euro annui e a 2.000 euro annui ai lavoratori dipendenti con figli compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati, a carico.

Nonostante entrambi i concetti si riferiscano a benefici extra-salariali per i dipendenti, esistono alcune differenze chiave:

- **obiettivo:** il welfare ha una visione più ampia e a lungo termine, rivolta al benessere complessivo del dipendente, migliorando la qualità della vita, la salute e la sicurezza finanziaria. I fringe benefits, d'altra parte, si concentrano più su benefici economici immediati e tangibili;
- **ampiezza:** il welfare copre una vasta gamma di servizi (assistenza sanitaria, pensioni integrative, work-life balance), mentre i fringe benefits sono spesso legati a beni e servizi specifici come auto aziendale, buoni pasto e premi di produttività;
- **flessibilità:** i fringe benefits tendono ad essere meno personalizzati rispetto alle iniziative di welfare aziendale, che possono essere modulati in base alle diverse necessità dei dipendenti (es. percorsi di formazione personalizzati, abbonamenti a palestre o psicologi aziendali).

La legge di Bilancio 2016 (Legge 208/2015) ha anche introdotto la possibilità per i lavoratori di fruire degli strumenti di welfare attraverso la **conversione del premio di risultato**.

I premi di risultato consistono in somme di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché in somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili.

La legge n. 208/2015 ha introdotto in via strutturale un regime di agevolazione fiscale per queste somme, consistente nell'applicazione di un'**imposta sostitutiva dell'IRPEF** e delle addizionali regionale e comunale pari al 10% fino ad un importo di € 3.000 (€ 4.000 in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione aziendale) al netto dei complessivi contributi previdenziali. La legge di Bilancio 2023 (Legge n. 197/2022) aveva introdotto in via sperimentale per un solo anno la riduzione dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività, portandola al **5%**. La misura era stata poi riproposta dalla legge di Bilancio 2024 limitatamente ai premi e alle somme corrisposti nel 2024, mentre la recente legge finanziaria 2025 (Legge 207/2024) ha confermato la detassazione fino al 2027. Il beneficio si applica ai lavoratori del settore privato con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato a condizione che nell'anno precedente a quello di percezione del premio siano stati titolari di redditi di lavoro dipendente per un importo non superiore a € 80.000. Resta fermo che, nell'ipotesi in cui l'applicazione dell'imposta sostitutiva comporti un maggior onere fiscale a carico del lavoratore, questi può richiedere l'applicazione della tassazione ordinaria.



Sommario:

- Welfare aziendale
- Come strutturare un piano welfare
- Tipi di welfare aziendale
- Premio di produttività e conversione in welfare



Collegamenti:

D.P.R. 917/1986, Art. 51
 D.M. 25 marzo 2016
 AdE, circolare n. 28/E/2016
 Legge n. 208/2015
 Legge n. 207/2024
 AdE, risposta ad interpello n. 77/2025
 Inps, circolare n. 49/2023
 Legge n. 232/2016
 D.L. n. 50/2017

L'applicazione dello sconto fiscale è subordinata al rispetto di una serie di condizioni. Innanzitutto, occorre che l'erogazione dei premi di risultato avvenga in esecuzione di contratti collettivi aziendali o territoriali sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, ovvero dalle RSA o RSU. Come ha specificato l'Inps, richiamando la circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E/2016, il riferimento alla contrattazione di secondo livello porta ad escludere l'applicazione dell'agevolazione qualora i premi siano erogati sulla base di accordi o contratti collettivi nazionali, ovvero di accordi individuali tra il datore di lavoro e il lavoratore. In secondo luogo, l'erogazione delle somme premiali deve essere rivolta alla **generalità o a categorie omogenee di dipendenti**, indipendentemente dal fatto che solo una parte di loro decida di fruirne in concreto. Sul punto è recentemente intervenuta l'Agenzia delle Entrate con risposta ad interpello n. 77/2025, confermando che non può ritenersi ammessa la conversione del premio MBO in strumenti di welfare e conseguente diritto all'esclusione dalla formazione del reddito da lavoro dipendente, in quanto il welfare non può essere trattato come un beneficio per la generalità dei dipendenti quando è strettamente connesso alla performance e riservato ad una selezionata fascia di lavoratori.



È necessariamente richiesto il **deposito telematico dei contratti collettivi aziendali o territoriali** presso l'ITL entro 30 giorni dalla sottoscrizione, allegando una dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del D.M. 25 marzo 2016.

Come anticipato, il lavoratore ha il diritto di richiedere la conversione, in tutto o in parte, dei premi di risultato in strumenti di welfare purché ciò sia previsto dal contratto aziendale o territoriale. Il lavoratore che opta per questa scelta godrebbe a norma dell'art. 51, commi 2 e 3, del TUIR della **totale esenzione fiscale e contributiva**, nei limiti e nel rispetto delle condizioni previste dal Testo Unico. Di conseguenza, come ha anche avuto modo di ribadire l'Inps con la circolare 49/2023, il dipendente ha due possibilità di scelta:

- optare per l'**erogazione del premio di risultato**, avvalendosi così dell'imposta sostitutiva ma scontando la normale contribuzione;
- decidere per la **conversione in welfare**, beneficiando in questo caso di una totale esenzione fiscale e contributiva. Come chiarito dall'Istituto previdenziale, l'erogazione del premio sottoforma di benefit soggiace alle condizioni e ai requisiti previsti in caso di assoggettamento delle somme ad imposta sostitutiva previsti dal TUIR.

Si segnala che la legge di bilancio 2017 (legge n. 232/2016) ha esteso la facoltà di conversione anche ai benefit di cui all'art. 51, comma 4, del TUIR (uso promiscuo di veicoli, concessione di prestiti, fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato, servizi gratuiti di trasporto ferroviario), sempreché ciò sia previsto dalla contrattazione di secondo livello. In tal caso, le somme o i servizi così fruiti dal dipendente sconterebbero l'imposizione ordinaria secondo le regole stabilite per ogni tipologia di servizio dal TUIR.

Si evidenzia poi che il decreto legge n. 50/2017 ha introdotto a favore delle aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro un beneficio contributivo consistente nella riduzione del 20% dell'aliquota contributiva IVS su una quota di erogazione relativa a premi di risultato non superiori a € 800. Su questa stessa quota non è dovuta alcuna contribuzione a carico dei lavoratori interessati. Tale agevolazione contributiva trova applicazione con riferimento ai contratti sottoscritti a far data dal 24 aprile 2017, nonché ai contratti sottoscritti antecedentemente ma modificati o integrati al fine di prevedere forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori.

Rispetto a tale regime di agevolazione fiscale, la legge di bilancio 2017 ha ampliato l'ambito di applicazione dei benefit fruibili in sostituzione dei premi di risultato. Tra le novità, si ricordano le previsioni per cui non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva del 10%, i premi di risultato sostituiti in tutto o in parte con i **contributi versati su richiesta del lavoratore alle forme pensionistiche complementari**, o sostituiti con i **contributi di assistenza sanitaria** di cui all'art. 51, comma 2, del TUIR, anche se versati in eccedenza rispetto al limite di deducibilità dal reddito pari, rispettivamente, a € 5.164,57 e € 3.615,20. Per quanto riguarda l'aspetto previdenziale, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali precisa che tali somme sono assoggettate ad un contributo di solidarietà del 10% a carico del datore di lavoro.



Sommario:

- Welfare aziendale
- Come strutturare un piano welfare
- Tipi di welfare aziendale
- Premio di produttività e conversione in welfare



Collegamenti:

- D.P.R. 917/1986, Art. 51
- D.M. 25 marzo 2016
- AdE, circolare n. 28/E/2016
- Legge n. 208/2015
- Legge n. 207/2024
- AdE, risposta ad interpello n. 77/2025
- Inps, circolare n. 49/2023
- Legge n. 232/2016
- D.L. n. 50/2017

Esempio premio di risultato

Il dipendente sceglie per la liquidazione del premio di risultato, con conseguente assoggettamento della somma a contribuzione e ad imposta sostitutiva del 5%.

PERIODO DI RETRIBUZIONE																			
Giugno 2024																			
COGNOME/NOME																			
Data Assunzione / Data Cessazione / Impiegato / Livello C2																			
02-10-2017																			
Settimane	INPS	Quota	MINIMALE	Quota	LAVORATO	Quota	Quota	Quota	Quota										
5	26	26	20	151,00	30														
MINIMO		2.054,25000		I.P.O.		236,61000		SUP.ASS.		366,14000		Str. Forf.		412,00000		TOTALE		3.069,00000	
VOCI VARIABILI DEL MESE					IMPORTO BASE		RIFERIMENTO		TRATTENUTE		COMPETENZE								
Z00001	Retribuzione		122,76000		25,00000	GG						3.069,00							
Z01138	Festività non godute		122,76000		1,00000	GG						122,76							
000327	Indennità trasferta											780,00							
000349	Fringe benefits											(227,93)							
000360	Premio di risultato aziendale											1.387,40							
ZP0225	Fringe ben. SOGG.											(227,93)							
ZP9960	Arrotond. mese pr.								0,94										
ZP5000	Quota ass. straordinaria FEMCA-FILC				1,00000				30,00										
Z00000	Contributo IVS		5.197,00		9,19000	%					477,61								
Z00010	Contributo IVS agg.		613,00		1,00000	%					6,13								
Z00071	Contributo CIGS		5.197,00		0,30000	%					15,59								
F02000	Imponibile IRPEF		3.448,12																
F02010	IRPEF lorda		948,38																
F02500	Detrazioni lav.dip.		32,10																
F03020	Ritenute IRPEF										916,28								
F03300	Premi/altre somme detassati		1.249,64																
F03310	Imposta sost.premi/altSomme										62,48								
F09110	Addizionale regionale	2023			Residuo		213,96				53,49								
F09130	Addizionale comunale	2023			Residuo		100,83				25,21								
F09140	Acconto addiz. comunale	2024			Residuo		46,39				11,59								



Sommario:

- Welfare aziendale
- Come strutturare un piano welfare
- Tipi di welfare aziendale
- Premio di produttività e conversione in welfare



Collegamenti:

- D.P.R. 917/1986, Art. 51
- D.M. 25 marzo 2016
- AdE, circolare n. 28/E/2016
- Legge n. 208/2015
- Legge n. 207/2024
- AdE, risposta ad interpello n. 77/2025
- Inps, circolare n. 49/2023
- Legge n. 232/2016
- D.L. n. 50/2017

Esempio premio di risultato convertito in welfare

Il dipendente sceglie per la conversione in welfare del premio di risultato.

PERIODO DI RETRIBUZIONE													
Giugno 2024													
COGNOME/NOME													
Data Assunzione / Data Cessazione / Apprend.													
02-05-2023													
Settimane	INPS	Quota	MINIMALE	Quota	LAVORATO	Quota	Quota	Quota	Quota				
5	26	26	18	137,25	1,00	30							
MINIMO		1.717,87000								TOTALE		1.717,87000	
VOCI VARIABILI DEL MESE					IMPORTO BASE		RIFERIMENTO		TRATTENUTE		COMPETENZE		
Z00001	Retribuzione		68,71480		23,00000	GG						1.580,44	
Z00265	Permessi B. Ore goduti		68,71480		2,00000	GG						137,43	
Z01138	Festività non godute		68,71480		1,00000	GG						68,71	
Z11010	Magg. banca ore 10%		0,98164		1,00000	ORE						0,98	
000356	Banca ore maturata				1,00000	ORE							
000025	Ticket restaurant alett		7,00000		14,00000	GG						(98,00)	
000411	Premio ris. conv. Welfare											(1.511,86)	
ZP9960	Arrotond. mese pr.								0,25				
Z20078	T.F.R. trasferito FONCHIM		132,33		100,00000	%			(132,33)				
Z00000	Contributo IVS		1.788,00		5,84000	%					104,42		
Z00071	Contributo CIGS		1.788,00		0,30000	%					5,36		
Z00346	Esonero IVS L. 197/2022		1.788,00		7,00000	%						104,42	
Z20070	Contributo base FONCHIM		1.786,58		1,20000	%				21,44			
Z20070	Contributo base FONCHIM	C/Ditta			2,10000	%						(37,52)	
Z20071	Contributo aggiunt FONCHIM	C/Ditta			0,25000	%						(4,47)	
F01998	Ctr.prev.compi.deducib.		63,43										
F02000	Imponibile IRPEF		1.760,76										
F02010	IRPEF lorda		404,97										
F02500	Detrazioni lav.dip.		180,65										
F03020	Ritenute IRPEF										224,32		
F09110	Addizionale regionale	2023			Residuo		81,56				20,39		
F09130	Addizionale comunale	2023			Residuo		36,79				9,19		
F09140	Acconto addiz. comunale	2024			Residuo		12,26				3,07		