

# Guida al Welfare aziendale

**A cura di**

---

Alessia Accardo, Area Legislazione previdenziale e Assicurazioni sociali  
Elisabetta Vernocchi, Area Legislazione Fiscale e Societaria



## Indice

5	Introduzione .....
7	Guida al Welfare .....
19	Aree di intervento .....
35	Fac simile di regolamento aziendale .....
51	Riferimenti normativi e prassi .....





## Introduzione

La realizzazione di questa “**Guida al Welfare aziendale**” si inserisce all’interno delle varie azioni che compongono “**PEOPLE – L’impresa di crescere insieme**”, il progetto lanciato dall’Unione degli Industriali della Provincia di Varese con l’obiettivo di contrastare le negative dinamiche demografiche che colpiscono ormai da anni il nostro territorio, soprattutto in termini di denatalità.

Supportare le imprese in iniziative a sostegno della genitorialità dei dipendenti; porre le persone e la conciliazione lavoro/famiglia al centro di nuove dinamiche di sviluppo delle aziende e di tutta la provincia di Varese; affermare il tema della demografia come una delle priorità del dibattito politico-sociale locale, favorendo la diffusione di una nuova cultura d’impresa. Questi gli scopi di “PEOPLE” che si ispira ai valori dell’inclusione e della sostenibilità sociale. L’intento è quello di coinvolgere le imprese in un progetto che sappia alimentare la fiducia delle persone del nostro territorio nel futuro e contribuire a rendere i nostri luoghi di lavoro strumenti in grado di attrarre nelle nostre città i migliori talenti e rendere così più competitivo tutto il Varesotto.

Fin qui la filosofia e gli obiettivi del Progetto “PEOPLE”, che si declinano, però, anche in azioni molto concrete. Come questa guida che vi apprestate a sfogliare. A redigerla è stato un team di esperti di Univa, con competenze fiscali, previdenziali e sindacali, in grado di consigliare e supportare le imprese nell’implementazione di piani di welfare e nella progettazione e sviluppo di iniziative e strumenti di conciliazione lavoro/famiglia in azienda, in base ai singoli budget.

È questo uno dei pilastri su cui si basa “PEOPLE”, a cui si affiancano anche le altre azioni sui fronti dello sviluppo di strumenti a vantaggio dello smart working e della connettività digitale del territorio, dei finanziamenti bancari alle giovani famiglie, dell’accessibilità ai servizi pubblici e privati, della formazione in tema di genitorialità, di un servizio di help line a supporto delle più diverse esigenze dei dipendenti delle aziende associate. Un primo nucleo di iniziative che Univa implementerà nel tempo con l’ambizione di allargare il raggio di azione anche ad altri stakeholder del territorio, in primis le istituzioni.

**Silvia Pagani,**

Direttore Unione Industriali della provincia di Varese



# La guida

---



## Guida al Welfare aziendale

Il welfare aziendale è uno strumento di fidelizzazione del lavoratore dipendente molto importante: da un lato, infatti, consente di sopperire alle mancanze del welfare statale; dall'altro, permette di aumentare il valore netto della retribuzione grazie alle numerose disposizioni di defiscalizzazione previste in questi ultimi anni dal Legislatore e di ridurre il costo del lavoro per l'azienda.

Il Welfare Aziendale rappresenta quindi l'insieme delle iniziative finalizzate, da una parte, ad incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia e, dall'altra, a contenere il costo del lavoro.

L'obiettivo di questa Guida è quello di fornire alle aziende uno strumento agile e completo che illustri i contenuti dei diversi servizi di welfare, analizzandone le conseguenze fiscali e contributive.



## I vantaggi fiscali del welfare aziendale per i dipendenti

Per il dipendente è prevista la detassazione totale o parziale dei beni e dei servizi che riceve nell'ambito di piani di welfare aziendale (art. 51 Tuir). Ciò è possibile sia che siano introdotti volontariamente dall'impresa sia che siano negoziati, come per esempio la conversione del premio di risultato, o perché concordati tra l'azienda e i sindacati mediante contratto, accordo o regolamento aziendale. Ulteriore condizione affinché il welfare aziendale sia parzialmente o totalmente detassato è che l'offerta sia rivolta alla generalità o categorie di dipendenti (in quanto se rivolti ad personam o costituiscono vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori tali misure costituiscono reddito per gli stessi).

## I vantaggi fiscali del welfare aziendale per le imprese

I compensi per prestazioni di lavoro dipendente comprese le spese sostenute in denaro o in natura a titolo di erogazioni liberali sono deducibili per competenza dal reddito d'impresa nella misura prevista dalle norme vigenti di cui al TUIR.

In un piano di welfare aziendale, le erogazioni liberali, per essere deducibili dal reddito d'impresa devono essere concesse alla generalità o categorie di dipendenti. Relativamente alle spese sostenute volontariamente dall'imprenditore per opere o servizi aventi fini di educazione, istruzione, ricreazione, culto, assistenza sociale e sanitaria a condizione che siano concesse alla generalità o categorie di dipendenti sono deducibili per un importo complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi (art. 100 Tuir). Tuttavia, se le suddette spese sono previste da contratto collettivo, accordo o regolamento aziendale (vincolante), sono interamente deducibili (ai sensi dell'art. 95 Tuir)

Questo significa che, riducendosi l'imponibile su cui calcolare le aliquote, anche le tasse si riducono (ai fini IRES e IRAP).

I vantaggi fiscali offerti dal welfare aziendale per le imprese non si limitano a quanto visto sopra infatti permette all'azienda di risparmiare anche sui costi del personale.



Form 1040 (2020)

Tax law instructions. Check if any from Form(s):  8814  4872  3

18 Amount from Schedule 2, line 3

19 Add lines 18 and 17

20 Child tax credit or credit for other dependents

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40



T  
A  
X

# 1040-SR U.S. Tax Return for Seniors

Department of the Treasury—Internal Revenue Service (99)

**Filing Status**

Single

Head of household (If you checked the MFS box, name if the qualifying person)

Married filing jointly

Married filing separately (MFS)

Qualifying widow(er) (QW) (If you checked the HOH or QW box, enter the child's name)

OMB No. 1545-0074

Use Only—Do not write or staple in this space.

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

**Filing Jointly or Qualifying Widow(er)**

Lower Payer's Taxable Income	Higher Payer's Taxable Income	Married Filing Jointly Tax
\$0	\$0	\$0
1,000	1,000	190
2,000	2,000	380
3,000	3,000	570
4,000	4,000	760
5,000	5,000	950
6,000	6,000	1,140
7,000	7,000	1,330
8,000	8,000	1,520
9,000	9,000	1,710
10,000	10,000	1,900
11,000	11,000	2,090
12,000	12,000	2,280
13,000	13,000	2,470
14,000	14,000	2,660
15,000	15,000	2,850
16,000	16,000	3,040
17,000	17,000	3,230
18,000	18,000	3,420
19,000	19,000	3,610
20,000	20,000	3,800
21,000	21,000	3,990
22,000	22,000	4,180
23,000	23,000	4,370
24,000	24,000	4,560
25,000	25,000	4,750
26,000	26,000	4,940
27,000	27,000	5,130
28,000	28,000	5,320
29,000	29,000	5,510
30,000	30,000	5,700
31,000	31,000	5,890
32,000	32,000	6,080
33,000	33,000	6,270
34,000	34,000	6,460
35,000	35,000	6,650
36,000	36,000	6,840
37,000	37,000	7,030
38,000	38,000	7,220
39,000	39,000	7,410
40,000	40,000	7,600
41,000	41,000	7,790
42,000	42,000	7,980
43,000	43,000	8,170
44,000	44,000	8,360
45,000	45,000	8,550
46,000	46,000	8,740
47,000	47,000	8,930
48,000	48,000	9,120
49,000	49,000	9,310
50,000	50,000	9,500
51,000	51,000	9,690
52,000	52,000	9,880
53,000	53,000	10,070
54,000	54,000	10,260
55,000	55,000	10,450
56,000	56,000	10,640
57,000	57,000	10,830
58,000	58,000	11,020
59,000	59,000	11,210
60,000	60,000	11,400
61,000	61,000	11,590
62,000	62,000	11,780
63,000	63,000	11,970
64,000	64,000	12,160
65,000	65,000	12,350
66,000	66,000	12,540
67,000	67,000	12,730
68,000	68,000	12,920
69,000	69,000	13,110
70,000	70,000	13,300
71,000	71,000	13,490
72,000	72,000	13,680
73,000	73,000	13,870
74,000	74,000	14,060
75,000	75,000	14,250
76,000	76,000	14,440
77,000	77,000	14,630
78,000	78,000	14,820
79,000	79,000	15,010
80,000	80,000	15,200
81,000	81,000	15,390
82,000	82,000	15,580
83,000	83,000	15,770
84,000	84,000	15,960
85,000	85,000	16,150
86,000	86,000	16,340
87,000	87,000	16,530
88,000	88,000	16,720
89,000	89,000	16,910
90,000	90,000	17,100
91,000	91,000	17,290
92,000	92,000	17,480
93,000	93,000	17,670
94,000	94,000	17,860
95,000	95,000	18,050
96,000	96,000	18,240
97,000	97,000	18,430
98,000	98,000	18,620
99,000	99,000	18,810
100,000	100,000	19,000

297672

7/02/2021

IMPORTE T

12.99 D

Your social security number

Spouse's social security number

Presidential Election Campaign

here if you, or your spouse, want to contribute to the 2020 Presidential Election Campaign. If you are filing jointly, you will be treated as contributing to the campaign.

5151C4

5151C4

5151C4

5151C4

00

02-2021

12.99 EUR

16.97 EUR

de la Falta de

de la Falta de

de la Falta de

## A chi si rivolge un piano di welfare aziendale?

Requisito essenziale per la non imponibilità delle misure di un piano di welfare è l'assegnazione alla generalità della popolazione aziendale o a categorie omogenee di dipendenti. È quindi esclusa dallo scopo del welfare la creazione di piani ad personam.

L'espressione "...generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti" deve intendersi come generica disponibilità verso un gruppo omogeneo di dipendenti (anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle opere o servizi o delle somme), poiché, invece, qualunque somma attribuita ad personam costituisce reddito di lavoro dipendente".

La definizione delle categorie omogenee può invece avvenire sulla base di diversi criteri, purché questi assicurino l'implementazione di un piano in grado di applicare lo scopo sociale del welfare nei riguardi delle categorie individuate.

A titolo esemplificativo, possono essere considerate categorie omogenee:

- dipendenti con lo stesso inquadramento (impiegati, quadri, dirigenti, ecc.);
- dipendenti con lo stesso livello contrattuale (IV livello, V livello, ecc.);
- dipendenti appartenenti a una certa sede (categoria spaziale);
- dipendenti con figli: un benefit può essere destinato solo ai dipendenti con figli per supportarli nelle attività connesse al loro sostentamento;
- dipendenti aventi un determinato livello di reddito (es: tutti i dipendenti con un reddito più basso di X);



## Il Welfare volontario o obbligatorio

Il discrimine che il legislatore ha adottato tra i beni e i servizi che usufruiscono della deducibilità ai fini del reddito d'impresa nel limite del 5 x mille del costo del lavoro e non (rispettivamente art. 100 c. 1 e art. 95 del TUIR) è il concetto di volontarietà e di obbligatorietà.

Se il datore di lavoro decide di erogare volontariamente (senza esservi tenuto) prestazioni di welfare, il valore potrà essere dedotto esclusivamente entro i limiti già citati del c. 1 dell'art. 100 ovvero il 5 x mille.

Se invece il datore di lavoro si obbliga a corrispondere dette somme o beni e servizi, anche solo mediante un regolamento aziendale (ed è questa la novità più rilevante), i limiti di cui al c. 1 art. 100 non si applicano; il servizio Welfare ha natura obbligatoria e non volontaria e, pertanto ( ai sensi dell'art. 95 TUIR), le relative spese sostenute dall'imprenditore possono essere dedotte per l'intero dal reddito d'impresa.

**Welfare volontario:** Welfare concesso dal datore di lavoro senza alcun obbligo di natura legale, contrattuale o regolamentare.

**Welfare obbligatorio:** Welfare riconosciuto dal datore di lavoro a seguito di:

- un Accordo sindacale. In particolare, il Welfare stabilito in base ad un accordo sindacale può essere previsto da:
  - contratto aziendale
  - contratto nazionale o accordo Interconfederale
  - contratto a livello territoriale
  - costituzione di enti paritetici (cd. Welfare bilaterale)
  - conversione in welfare di premi di risultato
- un Regolamento unilaterale





## Il welfare aziendale in sostituzione del premio di risultato

Qualora l'azienda avesse istituito un premio di risultato monetario detassabile, lo stesso può essere convertito in servizi di welfare defiscalizzati. Al riguardo è opportuno precisare che:

- la facoltà di opzione del premio in welfare spetta solo ove previsto all'interno di un accordo sindacale e riguarda unicamente il premio di produttività assoggettato ad un'imposta sostitutiva del 10%;
- la facoltà di opzione del premio in welfare spetta a coloro che hanno un reddito di lavoro dipendente nell'anno precedente non superiore a 80.000 euro;
- la trasformazione del premio in welfare Aziendale, in base al principio generale di armonizzazione delle basi imponibili fiscali e previdenziali, consente anche un'agevolazione contributiva con beneficio per il lavoratore e per l'azienda.



## Modalità di erogazione

L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire direttamente mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.

Tali documenti non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare.

Sono previste poi alcune deroghe alle regole generali.

La prestazione rappresentata dal Voucher, fruibile presso una delle strutture convenzionate, deve essere individuata nel suo oggetto e nel suo valore nominale e può consistere anche in somministrazioni continuative o ripetute nel tempo, indicate nel loro valore complessivo, quali ad esempio, abbonamenti, cicli di terapie ecc ecc .

In deroga al principio in base al quale i voucher "devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale" viene previsto che" i beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo del TUIR possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purchè il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di 258,23 euro".

In sostanza in un unico Voucher possono essere rappresentati beni e servizi di importo complessivo non superiore a 258,23 euro .

Esistono però anche società specializzate che si occupano quasi esclusivamente di gestione di servizi welfare; tale servizio viene reso attraverso la messa a disposizione dei lavoratori di una piattaforma (programma gestionale) all'interno del quale il lavoratore può gestire e utilizzare il proprio credito welfare.

In pratica l'azienda attribuisce un budget Welfare in favore dei propri dipendenti e la piattaforma rende disponibile tramite un portale dedicato un panel di servizi divisi per aree d'intervento: istruzione, mutui, salute, previdenza, famiglia, sport,



## Modalità di erogazione

shopping, facilitazioni, ecc.

Ci si trova quindi in presenza di un servizio completamente esternalizzato e dotato di assistenza dedicata.

In un'unica piattaforma è l'utente a scegliere come meglio spendere la quota Welfare a sua disposizione.

L'Unione degli Industriali della provincia di Varese ha sottoscritto una convenzione con partner che offrono servizi differenziati a seconda delle diverse esigenze aziendali.

Per maggiori informazioni sui servizi offerti, è possibile contattare i funzionari dell'Unione o collegarsi direttamente alla pagina dedicata del ns sito Internet:

[https://www.univa.va.it/web\\_v4/site.nsf/archive?openview&title=Sconti%20e%20convenzioni&type=cat&cat=Sconti%20e%20convenzioni](https://www.univa.va.it/web_v4/site.nsf/archive?openview&title=Sconti%20e%20convenzioni&type=cat&cat=Sconti%20e%20convenzioni)





# **Aree di intervento**

---



## **Contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale (art. 51, comma 2, lett. a), del TUIR)**

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. a), del TUIR, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente "...i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20.

*Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e-ter);".*

### Condizioni:

- Riconosciuto a generalità o categorie di dipendenti.
- Esclusione dal reddito fino a 3.615,20 annuo; nel caso in cui siano versate ulteriori somme, per scelta del lavoratore in sostituzione in tutto o in parte di un premio di risultato le stesse sono esenti per un ulteriore importo di 3000/4.000 € (importo del premio massimo detassabile).
- Versamento del contributo di solidarietà del 10% a carico del datore di lavoro.
- Beneficiari devono essere i lavoratori.
- I contributi a carico azienda sono integralmente deducibili dal reddito d'impresa.

### Esempi:

- Contribuiti a fondi e casse di assistenza sanitaria



## Somministrazione di vitto (art. 51, comma 2, lett. c), del TUIR)

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. c), del TUIR, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente *"le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi; le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro 8 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica; le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29"*.

### Condizioni:

- prestazioni riconosciute da mense aziendali, tickets restaurant e in alcuni specifici casi come indennità sostitutiva del servizio mensa (attività edili e unità produttive ubicate in zone ove manchino servizi).
- riconosciuto a generalità o categorie di dipendenti.
- esclusione dal reddito di lavoro dipendente del pasto e in caso di servizio sostitutivo fino a 4 se cartaceo e fino a 8 euro se elettronico.
- beneficiari devono essere i lavoratori.
- erogazione diretta dei servizi da parte del datore di lavoro o attraverso fornitori terzi convenzionati pagati direttamente dal datore di lavoro.
- non ammessi i rimborsi al lavoratore.
- Integrale deducibilità dal reddito di impresa (nel caso di somministrazione di vitto sostenuto durante le trasferte dei dipendenti e collaboratori la deducibilità dal reddito di impresa è definita nei limiti stabiliti dalla normativa di riferimento).



## Prestazioni di servizio di trasporto collettivo (art. 51, comma 2, lett. d), del TUIR)

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. d), del TUIR) non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente *"le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici"*.

### Condizioni:

- Agevolabili gli spostamenti per il raggiungimento del posto di lavoro.
- Servizio di trasporto collettivo fornito direttamente dal datore di lavoro, anche attraverso l'utilizzo di mezzi di proprietà dell'azienda o noleggiati.
- Servizio di trasporto collettivo prestato da terzi sulla base di convenzioni stipulate direttamente dal datore di lavoro.
- Riconosciuto a generalità o categorie di dipendenti.
- Beneficiari devono essere i lavoratori.
- Esclusione dal reddito di lavoro dipendente senza limite di importo.
- Integrale deducibilità dal reddito di impresa.



## **Somme erogate o rimborsate ai dipendenti per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale (art. 51, comma 2, lett. d-bis), del TUIR)**

L'art. 51, comma 2, del TUIR, la lettera d-bis), ha previsto che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente *"le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12;"*.

### Condizioni:

- Abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale, interregionale
- Riconosciuto a generalità o categorie di dipendenti.
- Beneficiari devono essere i lavoratori o soggetti fiscalmente a carico.
- Esclusione dal reddito di lavoro dipendente senza limite di importo
- Integrale deducibilità dal reddito di impresa
- E' ammesso il rimborso ai lavoratori
- Il Datore di lavoro deve acquisire e conservare la documentazione attestante l'utilizzo delle somme da parte dei dipendenti per le finalità per le quali sono state corrisposte.

### Esempi:

- Servizi per la mobilità collettiva: Abbonamenti servizi pubblici per treno, autobus ecc.
- Spese per acquisto di abbonamenti di trasporto pubblico utilizzati dai lavoratori e/o familiari a carico.



## Opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto (articolo 51, co. 2, lettera f), del TUIR)

La lettera f) dell'articolo 51 del TUIR prevede che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente "l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100;"

### Condizioni:

- Riconosciuto a generalità o categorie di dipendenti.
- Beneficiari devono essere i lavoratori o familiari anche non fiscalmente a carico.
- Esclusione dal reddito di lavoro dipendente senza limite di importo
- Erogazione diretta dei servizi da parte del datore di lavoro o attraverso fornitori terzi convenzionati pagati direttamente dal datore di lavoro.
- Non ammessi i rimborsi al lavoratore.
- Utilizzabile il voucher, senza la possibilità di integrare il valore da parte del lavoratore.
- Deducibilità integrale dal reddito d'impresa qualora il welfare configuri l'adempimento di un obbligo negoziale; in caso di unilaterali la deducibilità è limitata al 5 per mille del costo del lavoro.

### Esempi:

- educazione e istruzione:
  - corsi di formazione,
  - corsi di lingue,



- corsi di informatica,
- corsi extraprofessionali,
- realizzazione di asili nido aziendali,
  
- assistenza sanitaria:
  - Servizi sanitari,
  - medicina preventiva e diagnostica,
  - check up medici,
  - cure odontoiatriche o specialistiche,
  - terapie e riabilitazione,
  - esami di laboratorio,
  - sportello ascolto psicologico,
  
- assistenza sociale:
  - assistenza domiciliare,
  - ricoveri in rsa,
  - soggiorni di sollievo,
  - badanti,
  
- ricreazione:
  - cinema,
  - teatro,
  - parchi a tema,
  - palestra,
  - piscina,
  - Pay tv,
  - Musei, mostre,
  - eventi (sportivi, spettacoli...)
  - viaggi,
  - abbonamenti a giornali,
  - degustazioni enogastronomiche,
  - car pooling,
  
- culto:
  - pellegrinaggi.



## Previdenza complementare (art. 51, comma 2, lettera h, del TUIR. e d.lgs. n. 252/2005)

La lettera e-bis) dell'art. 10 del TUIR stabilisce che non concorrono a formare reddito "i contributi versati alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, alle condizioni e nei limiti previsti dall'articolo 8 del medesimo decreto.

*Alle medesime condizioni ed entro gli stessi limiti sono deducibili i contributi versati alle forme pensionistiche complementari istituite negli Stati membri dell'Unione europea e negli Stati aderenti all'Accordo sullo spazio economico europeo che sono inclusi nella lista di cui al decreto del Ministro dell'economia e delle finanze emanato ai sensi dell'articolo 168-bis;"*

L'art. 8, comma 4, legge 252/2005 prevede che "i contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro o committente, sia volontari sia dovuti in base a contratti o accordi collettivi, anche aziendali, alle forme di previdenza complementare, sono deducibili, ai sensi dell'articolo 10 del TUIR, dal reddito complessivo per un importo non superiore ad euro 5.164,57; i contributi versati dal datore di lavoro usufruiscono altresì delle medesime agevolazioni contributive di cui all'articolo 16;"

### Condizioni:

- Fruibile anche da singoli dipendenti.
- Beneficiari devono essere i lavoratori.
- Per il lavoratore è prevista l'esclusione dalla base imponibile del reddito fino a 5.164,57 euro; nel caso in cui siano versate ulteriori somme, per scelta del lavoratore in sostituzione in tutto o in parte di un premio di risultato le stesse sono escluse dalla formazione del reddito complessivo per un importo di euro 8.164,57.
- Versamento del contributo di solidarietà del 10% sui contributi versati dal datore di lavoro a favore dei lavoratori.
- Deducibilità dal reddito di impresa nei limiti stabiliti dalla normativa di riferimento.

### Esempi:

- contributi versati per forme pensionistiche complementari



## Erogazioni in natura (art. 51, comma 3 del TUIR)

L'art. 51, comma 3, stabilisce che *"non concorrono a formare reddito il valore di beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore a € 258,23; se il predetto valore è superiore al limite citato, lo stesso concorre interamente a formare il reddito"*.

Non concorrono quindi a formare reddito le erogazioni in natura sottoforma di beni o servizi di importo non superiore al citato limite.

### Condizioni:

- Fruibile anche da singoli dipendenti.
- Beneficiari devono essere i lavoratori.
- Per il lavoratore è prevista l'esclusione dal reddito di lavoro dipendente fino a euro 258,23; qualora il predetto valore venga superato, lo stesso concorre interamente a formare il reddito del dipendente.
- Corresponsione tramite documenti di legittimazione (voucher) cartacei o elettronici nominativi e con indicazione del valore nominale.
- Integrale deducibilità dal reddito di impresa.

### Esempi:

- buoni carburante
- buoni acquisto in store digitali
- buoni acquisto in negozi fisici
- ricariche telefoniche





## **Somme, prestazioni e servizi di educazione e istruzione, nonché per la frequenza di ludoteche e centri estivi e per borse di studio (articolo 51, co. 2, lettera f-bis), del TUIR)**

La lettera f-bis) dispone che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente *“le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell’articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;”*.

### **Condizioni:**

- Riconosciuto a generalità o categorie di dipendenti.
- Beneficiari devono essere i familiari dei lavoratori, anche non fiscalmente a carico.
- Esclusione dal reddito di lavoro dipendente senza limite di importo.
- Erogazione diretta dei servizi da parte del datore di lavoro o attraverso fornitori terzi convenzionati pagati direttamente dal datore di lavoro,
- Ammessi i rimborsi al lavoratore.
- Utilizzabile il voucher, senza la possibilità di integrare il valore da parte del lavoratore.
- Deducibilità integrale dal reddito d’impresa qualora il welfare configuri l’adempimento di un obbligo negoziale; in caso di unilateralità la deducibilità è limitata al 5 per mille del costo del lavoro.

### **Esempi:**

- Borse di studio
- premi di merito,
- sussidi allo studio,
- rette per asilo nido, scuola materna, primarie, secondarie
- tasse università
- mense scolastiche
- pre e doposcuola
- gite scolastiche
- centri estivi e invernali
- ludoteche
- baby sitter
- acquisto libri scolastici



## **Somme e prestazioni per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti (articolo 51, co. 2, lettera f-ter), del TUIR).**

In ragione di tale disposizione, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente *“le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell’articolo 12;”*.

### Condizioni:

- Riconosciuto a generalità o categorie di dipendenti.
- Beneficiari devono essere i familiari anziani oppure familiari non auto-sufficienti.
- Esclusione dal reddito di lavoro dipendente senza limite di importo.
- Erogazione diretta dei servizi da parte del datore di lavoro attraverso strutture aziendali o, più comunemente, attraverso intermediari terzi convenzionati.
- Ammessi i rimborsi dietro la presentazione di idonea documentazione.
- Utilizzabile il voucher, senza la possibilità di integrare il valore da parte del lavoratore.
- Deducibilità integrale dal reddito d’impresa qualora il welfare configuri l’adempimento di un obbligo negoziale; in caso di unilateralità la deducibilità è limitata al 5 per mille del costo del lavoro.

### Esempi:

- assistenza domiciliare,
- badanti,
- case di riposo,
- case di cura,
- servizi infermieristici.





## Copertura del rischio di non autosufficienza o del rischio di gravi patologie (articolo 51, co. 2, lett. f-quater), del TUIR)

Non concorrono a formare il reddito "i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, 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, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie".

### Condizioni:

- Riconosciuto a generalità o categorie di dipendenti.
- Beneficiari devono essere solo i lavorati.
- Esclusione dal reddito di lavoro dipendente senza limite di importo.
- Le polizze devono assicurare:
  1. Stati di non autosufficienza dei dipendenti che richiedono spese di lungodegenza (long term care)
  2. Rischi contro insorgenza di malattie gravi (dread disease)
- Deducibilità integrale dal reddito d'impresa qualora il welfare configuri l'adempimento di un obbligo negoziale; in caso di unilateralità la deducibilità è limitata al 5 per mille del costo del lavoro.

### Esempi:

- assicurazioni contro il rischio non autosufficienza



## **Concessione in locazione, uso o comodato di fabbricati (art. 51, comma 4, lett. c), del TUIR)**

Ai sensi dell'art. 51, comma 4, lett. c), del TUIR, la concessione in locazione, uso o comodato di fabbricati al dipendente genera reddito di lavoro dipendente in misura pari alla "... differenza tra la rendita catastale del fabbricato aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso. Per i fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso, si assume il 30 per cento della predetta differenza...".

Se al lavoratore dipendente è trattenuta una somma per la concessione in locazione, uso o comodato del fabbricato (quota di reddito già assoggettata a tassazione), la base imponibile del benefit è ridotta di pari importo.

- Deducibilità dal reddito di impresa nei limiti stabiliti dalla normativa di riferimento



## Concessione di veicoli aziendali (articolo 51, comma 4, lett. a), del TUIR)

Con riferimento ai veicoli concessi in uso promiscuo al dipendente con contratti stipulati entro il 30 giugno 2020, continua a costituire fringe benefit il 30% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle Tabelle nazionali dell'ACI al netto dell'ammontare eventualmente trattenuto o corrisposto dal dipendente.

Con riferimento ai veicoli immatricolati dal 1° luglio 2020 e concessi in uso promiscuo a decorrere da tale data, il benefit auto deve essere calcolato applicando nuove regole di tassazione; in questo caso, il fringe benefit relativo ai veicoli concessi in uso promiscuo ai dipendenti è determinato in misura variabile e viene calcolato applicando ai costi Aci una percentuale che varia a seconda della quantità di anidride carbonica (CO<sub>2</sub>) emessa dal veicolo. Se i valori di emissione di anidride carbonica sono:

- non superiore a 60 grammi per chilometro (g/km di CO<sub>2</sub>) è applicata una percentuale del 25%;
- superiore a 60 g/km ma non a 160 g/km, è applicata una percentuale del 30%;
- superiore a 160 g/km ma non a 190 g/km, è applicata una percentuale del 50%;
- superiore a 190 g/km è applicata una percentuale del 60%.

Tali percentuali si applicano all'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali Aci, al netto dell'ammontare eventualmente trattenuto al dipendente.

- Deducibilità dal reddito di impresa nei limiti stabiliti dalla normativa di riferimento.



## Concessione di prestiti (articolo 51, comma 4, lettera b) del TUIR)

La lettera b) del comma 4 dell'articolo 51 del TUIR dispone che in caso di concessione di prestiti *"si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi"*.

Nell'ipotesi di sostituzione del premio di risultato con il pagamento di interessi di mutuo da parte del datore di lavoro, concorrerà alla formazione del reddito di lavoro dipendente il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine dell'anno e l'importo degli interessi rimasto a carico del lavoratore, al netto del contributo erogato dall'azienda in sostituzione del premio sostituito.

Esempi:

- Finanziamenti e crediti: mutui agevolati





# **Fac simile di regolamento aziendale**

---



## Fac simile regolamento welfare con obbligo negoziale

*(da adattare in base alle esigenze aziendali)*

### Finalità del Piano Welfare

In ottica di una sempre maggiore attenzione ai bisogni ed alle esigenze delle persone e delle loro famiglie ed allo scopo di ampliare i servizi offerti e garantire una migliore conciliazione vita lavoro, ..... (di seguito anche la "Società") ha previsto l'introduzione di un piano di Welfare aziendale ("Piano Welfare").

I termini e le condizioni di attuazione del Piano Welfare sono disciplinati dal presente Regolamento che individua in particolare:

- le categorie di Beneficiari di detti Servizi Welfare;
- l'accesso al Piano Welfare e l'utilizzo del Credito Welfare;
- la durata del Piano Welfare
- i Servizi Welfare oggetto del Piano e le regole, le tempistiche e le modalità di fruizione dei predetti Servizi

### Beneficiari

Hanno diritto all'accesso al Piano Welfare i dipendenti della Società ("Beneficiari") che abbiano un rapporto di lavoro in corso al .....o siano comunque assunti entro il 31 dicembre dello stesso anno.

### Accesso al Piano Welfare

I Beneficiari sopra individuati avranno a disposizione strumenti di Welfare per un valore pari a euro .....( "Credito Welfare"), quale costo massimo a carico della Società da spendere in un'offerta di beni e servizi come di seguito elencati.

*(Eventualmente)* Per i lavoratori a part-time il valore dei suddetti strumenti di welfare non è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale.

### Durata del Piano Welfare e gestione del residuo

Il termine ultimo per usufruire del credito welfare destinato a servizi Welfare sarà il .....

L'eventuale "credito" residuo di ciascun dipendente al .... (credito Piano Welfare anno...) verrà ulteriormente reso disponibile in cumulo alla quota anno Piano Welfare .....; il totale dovrà in ogni caso essere utilizzato entro la data del..... oltre la quale il credito residuo verrà azzerato, così come in caso di cessazione del rapporto di lavoro.



Il presente Regolamento, in quanto promessa unilaterale ai sensi dell'art. 1334 c.c., è fonte di obblighi della Società verso i Dipendenti aventi diritto, nei termini indicati ai punti precedenti; il singolo dipendente beneficiario ha la possibilità di rifiutare, mediante semplice comunicazione, i benefici previsti dal Regolamento, senz'altro pretendere in sostituzione e fermo restando che la regolamentazione qui definita, se non rinnovata o sostituita da altra successiva, decadrà comunque alla data del ...

### **I servizi del Piano Welfare**

Il Credito Welfare consentirà ai Beneficiari di fruire dei Servizi Welfare secondo quanto previsto dal presente Regolamento Welfare e fino ad esaurimento del Credito Welfare.

Attraverso il portale, tramite le credenziali di accesso che saranno loro comunicate .....(o altra modalità scelta dall'azienda), i Beneficiari potranno selezionare i Servizi Welfare di cui intendono usufruire, utilizzando il proprio Credito Welfare, nonché fornire i giustificativi di spesa relativi ai rimborsi come specificato nei successivi paragrafi.

La Società riconosce a favore dei Beneficiari i seguenti Servizi Welfare:

- a) Rimborso delle spese sostenute dal dipendente per la fruizione, da parte dei suoi familiari, di servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. f-bis) del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917;
- b) Rimborso delle spese sostenute dal dipendente per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. f-ter) del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917;
- c) Utilizzazione da parte del dipendente o dei suoi familiari di opere e servizi messe a disposizione dal datore di lavoro, per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. f) del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917;
- d) Attribuzione di Buoni acquisto nei limiti di spesa di 258,23 euro ai sensi dell'art. 51, comma 3, ultimo periodo, del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917

Nelle pagine successive sono forniti i dettagli sulle caratteristiche e il contenuto di ogni specifico servizio.



## 1. ISTRUZIONE E CURA DEI FIGLI

### Spese scolastiche e di istruzione

#### Contenuto della prestazione

Rimborso totale o parziale delle spese sostenute per l'iscrizione e la frequenza della scuola materna e delle scuole (pubbliche e private parificate) primarie, secondarie di 1° e 2° grado, corsi di laurea triennali e magistrali, master di specializzazione e corsi di lingua.

#### Spese rimborsabili

Rimborso totale o parziale dei costi sostenuti per:

- tasse di iscrizione e frequenza alla scuola dell'infanzia (cosiddette "scuole materne");
- tasse di iscrizione e di frequenza alla scuola primaria e secondaria, purché paritarie o comunque finalizzate all'ottenimento di un titolo avente valore legale;
- tasse e rette universitarie;
- spese per master e corsi universitari di specializzazione post laurea o equiparabili;
- spese sostenute per i servizi di mensa connessi a servizi di educazione e istruzione (anche in età prescolare);
- spese sostenute per il servizio di trasporto scolastico, le gite didattiche, le visite d'istruzione e le altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica;
- spese sostenute per la frequenza di corsi di lingua straniera, sia in Italia che all'estero, quale attività collaterale ed integrativa della formazione scolastica;
- spese relative alla frequenza di scuole all'estero, anche per periodi infra-annuali purché aventi valore di frequenza riconosciuta in Italia.

Spese non rimborsabili:

- spese sostenute per test di ingresso all'università, per corsi di laurea non riconosciuti o rilascianti un titolo non avente valore legale in Italia;



- spese sostenute per corsi di formazione professionale o di abilitazione professionale (ad es. abilitazione ad avvocato, commercialista ecc.), ivi comprese le relative tasse;
- spese accessorie anche se relative all'ambito scolastico / universitario (a titolo esemplificativo e non esaustivo: servizi di convitto o semiconvitto annesso a scuola ovvero per affitto in caso di studente fuori sede, di collegio, di servizi di intrattenimento culturale e ludico, di trasporto, contributi alla scuola a vario titolo, corsi extra-scolastici);
- spese accessorie relative a bolli, commissioni d'incasso, etc.;
- spese sostenute, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per scuole di recupero anni scolastici, per la scuola di preparazione agli esami od a test di accesso a facoltà universitarie, corsi di formazione professionale;
- spese sostenute per master o corsi di specializzazione non aventi riconoscimento legale;
- spese sostenute per corsi / attività sportive e ludiche;
- per i corsi di lingue non saranno rimborsabili tutte le tipologie di spese accessorie quali ad esempio costi relativi al trasporto, vitto e alloggio (nel caso di corsi all'estero), etc.. Non saranno altresì rimborsabili i costi sostenuti per lezioni private.

### **Beneficiario**

Il dipendente per le spese sostenute in favore dei seguenti soggetti (sia fiscalmente a carico che non): il coniuge, i figli, i generi, le nuore, i fratelli e le sorelle.

### **Modalità di utilizzo**

Inserimento sul portale (*o altra modalità scelta dall'azienda*) della richiesta di rimborso e successivo accredito della somma a seguito della verifica di conformità della documentazione presentata.

### **Documentazione richiesta per rimborso**

Presentazione di:

- giustificativo (fattura, ricevuta, MAV, bollettino di conto corrente postale) comprovante la tipologia di spesa sostenuta che dovrà sempre riportare i dati anagrafici



del familiare per il quale è sostenuta (nome, cognome e codice fiscale) e potrà essere intestata al dipendente oppure al familiare del dipendente cui la spesa si riferisce;

- documento comprovante il pagamento sostenuto (copia del bonifico bancario, bollettino postale, fattura quietanzata).

### **Testi scolastici**

#### **Contenuto della prestazione**

Rimborso totale o parziale delle spese sostenute per l'acquisto dei testi scolastici.

#### **Spese rimborsabili**

Rimborso totale o parziale dei costi sostenuti per:

- libri di testo della scuola primaria e secondaria;
- libri di testo universitari.

#### **Spese non rimborsabili**

- spese sostenute per i libri diversi dai testi universitari (a titolo esemplificativo ma non esaustivo codici);
- spese sostenute per l'acquisto di libri "pro compiti vacanze estive" (libri indicati dalle scuole per il periodo estivo).

#### **Beneficiario**

Il dipendente per le spese sostenute in favore dei seguenti soggetti (sia fiscalmente a carico che non): il coniuge, i figli, i genitori, i generi, le nuore, i fratelli e le sorelle, i suoceri e le suocere.

#### **Modalità di utilizzo**

Inserimento sul portale (*o altra modalità scelta dall'azienda*) della richiesta di rimborso e successivo accredito della somma a seguito della verifica di conformità della documentazione presentata.

#### **Documentazione richiesta**

Presentazione di:



- giustificativo (fattura, ricevuta, MAV, bollettino di conto corrente postale) comprovante la tipologia di spesa che dovrà sempre riportare i dati anagrafici del familiare per il quale è sostenuta (nome, cognome e codice fiscale) e elenco dei libri di testo acquistati;
- l'elenco dei testi scolastici richiesti dalla scuola primaria e secondaria di iscrizione (non saranno rimborsabili i testi non ivi ricompresi);
- nel caso di richiesta di rimborso di testi universitari, in alternativa all'elenco dei testi, dovrà essere fornita copia del certificato di iscrizione
- documento comprovante il pagamento sostenuto (copia del bonifico bancario, bollettino postale, fattura quietanzata)

## **Asilo Nido**

### **Contenuto della prestazione**

Sostegno alle spese sostenute per l'iscrizione e la frequenza di asili nido.

### **Spese rimborsabili:**

Rimborso totale o parziale dei costi di iscrizione o delle rette di frequenza agli asili nido (pubblici, privati compresi quelli aziendali).

Spese non rimborsabili:

- spese sostenute per nidi condominiali, nidi-famiglia;
- spese accessorie (ad es. materiali didattici o per la cura e l'igiene del bambino)

### **Beneficiario**

Il dipendente per le spese sostenute in favore dei seguenti soggetti (sia fiscalmente a carico che non): i figli, i fratelli e le sorelle.

### **Modalità di utilizzo**

Inserimento sul portale (*o altra modalità scelta dall'azienda*) della richiesta di rimborso e successivo accredito della somma a seguito della verifica di conformità della documentazione presentata.



## **Documentazione richiesta per il rimborso**

Presentazione di:

- giustificativo (fattura, ricevuta, MAV, bollettino di conto corrente postale) comprovante la tipologia di spesa sostenuta che dovrà sempre riportare i dati anagrafici del familiare per il quale è sostenuta (nome, cognome e codice fiscale) e potrà essere intestata al dipendente oppure al familiare del dipendente cui la spesa si riferisce;
- documento comprovante il pagamento sostenuto (copia del bonifico bancario, bollettino postale, fattura quietanzata).

## **Campus estivi e invernali, ludoteche e baby sitting**

### **Contenuto della prestazione**

Sostegno alle spese sostenute per la frequenza di campus estivi ed invernali e per le spese di assistenza e cura presso ludoteche o baby sitting tramite il rimborso delle spese sostenute.

### **Spese rimborsabili**

Rimborso totale o parziale dei costi sostenuti per la frequenza relativa a:

- centri diurni (giornalieri) anche se svolti in località coincidenti con il comune di residenza
- campus presso strutture per vacanze (estive o invernali) che prevedono la formula residenziale riservata ai ragazzi

In entrambi i casi, all'interno del campus, deve essere prevista l'organizzazione di attività ludico ricreative.

Inoltre possono essere rimborsate le spese sostenute per:

- la frequenza di ludoteche
- il servizio di supporto e cura attraverso baby sitting

### **Spese non rimborsabili**



- spese sostenute per figli maggiorenni o comunque non frequentanti la scuola dell'obbligo.

### **Beneficiario**

Il dipendente per le spese sostenute in favore dei seguenti soggetti (sia fiscalmente a carico che non): i figli, i fratelli e le sorelle.

### **Modalità di utilizzo**

Inserimento sul portale (*o altra modalità scelta dall'azienda*) della richiesta di rimborso e successivo accredito della somma a seguito della verifica di conformità della documentazione presentata.

### **Documentazione richiesta per il rimborso**

Presentazione di:

- giustificativo (fattura, ricevuta, MAV, bollettino di conto corrente postale) comprovante la tipologia di spesa sostenuta che dovrà sempre riportare i dati anagrafici del familiare per il quale è sostenuta (nome, cognome e codice fiscale) e potrà essere intestata al dipendente oppure al familiare del dipendente cui la spesa si riferisce;
- documento comprovante il pagamento sostenuto (copia del bonifico bancario, bollettino postale, fattura quietanzata).



## 2. ASSISTENZA FAMILIARI ANZIANI E DISABILI

### Spese di assistenza

#### Contenuto della prestazione

Rimborso parziale o totale delle spese sostenute per l'assistenza ai famigliari anziani o non autosufficienti.

#### Spese rimborsabili

Rimborso totale o parziale dei costi sostenuti a beneficio dei famigliari anziani o non auto-sufficienti:

- spese sostenute per servizi di badantato
- spese sostenute per prestazioni infermieristiche
- spese sostenute per prestazioni fisioterapiche
- rette di degenza in struttura socio-assistenziale residenziale per anziani (anche centri diurni)
- rette di degenza in strutture socio – sanitarie residenziali (RSA)

#### Beneficiario

Il dipendente per le spese sostenute in favore dei seguenti soggetti (sia fiscalmente a carico che non): il coniuge, i figli, i genitori, i generi, le nuore, il suocero e la suocera, i fratelli e le sorelle.

E' ritenuto familiare anziano, il familiare che abbia compiuto i 75 anni di età; ai fini del rimborso, il Beneficiario dovrà compilare un'autocertificazione contenente i dati anagrafici del familiare per il quale intende chiedere il rimborso delle spese sostenute.

Nel caso di familiare non autosufficiente il Beneficiario dovrà fornire idonea documentazione da cui risulti lo status di "non autosufficienza". In particolare, il Beneficiario dovrà fornire una certificazione medica da cui risulti che il familiare interessato non è in grado di compiere uno o più atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti ovvero che il familiare interessato necessita di sorveglianza continua.

Nel caso di bambini, la non autosufficienza deve ricollegarsi all'esistenza di patologie



### **Modalità di utilizzo**

Inserimento sul portale (*o altra modalità scelta dall'azienda*) della richiesta di rimborso e successivo accredito della somma a seguito della verifica di conformità della documentazione presentata.

### **Documentazione richiesta per il rimborso**

Presentazione di:

- giustificativo (fattura, ricevuta, MAV, bollettino di conto corrente postale) comprovante la tipologia di spesa sostenuta che dovrà sempre riportare i dati anagrafici del familiare per il quale è sostenuta (nome, cognome e codice fiscale) e potrà essere intestata al dipendente oppure al familiare del dipendente cui la spesa si riferisce;
- documento comprovante il pagamento sostenuto (copia del bonifico bancario, bollettino postale, fattura quietanzata);
- autocertificazione contenente i dati anagrafici del familiare;
- in caso di non autosufficienza, documento comprovante lo "status" relativo.



## 3. INIZIATIVE CULTURALI E RICREATIVE

### Viaggi

#### Contenuto della prestazione

Disponibilità di voucher viaggio.

#### Prestazioni disponibili

Possibilità di richiedere voucher viaggio da utilizzare presso operatori specializzati o agenzie viaggio convenzionate.

#### Beneficiario

Il dipendente e il proprio nucleo familiare (coniuge, figli, genitori, suoceri, nuore e generi, fratelli, sorelle).

#### Modalità di utilizzo

Selezione sul portale (*o altra modalità scelta dall'azienda*) del voucher e ricezione del documento di legittimazione con il quale rivolgersi al partner convenzionato per beneficiare del pacchetto viaggio prescelto.

### Entertainment

#### Contenuto della prestazione

Disponibilità di voucher per eventi, spettacoli e attività ricreative.

#### Prestazioni disponibili

Possibilità di richiedere voucher per:

- abbonamenti cinema, teatro e musei
- ingressi per singoli eventi culturali (mostre, musei);
- abbonamenti a giornali e periodici;
- biglietti per parchi a tema;
- iscrizioni a corsi di teatro, musica, danza.

#### Beneficiario

Il dipendente e il proprio nucleo familiare (coniuge, figli, genitori, suoceri e suocere, nuore e generi, fratelli, sorelle).



### **Modalità di utilizzo**

Selezione sul portale (*o altra modalità scelta dall'azienda*) del voucher e ricezione del documento di legittimazione con il quale rivolgersi al partner convenzionato per beneficiare della prestazione richiesta.

### **Palestre e attività sportive**

#### **Contenuto della prestazione**

Disponibilità di voucher per abbonamenti presso palestre, centri wellness e per altre attività sportive.

#### **Prestazioni disponibili**

Possibilità di richiedere voucher per abbonamenti a:

- palestre e centri wellness;
- piscine;
- altri corsi di tipo sportivo.

#### **Beneficiario**

Il dipendente e il proprio nucleo familiare (coniuge, figli, genitori, suoceri e suocere, nuore e generi, fratelli, sorelle).

### **Modalità di utilizzo**

Selezione sul portale (*o altra modalità scelta dall'azienda*) del voucher e ricezione del documento di legittimazione con il quale rivolgersi al partner convenzionato per beneficiare della prestazione richiesta.



## 4. SALUTE

### **Prevenzione medica - visite specialistiche**

#### **Contenuto della prestazione**

Disponibilità di voucher per prestazioni di check-up medico e visite specialistiche.

#### **Prestazioni disponibili**

Possibilità di richiedere voucher per:

- check-up di prevenzione medica;
- visite specialistiche;
- esami clinici.

#### **Beneficiario**

Il dipendente e il proprio nucleo familiare (coniuge, figli, genitori, suoceri e suocere, nuore e generi, fratelli, sorelle).

#### **Modalità di utilizzo**

Selezione sul portale (*o altra modalità scelta dall'azienda*) del voucher e ricezione del documento di legittimazione con il quale rivolgersi al partner convenzionato per beneficiare della prestazione richiesta.



## 5. BUONI ACQUISTO

### **Buoni acquisto**

#### **Contenuto della prestazione**

Disponibilità di buoni per l'acquisto di beni e prodotti di uso quotidiano.

#### **Prestazioni disponibili**

Possibilità di richiedere buoni acquisto, fino a un massimo di 258,23 euro, da spendere presso una serie di esercizi convenzionati per l'acquisto di prodotti della grande distribuzione, benzina, abbigliamento, elettronica, ecc...

#### **Beneficiario**

Il dipendente.

#### **Modalità di utilizzo**

Selezione sul portale (*o altra modalità scelta dall'azienda*) del buono relativo alla tipologia di bene/servizio, del fornitore e del relativo importo desiderato; a seguito di tale scelta il dipendente riceverà il buono e le modalità di utilizzo dello stesso.





**RIFERIMENTI NORMATIVI**

- Art. 51 Tuir - D.P.R 917/1986
- Art. 100 Tuir - D.P.R 917/1986

**PRASSI AGENZIA ENTRATE (di particolare interesse)**

- Circolare Agenzia Entrate n. 28 del 15/06/2016
- Circolare Agenzia Entrate n. 5 del 29/03/2018
- Risposta Agenzia Entrate n. 164 del 28/12/2018
- Risposta Agenzia Entrate n. 10 del 25/01/2019
- Risposta Agenzia Entrate n. 212/2019
- Risposta Agenzia Entrate n. 273 del 18/09/2019
- Risposta Agenzia Entrate n. 522 del 13/12/2019
- Risposta Agenzia Entrate n. 10 del 23/01/2020
- Risoluzione Agenzia Entrate n. 55 del 25/09/2020
- Risoluzione Agenzia Entrate n. 57 del 25/09/2020
- Risposta Agenzia Entrate n. 443 del 6/10/2020
- Risposta Agenzia Entrate n. 311 del 30/04/2021
- Risoluzione Agenzia Entrate n. 37 del 27/05/2021



Unione degli Industriali  
della Provincia di Varese

[www.univa.va.it](http://www.univa.va.it)

## I nostri Social



[Varesefocus](#)



[Unioneindustrialivarese](#)



[Unione degli Industriali della  
Provincia di Varese](#)



[@Univa\\_Stampa](#)



[Buongiorno Impresa e News d'Impresa](#)