MODALITÀ E REGOLE

Servizi in benefit tramite rimborsi o acquisti diretti

L'erogazione può avvenire con una gestione interna o con piattaforme terze

I premi welfare possono essere corrisposti ai dipendenti anche sotto forma di erogazione di servizi. I lavoratori, infatti, hanno la possibilità di sostituire, in tutto o in parte, la corresponsione dei premi con la fruizione delle somme e dei valori previsti all'articolo 51, commi 2, 3 (ultimo periodo) e 4 del Tuir, che sono esclusi - entro determinati limiti - dalla formazione del reddito di lavoro dipendente, dalla tassazione ordinaria e sostitutiva e dai contributi previdenziali e assistenziali (articolo 1, comma 160, legge 232/2016).

L'agenzia delle Entrate (circolare 28/E/2016) ha subordinato la conversione degli emolumenti premiali in welfare alla presenza congiunta delle seguenti condizioni:

- le somme devono costituire premi o utili potenzialmente assoggettabili, per la sussistenza di tutti i presupposti esaminati, all'imposta sostitutiva del 10%;
- la facoltà di sostituzione deve essere espressamente prevista dalla contrattazione collettiva di secondo livello (documento Fondazione studi consulenti del lavoro 9 giugno 2017);
- l'irrilevanza reddituale dei premi o utili fruiti sotto forma di benefit deve rispettare, oltre al limite massimo delle somme assoggettabili al prelievo sostitutivo, i limiti di esenzione fissati dal Tuir.

Modalità di erogazione

L'azienda può effettuare l'erogazione dei piani di welfare attraverso la gestione interna, individuando uffici responsabili, o utilizzando piattaforme elettroniche messe a disposizione da società terze.

Tramite la piattaforma: i dipendenti potranno prenotare i servizi ed eventualmente consultare un elenco di prodotti acquistabili; e l'azienda potrà costruire piani personalizzati e monitorare il conto e i vari movimenti.

In entrambi i casi, l'erogazione dei benefit potrà avvenire con:

- rimborsi monetari, da parte del datore di lavoro, delle spese sostenute dal dipendente;
- pagamento diretto del datore al fornitore del servizio.

Dal punto di vista contabile è importante distinguere, perché in base alle modalità di erogazione dei premi cambiano le regole di imputazione in bilancio.

Spese sostenute dal dipendente

Il caso più frequente è rappresentato dalle spese sostenute per il pagamento delle rate del mutuo. In questa ipotesi, la spesa è sostenuta direttamente dal dipendente che viene poi rimborsato dall'azienda nel limite del premio conseguito. Contabilmente il debito verso il dipendente iscritto in bilancio dovrà essere stornato, rilevando in contropartita l'uscita di banca al momento del pagamento del cedolino con il rimborso delle spese.

Servizi acquistati dall'azienda

Nella maggior parte dei casi i servizi acquistati direttamente dal datore di lavoro sono quelli gestiti attraverso le piattaforme welfare generate da società di servizi.

In tali circostanze, il debito verso il dipendente verrà chiuso al momento del ricevimento della fattura per i servizi di welfare, iscrivendo come contropartita il debito verso la società di servizi fornitrice.

© RIPRODUZIONE RISERVATA