



CURA IL TUO TEAM

welfare aziendale in farmacia

Dove prendo i soldi per farti stare bene?

Marcello Tarabusi

Dottore Commercialista e avvocato – Studio Guandalini Bologna

Un progetto di:



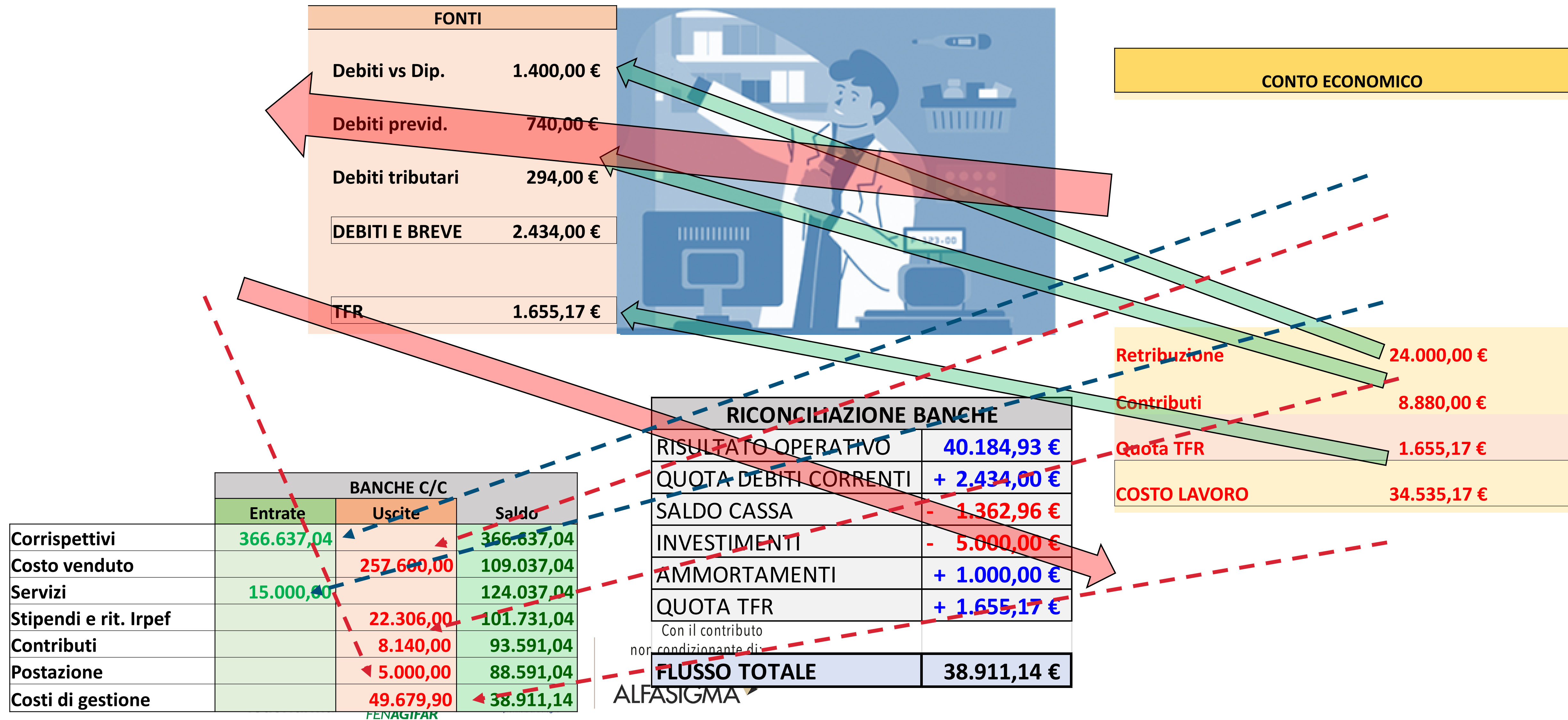
Con il patrocinio di:



Con il contributo
non condizionante di:



COSA «GIRA» ATTORNO AI COLLABORATORI?



ABBIAMO GUARDATO BENE TUTTO?

COSA «GIRA» INTORNO AI COLLABORATORI? CURA IL TUO TEAM welfare aziendale in farmacia

IMPIEGHI	FONTI
assa 1.362,96 €	Debiti vs Dip. 1.400,00 €
anche c/c 38.911,14 €	Debiti previd. 740,00 €
flagazzino 36.800,00 €	Debiti tributari 294,00 €
ircolante 77.074,10 €	DEBITI E BREVE 2.434,00 €
ostazione 5.000,00 €	TFR 1.655,17 €
	Fornitori 36.800,00 €
	Totale debiti 40.889,17 €

BANCHE C/C	Entrate	Uscite	Saldo
Corrispettivi	366.637,04	366.637,04	
Costo venduto		257.600,00	109.037,04
Servizi	15.000,00		124.037,04
Stipendi e rit. Irpef		22.306,00	101.731,04
Contributi		8.140,00	93.591,04
Postazione		5.000,00	88.591,04
Costi di gestione		45.679,90	38.911,14

RICONCILIAZIONE BANCHE	
RISULTATO OPERATIVO	40.184,93 €
QUOTA DEBITI CORRISPETTIVI	+ 2.434,00 €
SALDO CASSA	- 1.362,96 €
INVESTIMENTI	- 5.000,00 €
AMMORTAMENTI	+ 1.000,00 €
QUOTA TFR	+ 1.655,17 €
FLUSSO TOTALE	38.911,14 €

CONTO ECONOMICO	
Corrispettivi	368.000,00 €
Costo del venduto	257.600,00 €
MARGINE	110.400,00 €
Servizi	15.000,00 €
Ributazione	24.000,00 €
Contributi	8.880,00 €
Quota TFR	1.655,17 €
COSTO LAVORO	34.535,17 €
Costi gestione	45.679,90 €
Amm.to	1.000,00 €
RISULTATO OP.	40.184,93 €

Retribuzione	24.000,00 €
Contributi	8.880,00 €
Quota TFR	1.655,17 €
COSTO LAVORO	34.535,17 €
Costi gestione	49.679,90 €
Amm.to	1.000,00 €
RISULTATO OP.	40.184,93 €

CUNEO FISCALE/CONTRIBUTIVO

TASSAZIONE SUI REDDITI DEL TITOLARE (AL NETTO DI INTERESSI)

Un progetto di:



Con il patrocinio di:



Con il contributo non condizionante di:



IN QUANTI MODI POSSO (PROVARE A) FARTI STARE BENE?

Aree di intervento	Servizi
Sostegno economico	Contribuzioni alle spese dei finanziamenti, erogazione di prestiti, istituzione di mense aziendali o uso di buoni pasto e spacci aziendali. Buoni spesa generici, buoni carburante.
Salute	Visite, <i>check-up</i> , rimborsi delle spese mediche, medicina preventiva, cure termali. Contributi di assistenza sanitaria integrativa. Polizza sanitaria aziendale.
Istruzione	Erogazione di borse di studio o rimborso per l'acquisto dei libri dei figli dei dipendenti. Servizi di trasporto pubblico, navette aziendali. Rimborso delle tasse universitarie.
Sicurezza sociale	Contributi a favore dei fondi di previdenza complementare, servizi a supporto del disagio sociale o psicologico, rimborso delle spese per l'assistenza ai malati terminali o agli anziani.
Persona	Abbonamenti al trasporto pubblico locale, regionale e interregionale, o consulenza fiscale e legale.
Interessi extraprofessionali	Abbonamenti a cinema e teatri, circoli sportivi o palestre, quotidiani, corsi di arte, lingua e musica, viaggi. Corsi formativi.
Conciliazione con la vita privata	Istituzione di asili nido aziendali, frequenza di ludoteche, centri estivi e invernali, o rimborso delle spese per le <i>baby sitter</i> . Utilizzo di strutture specializzate, badanti nei casi di presenza di disabili e/o, di familiari anziani, di persone non autosufficienti nel nucleo familiare.

Un progetto di:



Con il patrocinio di:



Con il contributo
non condizionante di:





COSA NE PENSA IL FISCO?

Non esiste una specifica nozione normativa di "**welfare aziendale**". L'Agenzia delle Entrate lo definisce come "prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi **finalità che è possibile definire, sinteticamente, di rilevanza sociale**, escluse dal reddito di lavoro dipendente" (circ. Agenzia delle Entrate 15.6.2016 n. 28, § 2, e risposta a interpello Agenzia Entrate 1.3.2024 n. 57).

L'art. 51 co. 2 TUIR, esclude dal reddito di lavoro dipendente il c.d. "welfare aziendale".

Erogazioni per il welfare aziendale	Norma di riferimento
Opere e servizi di utilità sociale	Art. 51 co. 2 l. n. 30 del 28.2.1999
Somme, prestazioni e servizi di educazione e istruzione	Art. 51 co. 2 l. n. 30 del 28.2.1999
Somme e prestazioni per servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti	Art. 51 co. 2 l. n. 30 del 28.2.1999
Contributi e premi per rischio di non autosufficienza e gravi patologie	Art. 51 co. 2 l. n. 30 del 28.2.1999



ATTENZIONE PERO'!

Chissà se tutti quelli che
pensano di essere furbi, si
accorgeranno un giorno che
siamo stati sempre zitti
soltanto per educazione.



Le erogazioni welfare non devono essere «volte ad alterare le regole di tassazione dei redditi di lavoro dipendente e il connesso principio di capacità contributiva che comunque attrae nella base imponibile anche le retribuzioni erogate in natura» (circ. Agenzia delle Entrate 15.6.2016 n. 28, § 3.1).

E' ad esempio ammesso un piano welfare che premia i lavoratori dell'azienda che abbia incrementato il proprio fatturato, con una graduazione dell'erogazione dei benefit in base alla retribuzione annuale lorda; non è invece corretta una ripartizione in base alle presenze/assenze o in sostituzione di somme della retribuzione fissa o variabile dei lavoratori. I benefici, avendo carattere agevolativo, non sono estensibili a fattispecie diverse da quelle previste dalla legge, tra le quali non è compresa l'ipotesi di applicazione in sostituzione di retribuzioni, altrimenti imponibili, in base ad una scelta dei soggetti interessati (ris. Agenzia delle Entrate 25.9.2020 n. 55).

Un progetto di:



Con il patrocinio di:



Con il contributo
non condizionante di:





«GENERALITA'» vs «AD PERSONAM»



La caratteristica essenziale del welfare è la condizione che i benefit siano offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e non ad personam (circ. 28/E/2016, § 2 e risposta a interpello 10/2019).

Nel concetto di generalità o categorie di dipendenti è ricompreso un gruppo omogeneo di dipendenti, a prescindere dalla circostanza che in concreto soltanto alcuni di essi ne usufruiscano (cfr. C.M. 326/E/97, § 2.2.6).

Nel caso in cui i servizi ricreativi siano riconosciuti sia ai lavoratori dipendenti che agli amministratori sulla base di presupposti diversi (l'ammontare della RAL per i primi, la partecipazione al CdA per i secondi), tale diverso criterio non fa venir meno la circostanza che l'offerta sia rivolta alla generalità dei dipendenti (interpello DRE Lombardia 29.11.2016 n. 954-1417/2016).

Un progetto di:



Con il patrocinio di:



Con il contributo
non condizionante di:



I MITICI ...«VÀUSCER»

È espressamente consentita l'erogazione tramite «documenti di legittimazione» cartacei o elettronici

Anche se hanno un valore nominale, non sono considerati denaro.

I «*vàuscer*»:

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

Si possono erogare cumulativamente tramite un unico voucher solo se il valore complessivo non ecceda il limite di importo (v. slide successiva)

NON SONO «BUONI PASTO»

Un progetto di:



Con il patrocinio di:



Con il contributo
non condizionante di:



LE EROGAZIONI LIBERALI «SOTTO SOGLIA» (IN DENARO O NATURA)

LIMITE GENERALE: 258,23

PER IL PERIODO 2025-2027

1.000 euro per tutti i dipendenti;

2.000 euro solo per quelli con figli a carico, previa dichiarazione sottoscritta dal dipendente

comprese anche rimborsi di utenze domestiche, spese per la locazione e interessi sul mutuo per l'abitazione principale.


**Attenzione
agli impatti fiscali!**

Un progetto di:



Con il patrocinio di:



Con il contributo
non condizionante di:



AI CONFINI DEI BUONI PASTO

Regola generale

Massimo giornaliero 4 euro cartacei, 8 euro elettronici

L'eccedenza è tassata e non gode della soglia «fringe benefit»

La legge non lo dice, ma l'Agenzia esige la «generalità» e non ad personam

«Mensa diffusa»

Card con badge elettronico con specifici vincoli:

una sola prestazione giornaliera nei soli giorni di effettiva presenza in servizio;

non consentono di posticipare nel tempo la fruizione (chi non consuma non recupera);

Non sono assimilabili ai buoni pasto, ma piuttosto ad un sistema di «mensa aziendale diffusa»,

il dipendente può rivolgersi ai diversi esercizi pubblici convenzionati e abilitati a gestire la card elettronica;

Non concorrono mai alla formazione del reddito di lavoro dipendente, a prescindere dagli importi.

Se dotate di funzioni diverse (es. titoli di credito e/o importi di spesa predeterminati), le prestazioni così collegate hanno una qualificazione diversa (non sarà più assimilata a una mensa aziendale).

App

Non possono qualificarsi come servizi sostitutivi di mensa aziendale, né come servizi di "mensa diffusa" (interpello n. 430/E/2022), le somministrazioni di pasti forniti ai dipendenti da ristoranti convenzionati dietro esibizione di una app che

consente di registrarne il costo

il corrispettivo viene pagato da una società terza per conto del datore di lavoro

i ristoranti versano una fee alla società terza ed emettono fattura nei confronti del datore di lavoro.



Un progetto di:



Con il patrocinio di:



Con il contributo
non condizionante di:





CURA IL TUO TEAM

welfare aziendale in farmacia

GRAZIE

Un progetto di:



Con il patrocinio di:



Con il contributo
non condizionante di:

