

La leva fiscale ed i Flexible Benefit

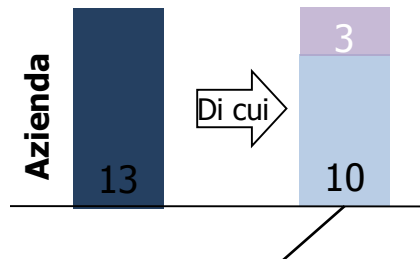
Effetto redistributivo defiscalizzazione

AS-IS

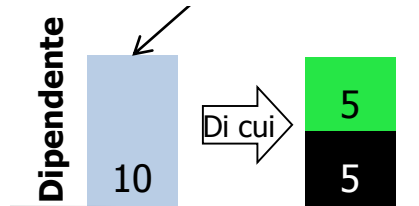
TO-BE

Ipotesi: il dipendente riceve un importo pari a 10 Euro lordi

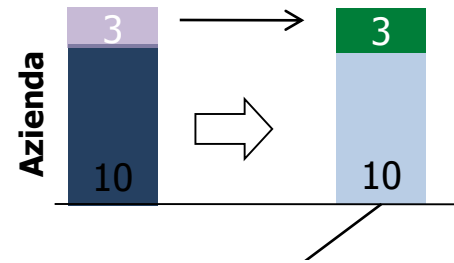
Sui 10 € l'azienda paga 3 € di contributi previdenziali (totale costo azienda: 13 €)



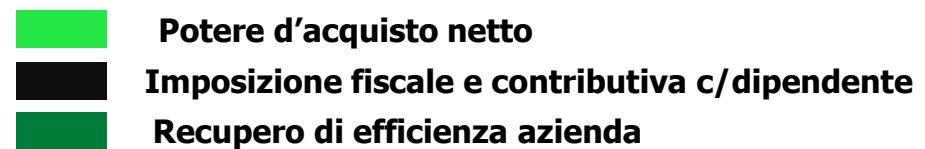
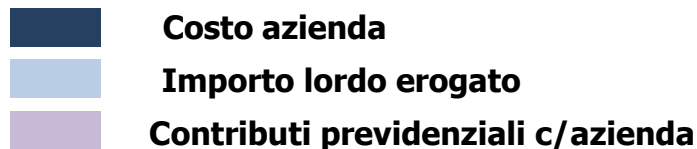
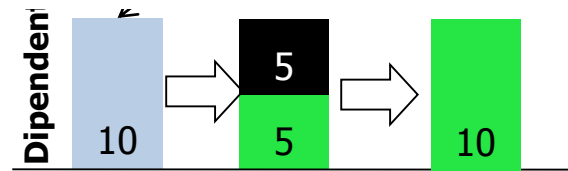
Sui 10 € il dipendente incassa circa 5 € netti in busta paga



Se il dipendente riceve l'importo attraverso un Piano di Flexible Benefit l'azienda non paga i contributi previdenziali



I 10 € che il dipendente dedica al Piano Flexible Benefit non sono imponibili, il beneficio netto è totale



Le opportunità di defiscalizzazione

Il T.U.I.R. (Testo Unico delle Imposte dei Redditi) negli art. 51 e Art. 100 comma 1 identifica alcuni beni e servizi, consentendone la defiscalizzazione e la decontribuzione se erogati secondo precise modalità, fornendo in questo modo alle aziende l'opportunità di combinare:

- **Un incremento del potere d'acquisto ai propri dipendenti**
- **Un recupero di efficienza fiscale**

Aree	Servizi	Art. TUIR	Limite Spesa
Scuola e Istruzione	Scuole di ogni ordine e grado	51	nessun limite
	Colonie climatiche (oratorio estivo)	51	nessun limite
	Borsa di studio e testi scolastici (legati a piano formativo, ecc.)	51	nessun limite
Mutui e finanziamenti	Mutui e finanziamenti personali	51	nessun limite
Educativa, Ricreativa, Sociale, Culturale	Educazione e Istruzione (corsi, master, etc.)	100	nessun limite
	Ricreazione (abbonamenti, teatro, viaggi, etc.)	100	
	Assistenza sociale, sanitaria o culto	100	
Cassa Sanitaria e Fondi Previdenziali	Cassa Sanitaria	51	€ 3.615,2 x anno
	Fondi pensione integrativi	51	€ 5.164,57 x anno
Altri Servizi, Fringe Benefits	Ticket Lunch	51	€ 5,29/gg
	Trasporto collettivo	51	nessun limite
	Fringe Benefits	51	€ 258,64 x anno
	Convenzioni	51	nessun limite

Quadro sinottico benefit art. 51

	Art 51 comma 2 lettere a), c), d), f) bis e comma 4 lettera b)	Art 51 comma 2 lettera f) (Art. 100)
Tipologia e fonte	Spese per ogni benefit	Spese per ogni benefit
Imponibile fiscale e contributivo in capo al dipendente	No	No
Deducibilità dal reddito d'impresa	Si, integrale	Solo nel limite del 5 per mille delle spese per il personale
Integrabile in accordo integrativo aziendale (contratto interno)	Si	No
Modalità di erogazione	Erogazione diretta servizio o rimborso spese sostenute dal lavoratore (comma 2 f) bis o comma 4 b))	Erogazione diretta servizio o pagamento diretto al gestore di opere e servizi

Come si finanzia il piano welfare?

**INVESTIMENTO
AZIENDA**

**PREMIO DI
PRODUZIONE**

BONUS INVESTMENT