

# SaronnoNews

## Trattenute minori in busta paga, così il welfare aziendale rafforza la capacità di acquisto dei dipendenti

divisionebusiness · Thursday, February 10th, 2022

Le aziende hanno ormai compreso la grande importanza del **welfare aziendale**, che contribuisce al benessere dei dipendenti e contemporaneamente riduce in maniera significativa i costi da un punto di vista fiscale e contributivo.

Innanzitutto bisogna sottolineare che non è richiesto alcun contributo Inps aggiuntivo nell'erogazione dei servizi welfare ai propri collaboratori.

In pratica le aziende non devono versare alcun contributo per i benefit, che di conseguenza non vanno ad incidere sui versamenti obbligatori dei dipendenti per accedere alla pensione.

Un aspetto positivo per i dipendenti, ma anche per le aziende, è quello di avere **meno trattenute in busta paga**, di conseguenza i collaboratori vedono notevolmente **umentare il loro potere d'acquisto**, poiché il loro stipendio non viene minimamente eroso. Inoltre possono accedere a servizi vantaggiosi e tangibili per loro stessi, ma anche per la qualità della vita della loro famiglia grazie alle iniziative di welfare aziendale.

Le aziende a loro volta contengono il costo del lavoro, premiano le performance e incrementano la produttività. Inoltre, adottando **politiche di welfare aziendali**, sono più appetibili per i nuovi talenti, riducendo anche il turn over.

Il principale **vantaggio dei servizi welfare** è che sono **esentasse**, proprio per questo motivo risultano più vantaggiosi rispetto ai premi di risultato monetari. Analizziamo più in dettaglio le principali differenze con alcuni esempi, tra le iniziative di welfare e i premi monetari.

Supponiamo che un'azienda decida di erogare ad un suo stipendiato un premio monetario pari a 1.000 euro. In tal caso le **trattenute Inps** sono pari al 9,19% dell'imponibile contributivo; le **trattenute fiscali** si attestano al 30% dell'imponibile fiscale; infine, gli **oneri previdenziali** che deve sostenere l'azienda si aggirano al 30%, percentuale che può variare in base all'inquadramento lavorativo Ccnl.

Immaginiamo che invece un'azienda eroghi lo stesso importo come **welfare on top**, cioè una cifra concessa al dipendente in modo liberale, oltre naturalmente alla retribuzione fissa.

In questo caso non bisogna pagare alcuna tassa, né tanto meno contributi all'Inps.

Spostando l'attenzione sui **premi di risultato**, la bilancia pende sempre a favore dei benefit.

Supponiamo che un'azienda decida di erogare un premio di risultato per un aumento di redditività, di produttività o per qualsiasi altro motivo.

In base alla normativa bisogna pagare un'imposta sostitutiva Irpef pari al 10% in caso di premi monetari, mentre non ci sono cambiamenti per l'azienda ed il dipendente da un punto di vista contributivo.

Tenendo come riferimento sempre l'esempio dei 1.000 euro erogati, sono previste trattenute Inps del 9,19% dell'imponibile contributivo; trattenute fiscali del 10% aliquota sostitutiva per Irpef e addizionali regionali/comunali; oneri previdenziali, che deve sostenere l'azienda, pari al 30%. Anche in questo caso la percentuale può variare a seconda dell'inquadramento lavorativo e CCNI.

Se invece i 1.000 euro vengono erogati come **benefit di welfare aziendale**, non è richiesto alcun versamento né di tasse né di contributi Inps.

Ecco perché i servizi welfare aziendale, come quelli offerti da **Edenred**, sono molto appetibili sia per aziende che dipendenti, in quanto entrambe le parti in causa possono trarne benefici evidenti fiscali ed economici.

This entry was posted on Thursday, February 10th, 2022 at 4:47 pm and is filed under [Economia](#). You can follow any responses to this entry through the [Comments \(RSS\)](#) feed. You can leave a response, or [trackback](#) from your own site.