



COMITATO SCIENTIFICO  
**GRUPPO ODCEC**  
AREA LAVORO



**Programma di aggiornamento e formazione  
nella materia del lavoro  
Legge di Bilancio 2024  
WELFARE AZIENDALE**

***26 gennaio 2024***  
***Dott. Rita Amati***

## PERCHE' IL WELFARE ?

- Necessità dell'impresa di migliorare le performance (la produttività)
- Migliorare le condizioni economico-sociali dei lavoratori
- Fidelizzazione
- Migliorare l'immagine dell'impresa (sostenibilità)
- Avere un risparmio di imposta e contributivo sulle somme erogate ai dipendenti /categorie omogenee di essi

## FRINGE BENEFIT E FLEXIBLE BENEFIT

Art .**2099** c.3 C.C stabilisce che “il prestatore di lavoro può essere retribuito in tutto o in parte con prestazioni in natura”

FRINGE BENEFIT	FLEXIBLE BENEFIT (WELFARE AZIENDALE)
Forma integrativa di retribuzione in natura	Forma di integrazione non monetaria della retribuzione
Singolo lavoratore	Totalità dei lavoratori o categorie omogenee di lavoratori
Accordo individuale	Previsto dal CCNL Regolamento interno aziendale

## WELFARE

Con l'espressione welfare aziendale si identificano SOMME, BENI, PRESTAZIONI, OPERE , SERVIZI corrisposte al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese, (al fine di migliorarne la vita privata e lavorativa )aventi finalità di rilevanza sociale ed esclusi , in tutto o in parte , dal reddito di lavoro dipendente .

Si tratta , quindi ,dell'insieme delle iniziative di natura VOLONTARIA o OBBLIGATORIA che il datore di lavoro promuove per incrementare il BENESSERE del lavoratore o della famiglia.

E' offerto alla generalità dei dipendenti per categorie omogenee.

Alla base : Accordo o Contratto Collettivo, Regolamento interno, Atto unilaterale.

Non concorre alla formazione del reddito

Viene previsto un limite di esenzione fiscale e previdenziale in caso di previdenza complementare e di assistenza sanitaria integrativa

## CONDIZIONI PER ATTUARE UN PIANO DI WELFARE AZIENDALE

Condizione necessaria per la legittimità del piano welfare è l'adozione delle misure per la generalità o per le categorie omogenee di dipendenti.

Per categorie omogenee si intendono gruppi che possono essere individuati secondo criteri oggettivi:

- Dipendenti con lo stesso inquadramento
- Dipendenti con lo stesso livello contrattuale
- Dipendenti che operano in uno stabilimento o in una sede

Qualora l'offerta dell'azienda sia rivolta ad personam, non viene riconosciuta l'applicazione delle agevolazioni dell'art. 51 TUIR

Se l'obiettivo è una politica retributiva premiante ad personam il piano welfare non è lo strumento adatto

## MODALITA' DI ADOZIONE WELFARE AZIENDALE

Per far scattare la piena deducibilità fiscale il piano welfare dovrà essere attuato mediante regolamento aziendale o accordo sindacale. Deve esserci a monte l'adempimento di un obbligo negoziale (Circ.AE28/E del 15/06/2016)

- Nel caso di regolamento aziendale non è necessario l'accordo con le OOSS. In questo caso il datore di lavoro riconosce unilateralmente le misure di welfare senza la necessità di una trattativa con le OOSS.
- Nel caso di accordo sindacale sarà necessaria la fase di confronto con le OOSS interne, se presenti, o territoriali, finalizzato al riconoscimento in favore dei dipendenti, entro un valore, di una serie di servizi o beni in natura. All'interno di un accordo sindacale è possibile avere due forme di welfare:
  1. Welfare puro: l'accordo prevede dei criteri di corresponsione del welfare
  2. Welfare misto: l'accordo prevede la facoltà di convertire in tutto o in parte il Premio di risultato.

## VANTAGGI WELFARE AZIENDALE

Per il Datore di lavoro:

- Completa esenzione contributiva e fiscale del valore dei beni e servizi riconosciuti al lavoratore e piena deducibilità del valore del piano welfare
- Riduzione del costo del lavoro
- Diminuzione dell'assenteismo
- aumento della produttività
- Miglioramento dell'immagine aziendale
- Miglioramento relazioni sindacali

Per il lavoratore dipendente

- Aumento del potere di acquisto
- Completa esenzione di quanto percepito sotto forma di welfare
- Innalzamento del benessere

## DEFINIZIONE DI WELFARE( beni e servizi)

Per welfare aziendale si intende l'insieme dei beni e servizi che un'azienda (datore di lavoro), sulla base di un accordo collettivo o per scelta unilaterale, eroga in favore dei propri dipendenti per soddisfare i bisogni di carattere extra-lavorativo. Le imprese mettono a disposizione dei propri dipendenti un budget e questi ultimi, tramite le piattaforme informatiche, hanno la possibilità di spendere gli importi come meglio credono, scegliendo all'interno dei panieri di beni e servizi come:

- ISTRUZIONE
- FAMIGLIA
- CASSA SANITARIA
- PREVIDENZA INTEGRATIVA
- BENI E SERVIZI
- CULTURA E TEMPO LIBERO
- FLEXIBLE BENEFIT

All'interno di tali panieri di beni e servizi rientrano anche quelli che il TUIR (dpr 917/86 art 51) non include nella nozione di retribuzione imponibile:

- Le spese sostenute dal datore di lavoro per finanziare i piani welfare hanno una deducibilità (totale o parziale) dal reddito d'impresa, a seconda di come sono strutturati i relativi piani.
- Al fine di ottenere la defiscalizzazione prevista dall'art 51 del TUIR il piano di welfare deve essere rivolto alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti.
- Esclusione del requisito della generalità per le erogazioni liberali in natura ex art.51 comma 3 del Tuir(Circolare 59/E e AdE del 22/10/2008)



## ATTIVAZIONE E BENEFICI DEL WELFARE AZIENDALE

L'azienda può attivare un PIANO DI WELFARE nei confronti dei lavoratori in diverse forme .

La legge privilegia misure di welfare aziendale rivolte alla generalità o categorie di dipendenti

L'**accordo aziendale**: (l'accordo tra l'azienda e i sindacati). Possono sottoscriverlo:

- le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale
- Le loro articolazioni territoriali
- Le rispettive rappresentanza sindacali aziendali(Rsa)
- La rappresentanza sindacale unitaria (Rsu)

## PIANO WELFARE

- Le spese a carico del **datore di lavoro** per l'attuazione di un piano welfare in esecuzione di un accordo sindacale sono completamente deducibili dal reddito d'impresa come costi del personale.
- Il piano di welfare senza accordo sindacale: il datore di lavoro istituisce il piano in modo unilaterale, scegliendo il pacchetto di beni e servizi che intende erogare in favore dei dipendenti. In questo caso l'imprenditore stila un regolamento che contiene:
  - La platea dei beneficiari
  - La modalità di fruizione dei pacchetti di welfare
  - Il valore complessivo degli stessi
  - L'azienda comunica ai dipendenti l'avvio del piano di welfare insieme alle regole di funzionamento (anche via e-mail).L'erogazione dei benefit in conformità a disposizioni di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale, determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore. A tale fine , l'obbligo negoziale deve essere non revocabile né modificabile autonomamente da parte del datore del lavoro.

## STRUMENTI DI WELFARE AZIENDALE

Accordo di secondo livello (aziendale o territoriale) sottoscritto ai sensi dell'art 51D.Lgs 81/2015 con contenuto:

- Esclusivamente rivolto al welfare aziendale
- Contrattazione di risultato ai sensi della L.208/2015 art 1.commi 182-190

Contrattazione collettiva di primo livello (CCNL)

- Iniziativa unilaterale aziendale

Accordo individuale

TIPOLOGIA DI BENI E SERVIZI	LIMITE DI ESENZIONE
Casse sanitarie	€3.615,20 per anno fiscale
Previdenza integrativa	€5.164,57 per anno fiscale
Servizi di mensa aziendali, ticket restaurant	€ 4,00 giornalieri cartacei e € 8,00 elettronici giornalieri
Servizi di trasporto	Nessun limite
Servizi di educazione e istruzione	Nessun limite
Servizi di assistenza anziani o non autosufficienti	Nessun limite
Copertura del rischio di non autosufficienza o di gravi patologie (anche assicurazioni)	Nessun limite
Benefit di utilità sociale: corsi di formazione, viaggi, assistenza domiciliare, check up medici	Nessun limite

## LEGGE DI BILANCIO 2024 WELFARE..... ANCORA UNA MODIFICA

### Art.1 comma 16

Limitatamente al periodo d'imposta 2024, in deroga a quanto previsto dall'art 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di 1.000 euro , il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori per il pagamento :

- delle utenze domestiche del servizio idrico integrato ,
- dell'energia elettrica e del gas naturale,
- delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa .

## LEGGE DI BILANCIO 2024 WELFARE..... ANCORA UNA MODIFICA

### **Art.1 comma 16 2° periodo**

Il limite di cui al primo periodo è elevato a 2000 euro per i lavoratori dipendenti con figli , compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 12, comma 2 , del citato Testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986 (redditi non superiori a 2.840,51 euro al lordo degli oneri deducibili e a 4.000 euro per figli di età non superiori a 24 anni )

I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

### **Art 1 comma 17**

Il limite di cui al comma 16, secondo periodo, si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli.

## ART .51 COMMA TUIR

1. Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro.

Si considerano percepiti nel periodo anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

### 2. Art. 51 comma 2 TUIR

Non concorrono a formare il reddito:

- Contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; 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'art 100

## ART .51 COMMA 3 TUIR

Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o ai familiari indicati nell'art 12 , o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'art. 9.

Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni del grossista.

Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo di imposta a lire 500.000 (\*); se il predetto valore è superiore al citato limite lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

(\* ) valore modificato per l'anno 2024 come da art.1 comma 16 legge di Bilancio



## IL LEGAME TRA WELFARE AZIENDALE E SVILIPPO SOSTENIBILE

- Le misure di welfare sono ormai una parte integrante delle strategie di sostenibilità di molte imprese.
- Sempre più si parla di politiche ESG (Enviromental-Social-Governance)
- E' proprio all'interno della lettera "S" che trova spazio il welfare aziendale.
- Misure , servizi e prestazioni di welfare che le imprese rivolgono ai loro dipendenti possono infatti dare un orizzonte nuovo in un'ottica di sviluppo sostenibile.( miglioramento della vita delle persone , sia sul luogo di lavoro sia nel loro privato).
- Lavoro dignitoso e crescita economica (il welfare aziendale consente infatti di inserire all'interno dello scambio contrattuale la questione del benessere personale , familiare e lavorativo)
- Sanità integrativa e formazione



COMITATO SCIENTIFICO  
**GRUPPO ODCEC**  
AREA LAVORO



# GRAZIE PER L'ATTENZIONE

**Rita Amati**

*Gruppo ODCEC Area lavoro*