



 fondo sociale europeo  
e fondo europeo sviluppo regionale



## Welfare aziendale: Riferimenti normativi e fiscali

Luca Faustini *Responsabile del progetto CGMwelfare*  
Gruppo cooperativo CGM

*cgmwelfare*

Il progetto WELL è co-finanziato con il POR  
(FSE) 2014-2019 e realizzato da:



# FORMAZIONE SUL WELFARE MANAGER

  
UNIONE EUROPEA



  
**REGIONE  
PIEMONTE**

per una crescita intelligente,  
sostenibile ed inclusiva

[www.regione.piemonte.it/europa2020](http://www.regione.piemonte.it/europa2020)

INIZIATIVA CO-FINANZIATA CON FSE E FESR

## Welfare aziendale – la definizione

“welfare” deriva da “to fare well”, letteralmente “passarsela bene” (in italiano “benessere”)

«Con l’espressione “welfare aziendale” si identificano somme, beni, prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale e per questo esclusi, in tutto o in parte, dal reddito di lavoro dipendente».

(Statuto di AIWA, Associazione Italiana Welfare Aziendale – riprende la Circolare 28/E del 15/6/2016 Agenzia delle Entrate )



### YouCare

Benessere  
Orientamento e formazione  
Salute  
Viaggi e vacanze  
Cultura e tempo libero

### ChildCare

Cura dell’infanzia  
Campus e soggiorni  
Sostegno allo studio  
Orientamento, formazione  
e tempo libero

### FamilyCare

Orientamento e supporto alla famiglia  
Assistenza a domicilio per persone  
con disabilità  
Servizi riabilitativi  
Supporto alla genitorialità  
Mediazione Familiare

## Welfare aziendale – la definizione

---

«**Somme**»: trasferimento monetario, solitamente in forma di rimborso

«**Beni**»: trasferimento in natura di oggetti

«**Prestazioni**»: servizi solitamente generati da contribuzione

«**Opere, servizi**»: trasferimento in natura di servizi

«**Dipendente**» (in questo contesto): lavoratore subordinato, ma anche percettore di redditi assimilati al lavoro subordinato (amministratori, tirocinanti...)

«**Rilevanza sociale**»: benessere dell'individuo e della società, diverso dalla rilevanza economica

«**Esclusi, in tutto o in parte, dal reddito di lavoro dipendente**»: nessuna maturazione di istituti contrattuali, no tassazione in campo a datore di lavoro e, soprattutto, dipendente; nessun contributo dovuto dal dipendente e, soprattutto, dal datore di lavoro.

- Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, recante «Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi» (TUIR)
- Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016)
- Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016
- Agenzia delle Entrate, Circolare 28/E del 15/6/2016
- Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di bilancio 2017)
- Decreto Interministeriale 12 settembre 2017
- Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio 2018)
- Agenzia delle Entrate, Circolare 5/E del 29/3/2018
- Decreto legislativo 29 novembre 2018, n. 141 di recepimento Direttiva EU n. 1065 del 2015

## Welfare aziendale – la normativa



**2016:** Il welfare aziendale, pur non perdendo la finalità sociale (necessaria!), assume anche un ruolo economico, diventa fattore (più che oggetto) di scambio.

Da misura solo concessiva a leva di gestione del personale e materia di relazioni industriali.



**Welfare VOLONTARIO:** deducibilità nella misura del cinque per mille delle spese per lavoro dipendente (art. 100 del TUIR)

- Atto unilaterale

**Welfare OBBLIGATORIO:** deducibilità piena dal reddito di impresa

- Regolamento aziendale (atto unilaterale): pienamente obbligatorio, da comunicare ai dipendenti e da questi esigibile. Non deve contenere clausole di «libera uscita» e deve durare per un periodo congruo. Meglio se firmato anche dai dipendenti.
- Contratto o accordo aziendale (anche c.d. di produttività), territoriale, nazionale e interconfederale (atto multilaterale). Per forza con il sindacato: l'accordo può essere estemporaneo e su un singolo argomento (es: accordo di produttività); il contratto solitamente è un atto strutturato, anche pluriennale, con diversi contenuti (es: contratto integrativo aziendale)

→ In entrambi i casi **non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente**

## Welfare aziendale – le tipologie

L'**accordo di 2° livello** è una contrattazione siglata tra datore di lavoro e organizzazioni sindacali che permette di derogare ai CCNL.

Permette all'azienda di potersi “cucire addosso” il proprio contratto secondo le peculiarità aziendali. Nascono dal dialogo e dalla concertazione tra l'azienda e le organizzazioni sindacali e si distinguono in contrattazione aziendale (tra azienda, sindacato interno e/o territoriale) e contrattazione territoriale (tra le parti sociali presenti sul territorio).

Con i Contratti di II livello le parti intervengono su: Retribuzione, Inquadramento, Tempo determinato, Orario di lavoro, Welfare Integrativo, Formazione Professionale, Ambiente di Lavoro, Salute e Sicurezza, Organizzazione del lavoro, Pari Opportunità, Bilateralità modificandoli, declinandoli o introducendo nuove regole in maniera pertinente al tessuto aziendale, nella cornice delle disposizioni e delle regole di riferimento collettive (maggiore autonomia e flessibilità).

Il Legislatore negli ultimi anni ha promosso fortemente i Contratti di II livello richiamandoli in numerose normative e lasciando alle parti ampia disponibilità e delega.

- **Per tutti i dipendenti o categorie di dipendenti**

Va bene un gruppo omogeneo di dipendenti, anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle predette “utilità”.

«L’espressione “categorie di dipendenti” non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, operai, etc.), bensì a tutti i dipendenti di un certo tipo (ad esempio, tutti i dipendenti di un certo livello o di una certa qualifica, ovvero tutti gli operai del turno di notte ecc.), purché tali inquadramenti siano sufficienti ad impedire, in senso teorico, che siano concesse erogazioni ad personam in esenzione totale o parziale da imposte»

Anche agli amministratori di società, in quanto titolari di reddito assimilato a quello di lavoro dipendente

Anche ai lavoratori somministrati e ai titolari di stage extracurricolare, in quanto titolari di reddito assimilato a quello di lavoro dipendente (risposta interpello n.10 gennaio 2019)



- **Non in sostituzione di somme monetarie dovute (tranne che nel caso di welfare di produttività)**

Non si deve avere, da parte dei datori di lavoro, la sostituzione di somme erogate a titolo di stipendio con benefici forniti alla generalità dei dipendenti.

Ricordiamo l'**Onnicomprensività del reddito da lavoro** (art. 51, c. 1 TUIR)

«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»

- **Necessaria la finalità sociale**

Godono delle eccezioni previste dal Legislatore i benefit erogati per soddisfare esigenze e contemperare interessi sociali meritevoli di tutela «pubblica»

## Welfare aziendale – le tipologie

Welfare «**di produttività**» (welfarizzazione del premio detassato – SOLO di quella tipologia di premio!)

Welfare «**on top**» (tutto ciò che NON è welfarizzazione del premio)

Welfare «**del CCNL**» (soluzioni solitamente più semplici, obbligate dal contratto nazionale – c.d. flexible benefits)

A seguito della norma interpretativa contenuta in Legge di Stabilità 2017, che ha voluto intendere i termini «accordo» e «contratto» come slegati all'aggettivazione «aziendale» (che rimane connessa soltanto al «regolamento») è divenuto possibile contrattare il welfare AZIENDALE anche a livello INTERCONFEDERALE, NAZIONALE E TERRITORIALE.

Questo ha determinato il fiorire di contrattazione collettiva di primo o di secondo livello (territoriale) specificatamente dedicata ai beni e servizi di welfare regolati dall'articolo 51, commi 2 e 3 del TUIR.

Es. metalmeccanici 200 euro, orafi 200 euro, ...

## Welfare aziendale – le tipologie

E' possibile «welfarizzare» totalmente o parzialmente il premio di produttività:

- in esecuzione di contratti aziendali o territoriali, depositati entro 30 g dalla loro sottoscrizione presso DTL competente
- legato ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili
- a lavoratori con un reddito lordo non superiore a 80.000 euro nell'anno precedente
- SOLO per il tramite della **scelta del singolo lavoratore**
- solo nel **settore privato**
- beneficiando della detassazione di importi fino a 3.000 euro, di cui fino a 800 euro decontribuiti (-20% per datore di lavoro, NO contributi per lavoratore) per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione

Chi sono i familiari?

(non necessariamente conviventi e a carico)

- Coniuge (non legalmente separato) e partner unione civile
- Figli (naturali, riconosciuti, affidati, adottati, affiliati)
- Fratelli e sorelle (germani e unilaterali)
- Genitori o ascendenti
- Suocero e suocera
- Genero e nuora

## Welfare aziendale – le prestazioni

TUIR (Testo Unico delle Imposte sui Redditi)

Articolo 51 (Determinazione del reddito di lavoro dipendente) e Articolo 100 (Oneri di utilità sociale)

Articoli:

2a) Assistenza sanitaria integrativa

2c) Buoni pasto

2d) Trasporto collettivo

2d-bis) Trasporto pubblico locale

2f) Beni e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, assistenza sanitaria, culto

2f-bis) Somme e servizi di educazione e istruzione e connessi

2f-ter) Somme e servizi prestazioni per l'assistenza a familiari anziani e/o non autosufficienti

2f-quater) Assicurazioni LTC e gravi patologie

2h) previdenza complementare

3) Flexible benefit

4) Fringe benefit



### **Il c.d. welfare voucher (Art. 51, comma 3-bis)**

Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione (c.d. buono), in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale

→ Decreto c.d. detassazione, marzo 2016

Il buono:

- deve essere nominativo
- non può essere monetizzato o ceduto
- deve dare diritto a un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore (single purpose voucher)
- non può essere integrato

**ATTENZIONE** al decreto di recepimento della direttiva europea sull'IVA dei buoni corrispettivo (risposta n. 10 dell'Agenzia delle Entrate del 23/01/2020)

## **Il c.d. welfare voucher (Art. 51, comma 3-bis)**

I contenuti del decreto legislativo 29 novembre 2018, n. 141 recante «Attuazione della direttiva (UE) 2016/1065 del Consiglio, del 27 giugno 2016, recante modifica della direttiva 2006/112/CE per quanto riguarda il trattamento dei buoni corrispettivo»

Buoni corrispettivo «monouso» (trattamento IVA noto al momento dell'emissione)  
→ IVA compresa

Buoni corrispettivo «multiuso» (trattamento IVA NON noto al momento dell'emissione) → IVA non compresa

### Art. 51, comma 2, lett. a

Prestazione	Contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad <b>enti o casse aventi unicamente finalità assistenziale</b>
Destinatari	Generalità o categorie di dipendenti
Beneficiari	Lavoratori
Regime fiscale lavoratore	<ul style="list-style-type: none"><li>• Esclusione dal reddito entro il <b>tetto massimo di 3.615,20 euro/anno</b></li><li>• Esclusione <b>senza massimale, se versati per scelta del lavoratore in sostituzione di tutto o parte, del premio di risultato</b></li></ul>
Condizioni	<ul style="list-style-type: none"><li>• Contributi versati a fronte di contratto o di accordo o di regolamento aziendale</li><li>• Escluso il beneficio fiscale in caso di versamento per atto unilaterale volontario</li><li>• Ai contributi versati a tali enti o casse in sostituzione di premi di risultato non si applica il limite dei 3.165,20 euro (art. 1, comma 184-bis, lett. b, l. n. 205/2015).</li></ul>
Note	<ul style="list-style-type: none"><li>• La non concorrenza al reddito (nei limiti previsti) opera unicamente nei confronti di contributi versati ad enti e casse aventi finalità mutualistiche</li><li>• Tali contributi sono soggetti al contributo di solidarietà del 10%</li></ul>

«Finalità assistenziale»

Su questa materia è intervenuto, in modo un po' confuso, la Circolare della Agenzia delle Entrate 5/E del 2018

Il problema si pone quando vi è «stretta correlazione fra quanto percepito dalla cassa a titolo di contribuzione ed il valore della prestazione resa (1) nei confronti del lavoratore, o dei suoi familiari e conviventi» al punto che la prestazione sanitaria - sotto forma di prestazione diretta ovvero di rimborso della spesa – (2) «non possa comunque mai eccedere, in termini di valore, il contributo versato».

QUINDI, per evitare la stretta correlazione e salvaguardare il mutualismo, le Casse riconoscono prestazioni/rimborsi di valore più elevato del contributo versato, ricomprendendo tra i servizi coperture per grandi e costosi interventi, per quanto rari (Circolare AIWA n.1/2018)

### Art. 51, comma 2, lett. c

Prestazione	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mense aziendali organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite per suo conto da terzi</li><li>• Servizio sostitutivo di mensa (buono pasto)</li><li>• Indennità sostitutiva del servizio mensa corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad attività produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione</li></ul>
Destinatari	Generalità o categorie di dipendenti
Beneficiari	Lavoratori
Regime fiscale lavoratore	<ul style="list-style-type: none"><li>• Esclusione da base imponibile del servizio di mensa</li><li>• In caso di servizio sostitutivo di mensa (buono pasto): esclusione fino a 5,29→4 euro/giorno (se cartaceo) o 7→8 euro/giorno (se digitale)</li><li>• Il buono pasto è utilizzabile anche cumulato fino a 8 voucher al giorno</li></ul>



### Art. 51, comma 2, lett. d

Prestazione	Trasporto collettivo per il raggiungimento del posto di lavoro
Destinatari	Generalità o categorie di dipendenti
Beneficiari	Lavoratori
Regime fiscale lavoratore	Esclusione da base imponibile
Condizioni	Servizi erogati direttamente dal datore di lavoro (mezzi di proprietà o noleggiati) o forniti da terzi (compresi esercenti pubblici) sulla base di convenzioni o accordi

## Welfare aziendale – le prestazioni

### Art. 51, comma 2, lett. d-bis

Prestazione	Abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale
Destinatari	Generalità o categorie di dipendenti
Beneficiari	Lavoratori e familiari fiscalmente a carico
Condizioni	<ul style="list-style-type: none"><li>• Acquisto diretto da parte del datore di lavoro o rimborso spese sostenute dal lavoratore</li><li>• Erogazione volontaria o in conformità a contratto, accordo o regolamento aziendale</li></ul>
Regime fiscale lavoratore	Esclusione da base imponibile
Note	<ul style="list-style-type: none"><li>• Per “abbonamento” si deve intendere un titolo di trasporto che consenta al titolare autorizzato di poter effettuare un numero illimitato di viaggi, per più giorni, su un determinato percorso o sull’intera rete, in un periodo di tempo specificato; sono esclusi titoli di viaggio con limite orario e le c.d. “carte di trasporto integrate”</li><li>• Per “servizi di trasporto pubblico” è da intendere qualsiasi servizio di trasporto di persone ad accesso generalizzato, a prescindere dal mezzo, e che operi in modo continuativo con itinerari, orari, frequenze prestabilite</li><li>• È irrilevante che le somme erogate coprano o meno l’intero costo dell’abbonamento</li></ul>

## Welfare aziendale – le prestazioni

### Art. 51, comma 2, lett. f e Art. 100

Prestazione	Opere o servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, assistenza sanitaria, culto
Destinatari	Generalità o categorie di dipendenti
Beneficiari	Lavoratori e familiari anche se non fiscalmente a carico
Regime fiscale lavoratore	<ul style="list-style-type: none"><li>• Erogazione per atto liberale («volontario»): deducibilità da Ires limitatamente al 5‰ delle spese sostenute per prestazioni da lavoro dipendente</li><li>• Erogazione per contratto o accordo aziendale, territoriale, nazionale e interconfederale o regolamento aziendale («obbligatorio»): deducibilità totale da Ires</li></ul>
Condizioni	<ul style="list-style-type: none"><li>• Erogazione diretta (welfare diretto o non rimborsuale) da parte del datore di lavoro o attraverso fornitori terzi convenzionati con pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio;</li><li>• Documento di legittimazione nominativo riportante valore nominale (c.d. voucher welfare), con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore, senza possibilità di integrazione a carico del lavoratore (art. 51, comma 3-bis);</li><li>• Non ammessa l'erogazione di rimborsi spesa</li></ul>

## Welfare aziendale – le prestazioni

### Art. 51, comma 2, lett. f-bis

Prestazione	Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi, di mensa e di trasporto; ludoteche e centri estivi o invernali; borse di studio
Destinatari	Generalità o categorie di dipendenti
Beneficiari	SOLO familiari anche se non fiscalmente a carico
Regime fiscale lavoratore	<ul style="list-style-type: none"><li>• Erogazione per atto liberale («volontario»): deducibilità da Ires limitatamente al 5% delle spese sostenute per prestazioni da lavoro dipendente</li><li>• Erogazione per contratto o accordo aziendale, territoriale, nazionale e interconfederale o regolamento aziendale («obbligatorio»): deducibilità totale da Ires</li></ul>
Condizioni	<ul style="list-style-type: none"><li>• Erogazione diretta da parte del datore di lavoro attraverso le strutture aziendali o attraverso fornitori terzi convenzionati;</li><li>• Documento di legittimazione nominativo riportante valore nominale (c.d. voucher), con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore, senza possibilità di integrazione a carico del lavoratore (art. 51, comma 3-bis)</li><li>• Ammesso il rimborso monetario di spese sostenute dal lavoratore, dietro presentazione di idonea documentazione («welfare rimborsuale»)</li></ul>

## Welfare aziendale – le prestazioni

### Art. 51, comma 2, lett. f-ter

Prestazione	Servizi di assistenza ai familiari anziani e/o non autosufficienti
Destinatari	Generalità o categorie di dipendenti
Beneficiari	(SOLO) Familiari anziani (>75 anni); familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua)
Regime fiscale lavoratore	<ul style="list-style-type: none"><li>• Erogazione per atto liberale («volontario»): deducibilità da Ires limitatamente al 5‰ delle spese sostenute per prestazioni da lavoro dipendente</li><li>• Erogazione per contratto o accordo aziendale, territoriale, nazionale e interconfederale o regolamento aziendale («obbligatorio»): deducibilità totale Ires</li></ul>
Condizioni	<ul style="list-style-type: none"><li>• Erogazione diretta da parte del datore di lavoro attraverso le strutture aziendali o attraverso fornitori terzi convenzionati;</li><li>• Documento di legittimazione nominativo riportante valore nominale (c.d. voucher), senza possibilità di integrazione a carico del lavoratore (art. 51, comma 3-bis)</li><li>• Ammesso il rimborso monetario di spese sostenute dal lavoratore, dietro presentazione di idonea documentazione («welfare rimborsuale»)</li><li>• È richiesta certificazione medica</li></ul>



## Welfare aziendale – le prestazioni

### Art. 51, comma 2, lett. f-quater

Prestazione	Versamento di contributi e premi, anche a forme assicurative, aventi ad oggetto il rischio di non autosufficienza o gravi patologie
Destinatari	Generalità o categorie di dipendenti
Beneficiari	Lavoratori
Regime fiscale lavoratore	<ul style="list-style-type: none"><li>• Erogazione per atto liberale («volontario»): deducibilità da Ires limitatamente al 5% delle spese sostenute per prestazioni da lavoro dipendente</li><li>• Erogazione per contratto o accordo aziendale, territoriale, nazionale e interconfederale o regolamento aziendale («obbligatorio»): deducibilità totale da Ires</li></ul>
Condizioni	<p>Contributi versati in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale. Le polizze devono essere volte ad assicurare:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. terapie di lungo corso (c.d. long term care)</li><li>2. malattie gravi (c.d. dread disease)</li></ol> <p>Laddove la polizza estenda la copertura anche a familiari del dipendente, è necessario scorporare le posizioni per cui la posizione del congiunto soggiace al limite dei 258,23 euro</p>

### Art. 51, comma 2, lett. h

Prestazione	Contribuzione a carico datore di lavoro o lavoratore alle forme di previdenza complementare
Destinatari	Anche singoli dipendenti
Beneficiari	Lavoratori
Regime fiscale lavoratore	<ul style="list-style-type: none"><li>• Esclusione da base imponibile entro l'importo di 5.164,57 euro/anno</li><li>• Esclusione senza massimale, se versati per scelta del lavoratore in sostituzione di tutto o parte, del premio di risultato</li></ul>
Condizioni	<ul style="list-style-type: none"><li>• Esclusione totale se contributi versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, di tutto o parte, del premio di risultato, anche oltre i 5.164,57 euro</li><li>• Tali contributi sono soggetti al contributo di solidarietà del 10%</li></ul>

## Welfare aziendale – le prestazioni

### Art. 51, comma 3 (buoni spesa)

Prestazione	Erogazione di beni e servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati
Destinatari	Anche singoli dipendenti
Beneficiari	Lavoratori
Regime fiscale lavoratore	Esclusione da base imponibile entro l'importo di 258,23
Condizioni	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se il valore supera il limite concorre interamente a formare il reddito</li><li>• Nessun vincolo su finalità sociali</li></ul>

## Welfare aziendale – le prestazioni

### Art. 51, comma 4, lett. a (fringe benefit)

Prestazione	Concessione di auto di proprietà aziendale in uso promiscuo
Destinatari	Singoli dipendenti
Beneficiari	Lavoratori
Regime fiscale lavoratore	<ul style="list-style-type: none"><li>• Imponibile forfettario calcolato nel 30% del costo chilometrico da tabelle ACI con riferimento a 15 mila km</li><li>• Il valore è computato per stabilire il limite esente di 258,23 euro di cui all'art. 51, comma 3</li></ul>
Condizioni	Auto aziendale di norma fornita a profili elevati (ad esempio il management, commerciali, quadri, direttivi), i quali la possono utilizzare anche nella sfera extra-lavorativa

### Art. 51, comma 4, lett. a (fringe benefit)

Prestazione	Concessione, direttamente da parte del datore di lavoro o tramite un istituto bancario, di prestiti a tasso agevolato
Destinatari	Singoli dipendenti
Beneficiari	Lavoratori
Regime fiscale lavoratore	<ul style="list-style-type: none"><li>• Imponibile il 50% della differenza tra interessi pari al tasso ufficiale di sconto o vigente al termine di ciascun anno e interessi calcolati al tasso applicato sugli stessi prestiti</li><li>• Il valore è computato per stabilire il limite esente di 258,23 euro di cui all'art. 51, comma 3</li></ul>



## Welfare aziendale – le prestazioni

### Art. 51, comma 4, lett. a (fringe benefit)

Prestazione	Concessione di fabbricati in locazione, uso, comodato
Destinatari	Singoli dipendenti
Beneficiari	Lavoratori
Regime fiscale lavoratore	Imponibile la differenza tra la rendita catastale (aumentata delle spese inerenti al fabbricato: per es. utenze a carico del datore di lavoro) e quanto versato dal dipendente o quanto trattenuto in capo al dipendente. Il valore è computato per stabilire il limite esente di 258,23 euro di cui all'art. 51, comma 3

- E' possibile il rimborso da parte del datore di lavoro di spese sostenute dal dipendente in annualità precedenti
- Per evitare il cumulo dei benefici fiscali il dipendente NON può portare in detrazione in dichiarazione dei redditi le spese rimborsate dal datore di lavoro, per evitare ciò si può istituire un modulo di autodichiarazione

## Welfare aziendale – costruzione del piano

Fase	Contenuti
<b>Valutazione preliminare</b>	Motivazione dell'impresa, misure già presenti, focus su tipologia di impresa e welfare richiesto, risorse economiche a disposizione, contratto applicato, clima sindacale
<b>Inquadramento e analisi della popolazione aziendale</b>	Analisi preliminare (anagrafica, retribuzioni, logistica), questionari, focus group, colloquio diretto
<b>Progettazione</b>	Tipologia di welfare, destinatari, definizione delle misure, gestione dei residui, scelta del provider, compiti amministrativi, fattibilità normativa e sindacale
<b>Attuazione</b>	Implementazione e responsabili del processo, comunicazione, modalità di erogazione, privacy
<b>Monitoraggio</b>	Rendiconto dell'utilizzo, verifica di coerenza del piano con gli obiettivi, controllo gestionale, verifica economica, report conclusivo, modifiche al prossimo piano

1. Welfare di produttività: **monetizzabili**
2. Welfare on top e del CCNL: **non monetizzabili**

Quindi:

- a) Versamento in «silenzio assenso» a forme di welfare
- b) Alimentazione fondo collettivo
- c) Perdita

- 1) Il welfare aziendale genera discriminazione?
- 2) Il welfare aziendale è una fregatura: no contributi, meno pensione?
- 3) Il welfare deve avere solo finalità sociali, assolutamente no ricreative!
- 4) Il welfare è costruito dalle società di consulenza, non lasciano spazio alle parti sociali!
- 5) La funzione economica e i risparmi di costi sono la vera ragione del welfare, altro che le finalità sociali!
- 6) Quanto costa allo Stato? Durerà?
- 7) Il welfare aziendale «ruba» risorse all'unica forma di welfare universale, quella statale?
- 8) Il welfare aziendale «ruba» risorse al ben più nobile e condiviso welfare contrattuale?
- 9) E quando entrerà il datore di lavoro pubblico?

La crisi del 2008 ha accentuato diversi problemi strutturali

- Tassi di invecchiamento alti e in costante aumento
- Tassi di natalità bassi e in costante calo
- Bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro
- Servizi sbilanciati su sanità e previdenza; irrisori per infanzia e famiglia
- Famiglie con componenti deboli (minori, anziani, non autosufficienti) più esposti a rischio povertà ed esclusione sociale



## Conciliazione vita-lavoro – nuovi bisogni sociali

Nel sistema di welfare italiano la famiglia ricopre da sempre un ruolo fondamentale (gli attori pubblici sono spesso incapaci di garantire, parzialmente o totalmente i servizi necessari).

Negli ultimi anni, a causa delle trasformazioni economiche, sociali e demografiche – invecchiamento della popolazione, impoverimento generalizzato, evaporazione legami familiari, riduzione dei nuclei – per il sistema-famiglia è diventato sempre più difficile reggere il peso degli oneri di cura e assistenza sinora sostenuti.

La crisi economica, in particolare, ha portato all'aumento dei rischi e dei bisogni sociali e ha ulteriormente indebolito le capacità di risposta del welfare tradizionale.

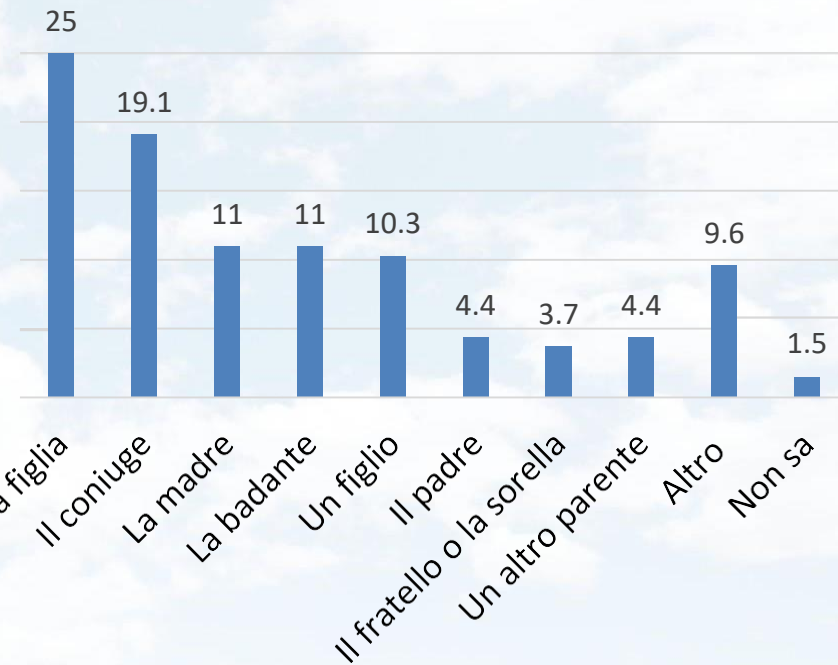
Il “welfare fai da te” delle famiglie è sempre più vicino al collasso.



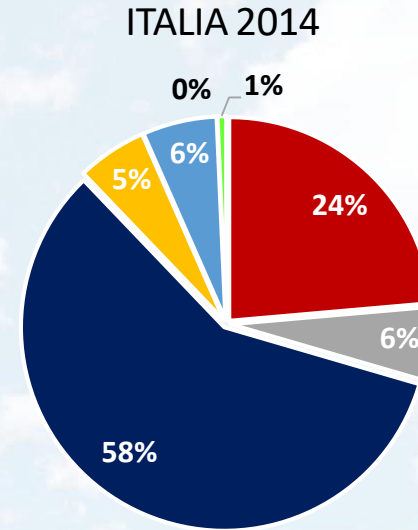
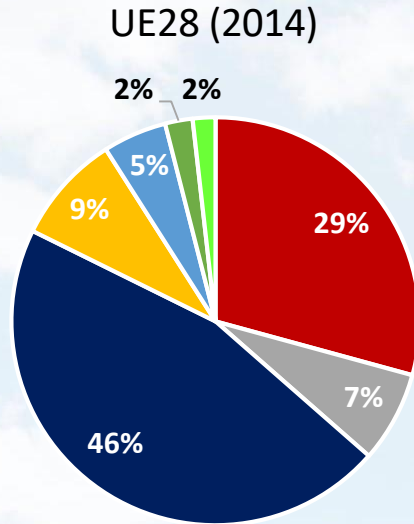
## Conciliazione vita-lavoro – la non-autosufficienza

- Il costo del welfare “informale” (baby-sitting, badantato, servizi di colf...) penalizza i bilanci familiari (su cui incide in media per il 29,5%).
- In piena recessione una gran parte di fornitori del welfare fai da te (56,4%) non riesce più a farvi fronte: una famiglia su due ha ridotto i propri consumi pur di non rinunciare alla collaborazione, una su cinque ha intaccato i propri risparmi, il 2,8% si è dovuta indebitare.
- L'irrinunciabilità del servizio sta portando almeno due famiglie su dieci a costringere uno dei propri membri a sostituire il “collaboratore”.

Chi si occupa principalmente dei bisogni assistenziali delle persone non autosufficienti?



# Conciliazione vita-lavoro – spese sociali per settori



- Healthcare
- Old age and survivors
- Unemployment
- Social exclusion n.e.c.
- Disability
- Family/Children
- Housing

Fonte: rielaborazione da database Eurostat (2017).

## Conciliazione vita-lavoro – spese sociale

Una spesa ancora internamente squilibrata:

- Pensioni: superiori alla media UE.
- Famiglia/minori, lotta alla povertà, politiche attive del lavoro, in generale servizi sociali: inferiori alla media UE.
- Comparativamente molto bassa anche la spesa per istruzione.

In generale il welfare pubblico è caratterizzato da alti livelli di inefficienza e rigidità.

Ristrutturare la spesa non è solo una questione di equità e risposta ai bisogni sociali, ma anche di crescita.

La triade “crescita, competitività e inclusione” richiede una politica incentrata anche sugli investimenti sociali (approccio UE: strategia Europa 2020; SIP...).

I provvedimenti apportano importanti novità alla precedente normativa, in tema sia di welfare aziendale sia di produttività:

### **Modifica dell'art. 51 del TUIR per aggiornare la normativa sul welfare aziendale e ampliarne le possibilità di utilizzo**

Amplia le possibilità di utilizzo del welfare in aziendale, anche per via contrattuale.

Si applica a tutti i benefit di welfare aziendale offerti ai lavoratori e prevede:

- Eliminazione del requisito della volontarietà (equipara i benefit previsti da accordi aziendali a quelli erogati unilateralmente dall'azienda, esplicitando la possibilità di coinvolgere legittimamente i rappresentanti dei lavoratori nella definizione dei piani di welfare)
- Ampliamento del paniere dei servizi (infanzia, non autosufficienza, cura per familiari anziani, alcune prestazioni assicurative)
- Introduzione dello strumento del voucher



## Conciliazione vita-lavoro – novità nel Jobs Act

20 Febbraio 2015 – Via libera dal CDM al “decreto legislativo attuativo” della legge delega 183/2014 (Jobs Act) contenente disposizioni in materia di conciliazione tra vita e lavoro (quinta delega).

Le novità:

- Estensione temporale dei congedi
- Estensione dei “casi speciali” sia per quanto riguarda la paternità che la maternità
- Estensione dei diritti alle lavoratrici para-subordinate
- Congedo per violenza di genere



## Conciliazione vita-lavoro – novità nel Jobs Act

### Misure previste dal Jobs Act

- **Congedi parentali:** si estende dagli 8 anni di vita del bambino ai 12, e la possibilità di congedo parentale retribuito al 30% viene prolungata dai 3 ai 6 anni del bambino (norma estesa all'adozione e agli affidamenti). Il preavviso da dare al datore di lavoro, si riduce da 15 a 5 giorni nel caso di congedo giornaliero, ed è fissato a 2 giorni nel caso di congedo su base oraria
- **Congedo di paternità:** esteso al caso in cui la madre sia una lavoratrice autonoma avente diritto alla fruizione dell'indennità di maternità. Introduzione di indennità di paternità per i lavoratori autonomi e i liberi professionisti
- **Telelavoro:** dell'esclusione dei relativi lavoratori dal computo “dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti”
- **Parto prematuro:** adattamento del congedo obbligatorio
- Estensione dei diritti **alle iscritte alla Gestione Separata INPS**
- **Violenza di genere:** Congedo fino a 3 mesi per le donne (dipendenti dei settori pubblico e privato) vittime di violenza di genere ed inserite in percorsi di protezione certificati

## Conciliazione vita-lavoro – sgravi contributivi

Il D. Lgs. 80/2015, in attuazione del Jobs Act, ha riconosciuto **sgravi contributivi** ai datori di lavoro, titolari di aziende private, che nei contratti collettivi aziendali e di secondo livello avessero previsto interventi a favore della conciliazione tra vita professionale e vita privata dei propri lavoratori.

Per il triennio 2016-2018, il 10% del Fondo destinato a questi interventi, viene utilizzato per finanziare sgravi contributivi alla contrattazione di secondo livello in tema di conciliazione tra vita e lavoro.

Il 14 settembre 2017 è stato firmato il decreto del Ministero del Lavoro e del MEF che ha riconosciuto sgravi contributivi alle imprese del settore privato che prevedono istituti di conciliazione tra vita professionale e privata nei contratti aziendali.

Il decreto ha previsto che le risorse economiche rese disponibili dal fondo fossero pari a circa 110 milioni di euro per il biennio 2017 e 2018. Il beneficio degli sgravi contributivi è stato riconosciuto ai contratti collettivi aziendali e di secondo livello sottoscritti e depositati dal 1/1/2017 al 31/8/2018. La misura non è stata riconfermata per il 2019.

## Conciliazione vita-lavoro – sgravi contributivi

Aree di intervento per accedere agli sgravi contributivi:

### Area di intervento genitorialità

- estensione del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità
- estensione del congedo parentale, in termini temporali e/o integrazione della relativa indennità
- previsione di nidi d'infanzia / asili nido / spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali
- percorsi formativi (e-learning / coaching) per favorire il rientro dal congedo di maternità
- buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting

### Area di intervento flessibilità organizzativa

- lavoro agile
- flessibilità oraria in entrata e uscita
- part-time
- banca ore
- cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti

### Welfare aziendale

- convenzioni per l'erogazione di servizi time saving
- convenzioni con strutture per servizi di cura
- buoni per l'acquisto di servizi di cura

Legge 81 del 22 maggio 2017 entrata in vigore il 14 giugno 2017 contenente:

**Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.**

La legge definisce lo smart working come “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa”.

Spesso confuso con lo strumento del telelavoro, lo smart working ha in realtà caratteristiche ben differenti. Non è prevista infatti l'abitazione come sede fissa e prestabilita, gli orari di lavoro sono flessibili e concordati con il proprio responsabile ed è possibile per il lavoratore utilizzare i propri device tecnologici.

Inoltre, se il telelavoro è un istituto nato con la precisa finalità di essere strumento atto a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, lo smart working è prima di tutto un mezzo al servizio delle organizzazioni che genera miglior produttività e benessere.



## Conciliazione vita-lavoro – smart working

La legge stabilisce la **modalità di attivazione** del lavoro agile, gli aspetti formali relativi all'accordo tra le parti, cosa questo debba disciplinare, la **retribuzione** del lavoratore e la tanto dibattuta questione relativa a **salute e sicurezza** (le cui istruzioni operative sono state specificate nella circolare Inail n. 48 del 2 novembre 2017).

Nel momento in cui il dipendente inizia a lavorare in forma di flessibilità deve essere stipulato un **accordo scritto** – risolubile unilateralmente da entrambe le parti previo preavviso – che espliciti i tempi di lavoro e di riposo e il **diritto alla disconnessione** dalla strumentazione tecnologica lavorativa.

Allo smart worker sono garantiti una **retribuzione e un trattamento normativo conformi a quanto stabilito dal contratto collettivo**; restano applicabili eventuali **incentivi fiscali e contributivi**, in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato.

## Conciliazione vita-lavoro – smart working

La norma prevede che: “Il datore di lavoro garantisce la **salute e la sicurezza** del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, **un’informativa scritta** nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro”

Inoltre lo smart worker **ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti** da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all’esterno dei locali aziendali e alla tutela contro gli infortuni sul lavoro relativi agli spostamenti dal luogo di abitazione a quello scelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all’esterno dei locali aziendali. D’altro canto è richiesto al lavoratore agile che **cooperi all’attuazione delle misure di prevenzione**, stabilite dal datore di lavoro per affrontare i rischi connessi all’esecuzione della prestazione all’esterno dei locali aziendali.



È rilevante che non sia stata concepita come tipologia **contrattuale**, perché in tal modo si è evitata una rigidità legislativa che ne avrebbe compromesso il principio fondante di flessibilità. Tale principio consente infatti al datore di lavoro e al dipendente di definire le regole più adatte per mettere in pratica lo smart working, senza obbligo di consultazione o accordo sindacale.

Con la Legge di Stabilità 2019 il Legislatore ha stabilito l'obbligo, da parte delle aziende che intendono implementare lo smart working, di dare **precedenza a mamme con figli fino ai tre anni di età e a genitori di figli con disabilità**.

Publicazione realizzata da Confesercenti Torino e Provincia  
all'interno del progetto "WELL Welfare e Lavoro"  
condotto con il cofinanziamento della Regione Piemonte  
nell'ambito della Strategia WE.CA.RE. Welfare Cantiere Regionale  
a valere sul POR FSE 2014-2019

Bando attuativo della Misura 1.8iv.3.2.6  
Asse I Occupazione, Priorità d'investimento 8iv,  
Ob. Specifico 3, Azione 2, Misura regionale 6  
Disseminazione e diffusione del welfare aziendale tramite enti  
aggregatori  
Atto di indirizzo approvato con D.G.R. n. 20-7648 del 05/10/2018

