

Prot. n. 122/SI/MaRo

Roma, 27 luglio 2018

- AZIENDE ASSOCIATE
- SEZIONI TERRITORIALI

– LORO SEDI –

Circolare n. 122/2018

## **SISTEMA DI WELFARE AZIENDALE – INVIO QUESTIONARIO E SEMINARIO DI RIMINI IN OCCASIONE DEL SALONE DEL BUS**

---

*L'Associazione ha organizzato nell'ambito del Salone del Bus di Rimini del prossimo mese di ottobre un seminario sui sistemi di welfare aziendale. A questo scopo con la presente circolare si invia un questionario che tutte le Aziende Associate sono invitate a compilare in formato elettronico entro la metà del mese di settembre.*

\*\*\*\*\*

Il tema del Welfare è diventato sempre più interessante e al centro di qualsiasi rinnovo contrattuale e comunque sempre più al centro del confronto con le OOSS: sia il Welfare contrattuale, che comprende misure di welfare definite dal CCNL di categoria (es. ulteriori versamenti del datore di lavoro al fondo di previdenza complementare) ed applicate dall'azienda in quanto vincolata dal contratto/accordo collettivo e sia il Welfare aziendale, che invece comprende misure riconosciute dal datore di lavoro per colmare il gap quali-quantitativo di welfare non coperto dai sistemi di welfare pubblico e contrattuale (non in grado di rispondere ai bisogni specifici dei lavoratori)

In linea generale il Welfare aziendale comprende somme, beni, opere e servizi forniti dal datore di lavoro ai dipendenti in aggiunta alla normale retribuzione al fine di migliorarne la qualità della vita, accrescerne la soddisfazione e migliorare il legame con l'azienda e le misure di conciliazione vita-lavoro e di tutela della genitorialità riconosciute in conformità sia a contratti integrativi aziendali che a previsioni unilaterali del datore di lavoro.

È chiaro che uno dei motivi della grande attenzione che si ha nelle Relazioni Industriali sul tema del Welfare, sono i vantaggi fiscali e contributivi soprattutto per il lavoratore, ma anche per l'azienda. Infatti l'art. 51, co. 2 e 3 TUIR riconosce al lavoratore dipendente, «a determinate condizioni», la non imponibilità fiscale - totale o parziale - di «specifiche misure» di welfare aziendale, con conseguente esclusione anche dall'imponibile previdenziale.

Discendono perciò anche vantaggi per il datore di lavoro con la corrispondente esclusione, totale o parziale, da contribuzione previdenziale a carico dell'azienda delle somme, valori, opere e servizi erogate ex art. 51, co. 2 e 3 TUIR e la deducibilità dal reddito d'impresa (salvo le limitazioni previste in specifici casi) delle spese sostenute per il welfare del dipendente.

Sono misure di welfare» escluse integralmente dal reddito da lavoro dipendente imponibile a fini fiscali e previdenziali

- Opere e servizi (non sono comprese attribuzioni in danaro) per specifiche finalità di educazione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto ex art.100 TUIR, riconosciuti dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, accordo o regolamento aziendale, cfr. art. 51, co. 2, lett. f) TUIR
- Somme (documentazione spesa), servizi e prestazioni per servizi di educazione, istruzione (anche in età prescolare) e servizi integrativi (anche gite scolastiche e trasporto scolastico) e di mensa connessi, borse di studio, ludoteche e centri estivi/invernali fruiti dai familiari, compresi servizi di baby-sitting, cfr. art. 51, co. 2, lett. f-bis) TUIR
- Somme (documentazione spesa) e prestazioni di servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti (occorre certificazione medica; anche per bambini la non autosufficienza deve dipendere da patologie), cfr. art. 51, co. 2, lett. f-ter) TUIR
- Contributi/premi versati dal datore di lavoro a copertura del rischio per il dipendente di gravi patologie o di non autosufficienza nel compimento di atti di vita quotidiana (non vale per i familiari), cfr. art. 51, co. 2, lett. f-quater) TUIR
- Servizi di trasporto collettivo (solo tratte casa/punti di raccolta - lavoro) resi dal datore di lavoro o affidati a terzi, compresi gli esercenti pubblici, *cfr. art. 51, co. 2, lett. d) TUIR*

«Misure di welfare» escluse entro determinate soglie dal reddito da lavoro dipendente imponibile a fini fiscali e previdenziali

- Contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro e/o dal dipendente ad enti o casse con fini esclusivamente assistenziali in conformità a contratti, accordi e regolamenti aziendali soglie di non imponibilità: €3.615,20, cfr. art. 51. co. 2, lett. a) TUIR
- Somministrazione di vitto (anche mense gestite da terzi) e prestazioni sostitutive dei servizi di mensa, cd. «buoni pasto», con soglie di non imponibilità: €5,29 giornalieri per «buoni pasto» cartacei, elevati a €7,00 per quelli elettronici, cfr. art. 51, co. 2. lett. b) TUIR
- Altri beni e servizi di importo non superiore, nel periodo d'imposta, a € 258,23 (il superamento di tale soglia comporta la tassazione dell'intero valore dei benefit erogati), cfr. art. 51. co. 3 TUIR

Di grande interesse anche il tema dei Premi di Produttività, settore dove l'applicazione del welfare raggiunge la sua massima efficacia: infatti nel caso in cui su libera scelta del lavoratore si ha uno switch (anche parziale) tra il premio di produttività in denaro e welfare aziendale, questa quota sarà completamente esente da tassazione e da contribuzione, con evidenti vantaggi e minori oneri sia per il lavoratore che per il datore di lavoro.

ANAV perciò ha deciso di realizzare un'analisi specifica relativa alle prassi attualmente presenti nelle nostre Aziende Associate relative al tema WELFARE da poter confrontare con quelle del Mercato Generale.

Per questa analisi ANAV, ha deciso di collaborare con OD&M Consulting, società di consulenza specializzata nella gestione e valorizzazione delle persone e nella progettazione di sistemi organizzativi, di sviluppo e comunicazione aziendale.

OD&M fa parte del gruppo GI GROUP e lavora da anni in ambito WELFARE, effettuando analisi sociodemografiche al fine di individuare un modello di welfare coerente con i fabbisogni dei lavoratori e con i desiderata dell'azienda ed in grado di ottimizzare i vantaggi e benefici fiscali introdotti dalle recenti leggi di stabilità.

E' da oggi disponibile sul sito ANAV il **questionario** ([link http://surveylabv2.odmconsulting.com/IndagineWelfarePdR\\_Anav](http://surveylabv2.odmconsulting.com/IndagineWelfarePdR_Anav)), che chiediamo alle Aziende di **compilare entro la prima metà del mese di settembre**, la cui finalità è quella di effettuare una accurata analisi del nostro contesto aziendale, attraverso un modello realizzato da OD&M (Wellbeing Index), che evidenzierà le esigenze delle nostre aziende.

Il tema e l'analisi sono molto importanti per avere una situazione aggiornata dei Piani di Welfare nazionali e aziendali.

Una volta raccolti tutti i dati e le informazioni necessarie, i risultati dell'analisi saranno oggetto, insieme ad una più ampia riflessione sul tema, di un apposito **seminario all'interno dell'evento IBE**, salone del BUS, che si terrà a Rimini il prossimo ottobre e del quale forniremo informazioni più dettagliate non appena possibile.

Il servizio sindacale resta a disposizione per ogni necessità e chiarimento (Stefano Rossi: 06487930.10 – [rossi@anav.it](mailto:rossi@anav.it); Roberto Magini: 06487930.12 - [magini@anav.it](mailto:magini@anav.it)).

IL DIRETTORE GENERALE

Tullio Tulli

