

STUDIO  DE MARCO
DOTTORI COMMERCIALISTI E REVISORI LEGALI

DAL 1972 CI PRENDIAMO CURA DEL TUO BUSINESS

Alla c.a. dei sig.ri
CLIENTI dello Studio De Marco

Roma, lì 10 luglio 2024

Oggetto: il welfare aziendale.

Nella gestione delle risorse umane gli aspetti che hanno caratterizzato il periodo post-pandemico sono il **benessere dei lavoratori** (*well being*) e il **bilanciamento lavoro-vita privata** (*work-life balance*) acquisendo una sempre maggiore rilevanza per le imprese e per i lavoratori. Sempre di più, attrazione e fedeltà dei dipendenti dipendono da questi fattori, almeno quanto inquadramento e retribuzione.

Le aziende, al fine di garantire ai propri dipendenti il benessere lavorativo e personale atteso, generalmente attuano due macrocategorie di interventi: **l'organizzazione del lavoro** e i **benefit (fringe o flexible)**.

Sotto il profilo dell'**organizzazione del lavoro**, le principali iniziative aziendali riguardano la flessibilità dell'orario lavorativo e l'utilizzo dello *smart working*, la disponibilità di permessi extra retribuiti, di servizi sanitari, di baby-sitting, di mensa diffusa, di trasporto sul luogo di lavoro; naturalmente, l'aumento di produttività è il presupposto per la sostenibilità delle iniziative.

Per quanto concerne i **benefit**, che costituiscono l'altra leva a disposizione dell'impresa per favorire il benessere del lavoratore, occorre distinguere tra:

- ❖ **fringe benefit**, sono "compensi in natura" in quanto non vengono erogati al lavoratore sotto forma di denaro, ma concessi sotto forma di beni e servizi dal datore di lavoro, come *device* mobili, auto ad uso privato, buoni pasto;
- ❖ **flexible benefit**, esenti dal pagamento di tasse e contributi, se l'importo erogato rispetta delle soglie definite dalla norma e sono relativi a quei beni e servizi di utilità sociale, elencati nell'art. 51 del TUIR, che hanno come obiettivo il miglioramento del benessere del lavoratore, sia personale che familiare.

Welfare aziendale, fringe benefit e premi di risultato rappresentano l'insieme delle iniziative, delle politiche e servizi messi in atto da un'azienda per migliorare il benessere dei propri dipendenti e delle loro famiglie. Queste iniziative possono variare ampiamente in termini di tipologia e obiettivi, ma generalmente mirano a creare un ambiente di lavoro più gratificante, aumentare la soddisfazione e la motivazione dei dipendenti, migliorare la produttività e favorire un equilibrio tra vita lavorativa e privata.

* * * * *

La presente informativa sul welfare aziendale, fa seguito alle altre informative già consultabili gratuitamente e senza registrazione nel nostro sito web tramite il seguente link:
<https://www.studiodemarco.net/notizie/>

* * * * *

Lo Studio è a disposizione per ogni eventuale chiarimento ed approfondimento.
Distinti saluti.

dott. Ottavio De Marco



Introduzione

Nella gestione delle risorse umane welfare aziendale, fringe benefit e premi di risultato rappresentano quindi **leve strategiche** di rilevante importanza per le imprese che intendono incentivare e fidelizzare i propri dipendenti, migliorando al contempo la produttività e il clima organizzativo.

Ad oggi molti contratti collettivi di categoria di diversi settori tra cui metalmeccanico, turismo, studi professionali ecc. **regolamentano l'erogazione dei contributi welfare**, stabilendo la somma che ciascuna azienda è tenuta ad investire per ogni dipendente.

Tra l'altro uno dei compiti dello Stato è quello di svolgere il ruolo decisivo di proporre iniziative, anche legislative, finalizzate a consentire ai datori di lavoro di realizzare una serie di misure volte a **migliorare la qualità di vita dei lavoratori** traendo origine, tali interventi, proprio dal dettato costituzionale (artt. 2, 3, 38, 41, 117, 118 Cost.).

Compito dei soggetti coinvolti nella sfera privata del welfare (nel nostro caso datori di lavoro e lavoratori) è, quindi, di ricercare varie forme di benefit, nell'accezione più ampia possibile del termine, che perseguano i seguenti obiettivi.

Finanziamento del Welfare aziendale

Il **finanziamento di un piano di welfare aziendale**, che offre beni e servizi di utilità sociale ai dipendenti, può essere obbligatorio e/o volontario.

❖ È **obbligatorio** se previsto dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro).

Sono sempre più numerosi i CCNL che prevedono l'obbligatorietà del welfare aziendale: il settore metalmeccanico è stato il primo a prevederlo in fase di rinnovo del contratto. L'obbligatorietà da regolamento aziendale interno deriva: **(a)** da una **definizione bilaterale**, derivante da un accordo territoriale o di II livello, oppure **(b) unilaterale**, con redazione del regolamento da parte del datore di lavoro e con il presupposto un obbligo negoziale.

❖ Le fonti di finanziamento del welfare **volontario** da parte dell'azienda sono di due tipi: *on top* o liberale o da conversione del Premio di Risultato.

Definito il budget da destinare al welfare, l'azienda può utilizzare contestualmente più fonti di finanziamento del credito per i lavoratori, ossia la combinazione di due o anche tutte e tre le modalità:

- ✓ quota obbligatoria prevista da CCNL;
- ✓ quota da *welfare on top* (altrimenti detto liberale);
- ✓ quota da conversione del premio di risultato.

Welfare on top

La diffusione del **welfare on top** sta nella sua flessibilità, consentita da un numero limitato di vincoli:

- ✓ l'importo messo a disposizione può essere speso dai dipendenti beneficiari esclusivamente in servizi welfare;
 - ✓ i beneficiari devono essere tutti i dipendenti o classi omogenee degli stessi (es. tutti gli operai di un determinato reparto);
 - ✓ l'impresa deve redigere un Regolamento aziendale (senza la necessità di un Accordo sindacale);
- e dalle seguenti peculiarità:
- ✓ il *welfare on top* non esclude la combinazione con altre fonti di finanziamento del welfare aziendale 2024 (Premio di Risultato, welfare contrattuale);
 - ✓ non è soggetto a limiti di importo, né di RAL;
 - ✓ è vincolato ad obiettivi e KPI aziendali, ma non ad obiettivi di performance lavorativa come il Premio

di Risultato (incrementi della produttività, della redditività, della qualità);

- ✓ è una libera scelta dell'azienda: l'erogazione è volontaria o negoziata.

Un piano di welfare on top deve fare riferimento all'elenco di beni, opere e servizi di utilità sociale, riportati negli **articoli 51 e 100 del TUIR**, il cui valore è escluso parzialmente o totalmente dalla formazione del reddito da lavoro dipendente e normalmente deducibile al 100% dal reddito d'impresa; le aree di riferimento per la spendibilità del welfare aziendale 2024 sono:

- ✓ sanità integrativa;
- ✓ servizi all'infanzia e all'istruzione;
- ✓ assistenza familiare;
- ✓ polizze assicurative per i dipendenti;
- ✓ mutui e prestiti;
- ✓ mobilità e trasporto;
- ✓ cultura e tempo libero;
- ✓ fringe benefit.

* * * * *

Conversione dei premi di produttività in welfare aziendale

Il **premio di risultato** o **PdR (detto anche premio di produzione o di produttività)** è una quota aggiuntiva alla retribuzione che viene riconosciuta ai dipendenti al raggiungimento di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.

Il Premio di Risultato è, quindi, una modalità per premiare i dipendenti, che un'azienda può liberamente adottare a fronte del raggiungimento di obiettivi specifici e misurabili o al completamento di progetti.

L'attuale normativa prevede **limiti e vincoli per l'erogazione del Premio di Risultato**:

- ✓ deve essere previsto dal CCNL, da specifici accordi sindacali o da contratti di 2° livello (aziendali o territoriali);
- ✓ è vincolato al **raggiungimento di obiettivi** globali ed individuali a medio e/o lungo termine:
 - legati a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione o efficienza;
 - misurabili sulla base di criteri predefiniti;
- ✓ deve rispettare la tempistica prevista per il raggiungimento degli obiettivi globali ed individuali, ovvero la cadenza mensile, trimestrale, semestrale o annuale o ancora una tantum, a fronte della chiusura di un progetto;
- ✓ può essere corrisposto a un singolo dipendente, a un intero team o dipartimento o a tutti gli impiegati;
- ✓ il premio erogabile è limitato in funzione sia dell'importo che del reddito del dipendente;
- ✓ la conversione del premio è possibile solo al verificarsi di un incremento (anche solo di uno degli indicatori individuati).

Il lavoratore può scegliere se **ricevere il premio in busta paga**. In questo caso, la tassazione del premio di risultato per il 2024, così come per il 2023, è del 5% invece che del 10%. purché il premio non ecceda i 3.000 euro lordi annui e il reddito da lavoro dipendente dell'anno precedente non superi gli 80.000 euro.

Ma è prevista anche la possibilità che non venga tassato affatto. Infatti, il lavoratore, qualora espressamente indicato all'interno dell'accordo negoziale, può scegliere che un **premio di risultato sia convertito in welfare**, parzialmente o totalmente. Il premio può così essere utilizzato per finalità di *welfare*, come *flexible benefit* con servizi di utilità sociale: coprire ad esempio spese mediche, o per l'assistenza a familiari anziani o non autosufficienti, per tasse universitarie, libri di testo, asilo nido carte regalo.

Nel caso di premio di risultato convertito in welfare, l'importo non è soggetto ad alcuna tassazione o onere contributivo, né per il dipendente, né per l'azienda, ma con i limiti descritti di seguito.

La **Legge di Bilancio 2024** ha previsto i seguenti **vantaggi fiscali per la conversione in servizi welfare del premio del risultato**, per un importo non superiore a 3.000 euro, in alcuni casi soglia innalzata a 4.000 euro e uno stipendio lordo annuo inferiore ad 80.000 euro:

- ✓ **per il lavoratore:** premio totalmente **esente da tassazione** e da **contributi INPS**;
- ✓ **per l'azienda:** importo speso per l'erogazione dei servizi di welfare **deducibile al 100%** dal reddito imponibile aziendale.

Affinché i benefit sostitutivi del Premio di Risultato non concorrano alla formazione del reddito, la retribuzione deve essere imputata al momento di effettiva percezione dei benefit da parte del lavoratore (**principio di cassa**).

* * * * *



Vantaggi ed aree di applicazione del Welfare aziendale

❖ Vantaggi del Welfare Aziendale

Per i dipendenti:

- ✓ Miglioramento del benessere fisico e mentale;
- ✓ Maggiore soddisfazione e motivazione sul lavoro;
- ✓ Equilibrio tra vita privata e professionale;
- ✓ Accesso a servizi e agevolazioni che potrebbero altrimenti essere costosi;

Per l'azienda:

- ✓ Aumento della produttività e della qualità del lavoro;
- ✓ Riduzione dell'assenteismo e del turnover;
- ✓ Miglioramento della reputazione aziendale;
- ✓ Maggiore capacità di attrarre e trattenere talenti.

❖ Aree di applicazione del Welfare aziendale

Di seguito sono riportate alcune delle principali aree in cui si possono sviluppare iniziative di welfare aziendale:

1 Salute e benessere

2 Conciliazione vita-lavoro

3 Formazione e sviluppo

4 Supporto economico

5 Tempo libero e cultura: Biglietti per eventi culturali e sportivi, convenzioni con cinema, teatri, musei, organizzazione di eventi aziendali, viaggi di gruppo.

6 Sostenibilità e responsabilità sociale

L'elencazione analitica rispecchia i contenuti dell'art. 51, comma 2, del TUIR che evidenzia i limiti di non imponibilità e le modalità di erogazione:

❖ Categorie di Welfare Aziendale Previste dal TUIR

✓ Servizi di Assistenza Sanitaria:

Art. 51, comma 2, lettera c): I contributi e le somme versati dal datore di lavoro a casse, fondi e società di mutuo soccorso aventi esclusivamente fine assistenziale, per prestazioni sanitarie in favore dei dipendenti e dei loro familiari, non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente.

✓ Istruzione e Formazione:

Art. 51, comma 2, lettera f): Non concorrono a formare il reddito i servizi di educazione e istruzione, compresi quelli per la frequenza di asili nido, colonie climatiche e scuole dell'infanzia, nonché i servizi di doposcuola e centri estivi e invernali.

Art. 51, comma 2, lettera f-bis): Non concorrono a formare il reddito le borse di studio concesse ai familiari dei dipendenti.

✓ Buoni Pasto e Mensa Aziendale:

Art. 51, comma 2, lettera c): I servizi di mensa o i buoni pasto, nei limiti previsti dalla normativa, non concorrono a formare il reddito del dipendente.

✓ Utilizzo di Veicoli Aziendali:

Art. 51, comma 4, lettera a): L'utilizzo promiscuo di autovetture, motocicli e ciclomotori aziendali comporta l'imputazione di un valore convenzionale determinato in misura pari al 30% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri, calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle ACI.

✓ Prestazioni e Servizi di Natura Culturale, Ricreativa o di Assistenza Sociale:

Art. 51, comma 2, lettera f): Non concorrono a formare il reddito i servizi di natura culturale,

ricreativa o di assistenza sociale (ad esempio, abbonamenti a teatri, cinema, palestre, ecc.).

✓ **Buoni e Voucher:**

Art. 51, comma 3: I buoni o voucher per l'acquisto di beni e servizi di valore non superiore a 258,23 euro annui non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

✓ **Assistenza agli Anziani e ai Familiari Non Autosufficienti:**

Art. 51, comma 2, lettera f-ter): Non concorrono a formare il reddito le somme e i valori destinati dal datore di lavoro all'erogazione di servizi di assistenza agli anziani o ai familiari non autosufficienti.

Ancora **più analiticamente** si possono elencare: contributi aziendali per polizze assicurative, previdenza complementare, sanità integrativa, copertura per infortuni professionali ed extraprofessionali; campagne di prevenzione medica e per la salute; cure odontoiatriche; wellness ed esercizio fisico; attività per il benessere psicologico e la riduzione dei rischi psico-sanitari; counseling, coaching, tutoring; attività culturali, formative e per l'allargamento del network relazionale; programmi di qualificazione e riqualificazione professionale; programmi di riqualificazione per il rientro al lavoro dei genitori; supporto al rientro dalla maternità; congedi parentali oltre i limiti legali; permessi aggiuntivi per motivi di studio; lavoro agile; flessibilità di orario in entrata e uscita; concessione di part time per favorire la conciliazione vita-lavoro; banca delle ore; job sharing; applicazione dedicata (APP) per l'accesso alla fruizione di servizi di mobilità sostenibile per il tragitto casa-lavoro-casa; permessi (retribuiti o meno) per inserimento figli in asilo nido, scuole materne, decesso parente, adozioni, interventi chirurgici, ricoveri urgenti di familiari, o per esigenze particolari (es. esperienze di volontariato); congedi volontari aggiuntivi;



cessione volontaria delle ferie; contributi per educazione e istruzione dei figli (per acquisto libri scolastici, rette scolastiche, sostegno al pagamento della rata dell'asilo nido ecc.); borse di studio per i figli; buoni acquisto; rimborso interessi mutui; prestiti.

* * * * *

Beneficiari del welfare

Un piano di welfare aziendale si realizza mediante un regolamento interno o un accordo. Nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 51, comma 2, del TUIR, occorrerà individuare, i destinatari a cui esso si rivolge. Per legge i benefit devono essere messi a disposizione della **generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti**, come ribadito anche nella risoluzione 25 settembre 2020, n. 55/E4 dell'Agenzia delle Entrate. Per cui le somme ed i servizi non possono essere diretti ad personam, ovvero costituire dei vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori.

È bene chiarire che per categorie di dipendenti non si vuole considerare solo quelle previste dal Codice civile (operai, impiegati, dirigenti), ma ad esempio possono costituire una legittima categoria tutti gli operai del "turno di notte" come chiarito dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con risoluzione n. 188/E/1998.

* * * * *

Pianificazione del Welfare in azienda

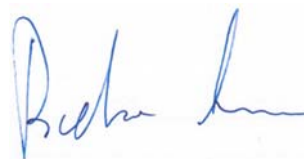
In fine occorre considerare che il welfare aziendale richiede una pianificazione accurata. È bene quindi prendere in considerazione determinati fattori quali:

- ✓ **Analisi dei bisogni.** Dal punto di vista dell'azienda occorre identificare le aree di miglioramento e i problemi che influenzano il benessere dei dipendenti.
Dal punto di vista dei dipendenti è necessario, anche tramite sondaggi, conoscere le esigenze e le preferenze.
- ✓ **Definizione degli obiettivi** Determinare cosa si vuole ottenere con il programma di welfare (es. riduzione dell'assenteismo, aumento della soddisfazione, miglioramento dell'equilibrio vita-lavoro).
- ✓ **Progettazione del Programma** Individuare le iniziative più adatte alle esigenze dei dipendenti e agli obiettivi aziendali. Ad esempio: flessibilità lavorativa, benefit sanitari, programmi di fitness, supporto alla famiglia, formazione e sviluppo professionale, etc. Considerare sia iniziative a breve termine che investimenti a lungo termine.
- ✓ **Budget e risorse:** Stabilire un budget dedicato al welfare aziendale.
- ✓ **Partnership e fornitori:** Collaborare con fornitori esterni per servizi come assicurazioni sanitarie, programmi di formazione, servizi di consulenza e supporto psicologico. Stabilire convenzioni con strutture locali (es. palestre, centri benessere, asili nido, etc.).
- ✓ **Comunicazione e Coinvolgimento** Comunicare chiaramente il programma di welfare aziendale attraverso diversi canali (email, intranet, riunioni, workshop). Spiegare i benefici, le modalità di accesso e le procedure per usufruire delle iniziative. Raccogliere feedback continuo e promuovere una cultura aziendale partecipativa.
- ✓ **Gestione e supporto:** Designare un team o un responsabile per la gestione del programma. Offrire supporto e rispondere a eventuali domande o dubbi dei dipendenti.
- ✓ **Monitoraggio e valutazione** Monitorare l'adozione e l'uso delle iniziative di welfare, raccogliere feedback attraverso sondaggi periodici e incontri con i dipendenti, misurare i risultati in base agli obiettivi stabiliti (es. miglioramento della produttività, riduzione dell'assenteismo, aumento della soddisfazione). Adattare e migliorare il programma. Introduzione di nuove iniziative o modifica di quelle esistenti per meglio rispondere alle esigenze dei dipendenti.

Per eventuali delucidazioni ed approfondimenti e per una **corretta applicazione della disciplina relativa al welfare aziendale** e per la **predisposizione dell'accordo individuale** (con i relativi adempimenti) è possibile contattare il "Settore consulenza del lavoro ed amministrazione del personale" dello Studio De Marco (paghe@studiodemarco.net).

Distinti saluti.

dott.ssa Barbara Trizzino



dal 1972 ci prendiamo cura del tuo business

Lo Studio De Marco è uno “studio-boutique” di dottori commercialisti e revisori legali che offre servizi professionali di qualità e ad alto valore aggiunto. Sviluppando soluzioni alternative in base alle esigenze del Cliente, lo Studio garantisce una differenziazione delle risposte ed una personalizzazione delle soluzioni proposte.

Lo Studio fa affidamento, da sempre, sulla qualità della prestazione professionale erogata. L’attenzione prestata ad ogni Cliente ed al miglioramento continuo dell’organizzazione professionale consentono di offrire assistenza e consulenza nelle attività tipiche della professione di dottore commercialista e nella revisione legale.



Resta sempre aggiornato, seguici su:

