Dizionario breve sul welfare aziendale a cura di ADAPT e AIWA

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*

Definizione

È una **modalità attraverso la quale i lavoratori possono fruire delle prestazioni di welfare messe loro a disposizione dall'azienda**. Si tratta di un **conto virtuale,** gestito generalmente attraverso una piattaforma tecnologica, che consente ai lavoratori di accedere ad una vasta gamma di beni e servizi riconducibili alla sfera dell'educazione e istruzione, ai servizi di assistenza e cura, previdenza complementare, servizi con finalità di ricreazione e culto, buoni acquisto e in generale a tutte le prestazioni prevista dall'art. 51 del TUIR.

Di cosa parliamo

Il Conto Welfare nasce come prassi contrattuale/aziendale e può essere costituito dalle aziende, anche tramite accordo con i sindacati.

Tale strumento si sostanzia nella costituzione di un budget di spesa "figurativo" identico per tutti i dipendenti appartenenti ad una stessa categoria.

L'obiettivo è quello di facilitare le iniziative di welfare aziendale. Infatti, in particole se attuato tramite piattaforme virtuali, **si tratta di una modalità che permette alle aziende (anche medio-piccole) di erogare più agilmente misure di welfare**, consentendo ai lavoratori di accedere a prestazioni e servizi personalizzabili in base alle loro specifiche esigenze grazie all'ampia gamma proposta nel *Paniere Welfare* individuato preventivamente.

Il Conto Welfare messo a disposizione dei dipendenti può essere speso direttamente fruendo dunque delle misure di welfare previste oppure tramite la richiesta di rimborso totale o parziale di spese ammesse a rimborso ai sensi dell'art. 51 del TUIR.

È prevista, talvolta, la possibilità di far confluire il valore del premio di risultato nel Conto Welfare (c.d welfarizzazione del premio di risultato).

I dubbi sorti tra gli operatori sulla coerenza tale strumento con il dettato del TUIR sono stati definitivamente superati dalla Agenzia delle Entrate con la risposta (prot. n. 954.83891/2012) al c.d. interpello Willis (Interpello n. 954-511/2011) nella quale l'Agenzia ha chiarito che "le modalità di utilizzo di tale budget non contrastano con le finalità della norma, sempreché il budget assegnato, in caso di non utilizzo, non venga convertito in denaro e rimborsato al lavoratore".

Il Conto Welfare nella contrattazione collettiva

Dall'analisi dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale si riscontra come **negli ultimi anni l'interesse verso il Conto Welfare sia aumentato**. Dato di fatto che conferma la facilità, per aziende e lavoratori, rispettivamente di erogare e accedere alle misure di welfare tramite un conto virtuale.

Il Piano Welfare dei **Gruppi FCA e CNH Industrial** completa il percorso avviato con il Contratto Collettivo di Lavoro Fiat del 2010 nella parte relativa al welfare aziendale, e prevede quanto segue:

– l'iniziativa è destinata ai dipendenti non appartenenti alla categoria dirigenziale, che abbiano diritto a percepire l'incentivo di produttività a cui sia applicabile l'imposta sostitutiva del 10%, ai sensi della Legge di Stabilità 2017;

– l'adesione all'iniziativa è volontaria e prevede la possibilità per gli aderenti di recedere in ogni momento sino al 30 settembre;

– aderendo all'iniziativa i dipendenti potranno destinare una parte del loro incentivo di produttività ad un Conto Welfare utilizzabile per fruire dei beni e servizi inseriti nel *Paniere Welfare* definito negli accordi;

– in caso di revoca dell'adesione al Piano Welfare i residui esistenti sul Conto Welfare alla fine del

mese in cui il Dipendente ha comunicato la revoca dall'iniziativa saranno liquidati (al netto dell'incremento del 5%) con il prospetto paga del mese successivo e assoggettati a imposizione previdenziale e fiscale secondo la normativa vigente;

– alla chiusura del Piano (30 novembre) se il Dipendente aderisce a un Fondo Pensione, i suddetti residui saranno accreditati sulla posizione individuale del Dipendente presso il Fondo alla prima scadenza contributiva utile e comunque entro il 31.12.2017; altrimenti i suddetti residui saranno liquidati, al netto dell'incremento del 5%, con il prospetto paga del mese di dicembre e assoggettati a imposizione previdenziale e fiscale secondo la normativa vigente;

– in caso di cessazione del rapporto di lavoro i residui esistenti sul Conto Welfare saranno liquidati (al netto dell'incremento del 5%) unitamente alle competenze di fine rapporto e assoggettati a imposizione previdenziale e fiscale secondo la normativa vigente;

– è previsto un rimborso delle spese sostenute dal dipendente per la fruizione di beni e servizi di welfare: a tal fine il dipendente sarà tenuto a fornire la documentazione attestante il pagamento sostenuto dallo stesso.

– alcuni servizi sono inoltre fruibili tramite voucher: istruzione, ricreazione e assistenza sociale.

Anche **Roche S.p.a.** dal 2017 ha costituito, per completare un percorso di creazione di un sistema di welfare aziendale intrapreso da diversi anni, un Conto Welfare per i dipendenti finanziato dall'azienda. Con un accordo aziendale innovativo siglato in Assolombarda i dipendenti della sede di Monza e della Field Force potranno beneficiare di un conto virtuale e accedere così ad un'ampia serie di servizi rivolti alla persona e alla famiglia.

– il Conto Welfare sarà direttamente finanziato da Roche con un importo annuale che verrà rivalutato al raggiungimento dell'"obiettivo soglia" aziendale del singolo anno;

– al conto potranno accedere tutti i dipendenti, anche quelli part-time o a tempo determinato;

– i dipendenti potranno scegliere come impiegare le risorse del proprio conto virtuale, per sé o per i propri familiari, e scegliere se ottenere il rimborso per le spese sostenute per beni e servizi di welfare;

– alcuni servizi sono inoltre fruibili tramite voucher, in particolare per le iniziative culturali come

teatri, musei e concerti.

I vantaggi di questa soluzione sono individuabili su due piani: da un lato la quota dell'incentivo di produttività utilizzata in welfare non è assoggettata a tassazione né a contribuzione previdenziale/assistenziale; dall'altro lato la fruizione delle misure di welfare tramite il Conto Welfare è personalizzabile sulla base delle esigenze di ciascun dipendente.

Riferimenti normativi

– *51 e 100 D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR)*

L'interpretazione dell'Agenzia delle Entrate

– *Agenzia delle Entrate, Circolare n. 28/E, 15 giugno 2016*

– *Agenzia delle Entrate, Risposta all'istanza di Interpello n. 954-551/2011*

Riferimenti bibliografici

– E. Massagli, *Le novità in materia di welfare aziendale in una prospettiva lavoristica*, in M. Tiraboschi (a cura di), Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act, Giuffrè, Milano 2016

– D. Grandi, *Legge di Stabilità e welfare aziendale: un (mezzo) favore alle relazioni industriali?*, Bollettino ADAPT, 2 novembre 2015

Per una analisi empirica della contrattazione collettiva:

– *AA.*VV., *La contrattazione collettiva in Italia*, III Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2016

Giada Benincasa

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

@BenincasaGiada

Scarica il **PDF**