

Dizionario breve sul welfare aziendale a cura di ADAPT e AIWA

9. Conto Welfare

di Giada Benincasa

Tag: #welfareaziendale #contowelfare

> 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 particolare 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

- *Artt. 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