

NOTA INFORMATIVA N.3/2024

LEGGE DI BILANCIO/1: PIANI DI WELFARE

INDICE DEGLI ARGOMENTI

1. I piani di welfare;
2. I benefici fiscali e previdenziali dei piani di welfare.

La L. 30.12.2023 n. 213, (c.d. legge di bilancio) aumenta da 258,23 a 1.000 euro (2.000 in presenza di figli a carico) la soglia di esenzione per l'assegnazione dei beni e servizi in natura da parte del datore di lavoro ai dipendenti, comprendendovi anche il rimborso delle spese delle utenze domestiche (acqua, luce e gas) e delle spese per l'affitto e per gli interessi del mutuo sulla prima casa.

1. I piani di welfare

Un buon piano di welfare aumenta la fidelizzazione (*retention*) e il coinvolgimento (*engagement*) dei dipendenti, aiutandoli a conciliare vita privata e lavorativa (*work-life balance*), valorizzando anche il ruolo sociale dell'impresa. Il processo di introduzione di un piano di welfare dovrebbe iniziare dall'analisi: i) della situazione esistente, per verificare se la retribuzione sia già comprensiva di benefit; ii) del "clima aziendale" mediante raccolta di dati (grado di assenteismo, ritardi, numero e frequenza incidenti, livello di produttività, ecc.) e attraverso questionari anonimi, per misurare la qualità dei rapporti interpersonali tra colleghi e con i superiori, senso di appartenenza all'azienda, grado di fiducia nei confronti del management, qualità dell'ambiente di lavoro, grado di autonomia e responsabilità nelle mansioni, grado di soddisfazione per riconoscimenti ed inventivi, ecc.; iii) dei bisogni concreti dei dipendenti, distinguendoli per classi di età, istruzione e composizione del nucleo familiare; iv) infine del rapporto tra costi del personale e fatturato ai fini di identificare un budget del piano.

Al termine potrà essere formulato un piano in cui saranno identificati i servizi offerti, le modalità di fruizione, gli strumenti e i metodi del programma di welfare.

2. I benefici fiscali e previdenziali dei piani di welfare

I contributi welfare per il dipendente (o per il coniuge o i familiari) non sono imponibili ai fini fiscali e previdenziali e per il datore di lavoro (impresa o lavoratore autonomo) sono costi deducibili al 100% se (con le eccezioni di cui alle successive lett. c-g):

- sono attribuiti alla generalità o a categorie omogenee di dipendenti, ad esempio dipendenti con stessa sede o ufficio o con lo stesso livello contrattuale o inquadramento o con status familiare (es. con uno o più figli) o reddituale simile;
- il piano è inserito in un regolamento aziendale che, benché atto unilaterale dell'imprenditore, produce gli effetti di un contratto vincolante e non revocabile per tutta la durata del piano nel momento in cui viene portato a conoscenza del dipendente (artt. 2324 e 2334 cod. civ.) o nell'ambito di accordi tra il datore di lavoro e le associazioni datoriali e sindacali (c.d. contrattazione di secondo livello).

E' possibile operare un raggruppamento dei principali benefit sulla base delle seguenti macro aree:

- a. formazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale per i dipendenti e i loro familiari (quali corsi, convegni, master, viaggi di studio all'estero, rette d'iscrizione e frequenza per ogni tipo di scuola, acquisto di libri di testo scolastici, borse di studio, ludoteche, abbonamenti a palestre o teatro, trattamenti per il benessere fisico);
- b. servizi di *baby sitting* e servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti;
- c. abbonamenti al trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari.

Possono essere erogati anche a singoli dipendenti e senza vincoli di regolamento aziendale o contrattazione di secondo livello:

- d. beni e servizi in natura, buoni carburante e buoni spesa. Tra i beni e i servizi in natura rientrano, ad esempio, le auto in uso promiscuo, l'utilizzo di fabbricati, i prestiti, gli smartphone, gli omaggi; per alcuni di questi *fringe benefit* il turir prevede specifiche regole di tassazione in capo al dipendente, ad esempio:
 - per l'utilizzo privato dell'auto aziendale l'imposizione corrisponde ad una percentuale variabile in base alle emissioni di anidride carbonica dell'auto moltiplicata per il suo costo chilometrico in conformità alle tariffe ACI;

- l'imponibile dell'alloggio in uso gratuito è dato dalla somma della rendita catastale e delle utenze a carico dell'azienda;
- in caso di concessione diretta di prestiti ai dipendenti (o del diritto di ottenerli da terzi), il fringe benefit è pari al 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento (TUR) vigente alla data di scadenza di ciascuna rata o, per i prestiti a tasso fisso, alla data di concessione del prestito (e non più, per effetto della legge di bilancio, a quello vigente al termine di ciascun anno) e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi.

Per tali *fringe benefit* la legge di bilancio (artt.1, co.16-17) ha incrementato, per il solo 2024, da euro 258,23 a euro 1.000,00 (2.000,00 per i soli lavoratori dipendenti con figli a carico) la soglia di esenzione, includendo anche le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas nonché delle spese per l'affitto della prima casa ovvero degli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

Le utenze: i) riguardano gli immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, non solo dal dipendente, ma anche dal coniuge o dai suoi familiari, a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese; ii) rilevano anche se intestate al condominio e ripartite fra i condomini (per la quota rimasta a carico del singolo condomino) o riaddebitate analiticamente dal locatore al lavoratore, al coniuge o ai familiari. Il datore di lavoro deve acquisire, in alternativa alla documentazione giustificativa delle spese, una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà con la quale il lavoratore richiedente attesti il possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche, di cui riporti il numero e l'intestatario delle fatture (e se diverso dal lavoratore, il rapporto intercorrente con quest'ultimo), la tipologia di utenza, l'importo pagato, la data e le modalità di pagamento oltre alla circostanza che le medesime fatture non siano già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, presso altri datori di lavoro. In ogni caso, per l'applicazione del limite di esenzione maggiorato, il datore di lavoro deve preventivamente informare le rappresentanze sindacali, ove presenti, ed acquisire una dichiarazione del dipendente di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli.

- e. contributi di assistenza sanitaria a enti o a case con fine esclusivamente assistenziale (nessun limite quando il contributo deriva dalla conversione del premio di risultato, negli altri casi fino a 3.615,2 euro all'anno);
- f. versamenti integrativi a fondi di previdenza (nessun limite quando il contributo deriva dalla conversione del premio di risultato, negli altri casi fino a 5.164,57 euro all'anno);
- g. buoni pasto, servizio di mensa e indennità sostitutive del vitto.

Per realizzare il Piano, i datori di lavoro rendono fruibile ai dipendenti una piattaforma dedicata al welfare aziendale, attraverso la quale scegliere i beni e i servizi acquistabili con i crediti welfare messi a loro disposizione anche sulla base della conversione del premio di produzione in alternativa all'imposta sostitutiva agevolata a cui lo stesso, al ricorrere di determinate condizioni (tra cui, la loro corresponsione, se dovuti, a tutti i dipendenti o loro categorie omogenee), è soggetto. A tale ultimo riguardo, la legge di bilancio (art.1, co.18) ha confermato che anche i premi di produttività erogati nel 2024 sono sottoposti a un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali pari al 5%, anziché al 10%.

A seconda degli accordi sindacali e della regolamentazione sulle diverse modalità di erogazione, i crediti welfare non spesi possono essere convertiti in previdenza complementare o riportati al nuovo anno.