

NOTA INFORMATIVA 5/2026:

LEGGE DI BILANCIO-5: UNA SPINTA AL WELFARE AZIENDALE

INDICE DEGLI ARGOMENTI

1. I Piani di welfare aziendale;
2. I benefici fiscali e previdenziali dei piani welfare;
3. I premi di risultato e il collegamento con il welfare aziendale;
4. Imposte sostitutive su rinnovi contrattuali e trattamento accessorio.

La Legge di bilancio rafforza le misure a sostegno del welfare aziendale e della retribuzione agevolata. La presente informativa ne riassume la disciplina fiscale e contributiva, con focus sulle novità riguardanti buoni pasto elettronici, previdenza complementare, premi di risultato e imposta sostitutiva su rinnovi contrattuali e trattamento accessorio.

1. I Piani di welfare aziendale

Per welfare aziendale si intendono le somme, i beni e i servizi riconosciuti al dipendente con finalità di rilevanza sociale, esclusi in tutto o in parte dal reddito di lavoro dipendente. Si tratta delle iniziative, volontarie o obbligatorie, promosse dal datore di lavoro per accrescere il benessere del lavoratore e del suo nucleo familiare. Un piano di welfare efficace costituisce inoltre uno strumento strategico per migliorare fidelizzazione e coinvolgimento dei dipendenti, favorendo il work-life balance e valorizzando il ruolo sociale dell'impresa. L'introduzione del welfare dovrebbe essere preceduta da un'analisi finalizzata a costruire un piano coerente con l'organizzazione e i bisogni aziendali, con particolare attenzione a:

- assetto retributivo esistente e presenza di benefit già in uso;
- clima aziendale, tramite indicatori oggettivi e questionari anonimi (relazioni interne, fiducia nel management, ambiente di lavoro, autonomia, riconoscimenti);
- bisogni dei dipendenti, differenziati per target (età, istruzione, composizione familiare);
- sostenibilità economica, valutando il rapporto tra costo del personale e fatturato per definire il budget.

Conclusa l'analisi, l'impresa può strutturare il piano definendo servizi offerti, modalità di fruizione, strumenti operativi (piattaforme e canali) e regole di gestione.

2. I benefici fiscali e previdenziali dei piani welfare;

2.1 Welfare riconosciuto alla generalità o a categorie omogenee di dipendenti

I piani di welfare aziendale costituiscono una misura che consente di riconoscere benefici fiscali e contributivi in favore del lavoratore destinatario, attraverso l'erogazione di somme, beni o servizi aventi finalità sociale.

Sotto il profilo fiscale le utilità riconducibili al welfare aziendale – alle condizioni previste dalla normativa – sono escluse dalla formazione del reddito di lavoro dipendente (art. 51, co. 2, TUIR), in quanto rappresentano una deroga al principio di onnicomprensività del reddito (art. 51, co.1), giustificata dalla natura sociale delle prestazioni.

Sul piano previdenziale è previsto l'allineamento tra imponibile fiscale e contributivo, con la conseguenza che le somme non imponibili ai fini fiscali sono escluse anche dalla contribuzione, sia per il lavoratore sia per il datore di lavoro (art. 6, D.Lgs. 314/1997).

Il regime di non imponibilità si applica, in via ordinaria, quando i benefit sono riconosciuti alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee (ad esempio per sede, reparto, livello contrattuale, inquadramento, composizione familiare o condizioni reddituali comparabili).

Affinché le utilità conservino il trattamento agevolato, il piano deve inoltre essere disciplinato da un regolamento aziendale — vincolante per la durata prevista una volta comunicato al lavoratore — oppure previsto da accordi collettivi aziendali o territoriali nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

Rientrano tipicamente nel welfare agevolato, tra gli altri, i benefit riconducibili alle seguenti macro-categorie:

- servizi di educazione e istruzione (scuole, libri di testo, asili, baby-sitting, corsi di lingue) cultura e tempo libero (ludoteche, cinema e teatro, palestre e centri benessere, viaggi), assistenza sociale (premio nascita figlio), assistenza sanitaria (spese mediche), culto (offerte per servizi religiosi), per il dipendente e i familiari
- contributi o premi assicurativi finalizzati a coprire il rischio di non autosufficienza del dipendente o dei familiari;
- servizi di educazione e istruzione, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, ludoteche e centri estivi e invernali, borse di studio a favore dei familiari
- servizi assistenza a familiari > 75 anni o non autosufficienti
- abbonamenti al trasporto pubblico locale, regionale e interregionale, anche per i familiari.

Il datore di lavoro può realizzare il piano welfare sostenendo direttamente il costo dei beni e servizi pagando i fornitori o mediante erogazione di voucher, oppure attraverso una piattaforma informatica dedicata che consente ai dipendenti di selezionare le prestazioni fruibili utilizzando i crediti welfare attribuiti dall'azienda.

Per le spese riconducibili alle lett. c), d) e) è inoltre possibile che il dipendente anticipi l'onere e richieda il relativo rimborso in busta paga, secondo le modalità previste dal piano.

2.2 Benefit erogabili anche a singoli dipendenti, senza vincoli di regolamento o contrattazione

Accanto al welfare "strutturato", la normativa consente di riconoscere alcune utilità anche a favore di singoli dipendenti, senza vincoli di regolamento aziendale o di contrattazione collettiva di secondo livello.

In particolare, possono essere erogati anche individualmente i beni e servizi in natura, buoni carburante e buoni spesa. Tra i beni e servizi in natura (fringe benefit) rientrano, a titolo esemplificativo: auto in uso promiscuo, utilizzo di fabbricati, prestiti, smartphone, omaggi e altre utilità analoghe.

Per taluni fringe benefit, il TUIR prevede specifiche regole di determinazione dell'imponibile, tra cui, ad esempio:

- auto aziendale ad uso promiscuo: imponibile determinato applicando una percentuale (variabile in relazione alle emissioni di CO₂) al costo chilometrico ACI;
- alloggio in uso gratuito: l'imponibile pari alla somma della rendita catastale e delle utenze sostenute dall'azienda;
- prestiti concessi ai dipendenti (o diritto ad ottenerli da terzi): fringe benefit è pari al 50% della differenza tra gli interessi calcolati al tasso ufficiale di riferimento (TUR) e quelli calcolati al tasso effettivamente applicato al dipendente, secondo le regole previste per prestiti a tasso fisso o variabile.

Per tali fringe benefit, la legge di bilancio ha previsto, limitatamente al triennio 2025-2027, un innalzamento della soglia di esenzione da euro 258,23 a euro 1.000,00, elevata a euro 2.000,00 per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico, includendo anche le somme erogate o rimborsate per utenze domestiche (servizio idrico integrato, energia elettrica e gas) canoni di locazione della prima casa e gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

Per i Contributi versati a enti o casse aventi fine esclusivamente assistenziale: senza limiti quando derivano dalla conversione del premio di risultato; negli altri casi, fino a euro 3.615,20 annui. Tali contributi sono soggetti, ai fini previdenziali, al contributo di solidarietà del 10%.

Per i versamenti integrativi a fondi di previdenza complementare: nessun limite quando il contributo deriva dalla conversione del premio di risultato; negli altri casi, fino a euro 5.300,00 annui.

Per i buoni pasto, mensa e indennità sostitutive del vitto, in particolare i buoni pasto sono esenti fino a 4,00 euro al giorno se cartacei e fino a 10,00 euro al giorno se elettronici (limite elevato da 8,00 a 10,00 euro dalla legge di bilancio).

3. I premi di risultato e il collegamento con il welfare aziendale

I premi di risultato, collegati a incrementi misurabili di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione rispetto all'anno precedente e disciplinati da contratti collettivi di secondo livello, nonché le somme corrisposte a titolo di partecipazione agli utili dell'impresa (agevolabili anche indipendentemente dagli incrementi di produttività), possono beneficiare di un regime fiscale di favore mediante applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali. L'agevolazione è riconosciuta ai lavoratori che, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme, abbiano conseguito un reddito di lavoro dipendente non superiore a euro 80.000, salvo espressa rinuncia.

La Legge di Bilancio ha rafforzato il regime agevolativo prevedendo:

- la riduzione dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dal 5% all'1% per i premi erogati negli anni 2026 e 2027;
- l'innalzamento del limite massimo di importo agevolabile da euro 3.000 a euro 5.000;

- la proroga per il 2026 dell'agevolazione sui dividendi derivanti da azioni attribuite in sostituzione dei premi di risultato, con esenzione del 50% dell'ammontare percepito entro il limite di euro 1.500 annui.

Il premio di risultato può inoltre essere convertito, in tutto o in parte, in prestazioni di welfare aziendale, beneficiando di un trattamento di integrale detassazione.

4. Imposte sostitutive su rinnovi contrattuali e trattamento accessorio

4.1. Imposta sostitutiva sugli incrementi dei rinnovi contrattuali

Gli aumenti retributivi derivanti da rinnovi contrattuali sottoscritti tra l'1.1.2024 e il 31.12.2026 e pagati nel 2026 possono essere tassati con un'imposta sostitutiva del 5% (in luogo di IRPEF e addizionali), se il reddito da lavoro dipendente 2025 non è superiore a euro 33.000. Il lavoratore può rinunciare e applicare la tassazione ordinaria.

4.2. Regime agevolato per lavoro notturno, festivo e sui turni

Per il solo periodo d'imposta 2026 è prevista un'imposta sostitutiva del 15% (in luogo di IRPEF e addizionali) applicabile a specifiche voci di trattamento economico accessorio, quali maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, per prestazioni rese in giorni festivi o di riposo settimanale, nonché indennità di turno e ulteriori compensi connessi al lavoro su turni previsti dai CCNL.

L'agevolazione spetta ai lavoratori con reddito di lavoro dipendente 2025 non superiore a euro 40.000, si applica entro il limite annuo di euro 1.500 di compensi agevolabili (restando esclusi i premi di risultato già assoggettati a imposta sostitutiva) e non modifica il regime contributivo, che segue le regole ordinarie. Il lavoratore può rinunciare e scegliere la tassazione ordinaria.