

Fino a pochi anni fa con il termine Welfare (in italiano Benessere) si identificavano tutta quella serie di beni e servizi che lo Stato promuoveva per venire incontro a categorie di cittadini “in difficoltà”, allo scopo di rendere meno difficile la gestione quotidiana della vita.

Da qualche tempo a questa parte si sente parlare di Welfare Aziendale. Con questo termine si intende indicare l’insieme delle iniziative organizzate da una azienda (anche di ridotte dimensioni) allo scopo di fornire condizioni di maggiore benessere per i lavoratori dipendenti e metterli così in grado di lavorare meglio ed al massimo delle loro possibilità.

Recenti provvedimenti legislativi hanno modificato il sistema di imposizione fiscale di beni e servizi legati al Welfare, esentandoli da qualsiasi tassazione e da ogni contributo (dpr 917/96 TUIR – art. 51 c. 2 lett. f – f bis – f ter).

I datori di lavoro possono attivare strumenti di welfare sia ad iniziativa unilaterale da parte aziendale sia a seguito di accordi stipulati fra i rappresentanti dei lavoratori e l’azienda medesima, o di contratto o di regolamento aziendale; debbono essere rivolti alla generalità dei dipendenti (o di categorie di dipendenti), ma possono estendersi anche al coniuge, ai figli e ad altri familiari.

Il Contratto Collettivo per l’Industria Metalmeccanica, in occasione del recente rinnovo, ha, per la prima volta, disciplinato il Welfare Aziendale. Si prevede che altri settori seguiranno questo esempio.

Gli ambiti nei quali possono essere proposti i servizi sono quelli indicati nel Tuir, e cioè:

EDUCAZIONE e ISTRUZIONE (corsi di formazione, corsi di lingue, ... ) – RICREAZIONE (abbonamenti a cinema, teatri, riviste, viaggi, mostre, ... ) – ASSISTENZA SOCIALE e SANITARIA (visite specialistiche, odontoiatriche, terapie riabilitative, ... ) – CULTO ( pellegrinaggi, ... ).

Inoltre: SERVIZI EDUCATIVI (asili nido, babysitting, tasse e spese scolastiche, universitarie, libri di testo, doposcuola, mensa scolastica, scuolabus, ... ) – LUDOTECHHE (frequenza ludoteche, campus, ... ) – BORSE DI STUDIO – ASSISTENZA A FAMILIARI ANZIANI ( badanti, assistenza domiciliare, case di cura, ... ).

I servizi di welfare proposti non possono essere, in alcun caso, monetizzati (cioè sostituiti da denaro).

Come già indicato, il valore venale di questi servizi non viene assoggetto a nessun onere contributivo e fiscale, mentre il costo sostenuto dall’azienda è detraibile ai fini della determinazione del reddito.

A seguito di queste novità, sono nate aziende che si propongono sul mercato per coordinare le scelte e la ricerca degli enti erogatori dei servizi utilizzati.

Non sfugge la portata di queste innovazioni, che raggiungono almeno due obiettivi importanti: da un lato fornire al dipendente occasioni di benessere, che possono contribuire a creare un clima positivo e produttivo nell’ambiente di lavoro; dall’altro le notevoli agevolazioni fiscali e contributive.

Questa circolare ha la sola ambizione di fornire i primi, superficiali principi di questo servizio.



Elaborato da Studio Sarica e Associati

[www.consulentedellavorotorino.it](http://www.consulentedellavorotorino.it)