

Progetto realizzato con il contributo del



**Dipartimento
per le politiche della famiglia**
Presidenza del Consiglio dei ministri



**Progetto
SH-HUMAN WELL**

**Newsletter:
welfare e
conciliazione**

Numero 1

*Fiv*System s.r.l.

System **House** s.r.l.

INDICE

| | |
|---------------------------------|-------|
| Normativa in materia di welfare | Pag.3 |
| I casi di welfare nelle imprese | Pag.5 |
| Notizie di welfare | Pag.6 |

NORMATIVA IN MATERIA DI WELFARE

DECRETO AIUTI e AIUTI BIS – Fringe benefit: con un tetto massimo di € 800,00

È possibile erogare al dipendente fino ad € 600,00 a titolo di beni e servizi. Tale importo è esente da tassazione. Nell'ambito di questo importo possono essere riconosciuti anche i rimborsi delle utenze domestiche di acqua, luce e gas.

Oltre a tale importo, si può aggiungere € 200,00 come bonus benzina previsto dal decreto aiuti, anch'esso esente da tassazione.

Differentemente dagli anni passati, tali importi possono essere riconosciuti anche al singolo lavoratore e non alla totalità o gruppi di lavoratori.

NOTA: I fringe benefit sono definibili "compensi in natura", per cui non possono essere corrisposti in denaro! Vanno comunque inseriti come importo figurativo all'interno della dicitura della busta paga.

Ci si può affidare ad una piattaforma web che fornisce tale servizio, erogando beni o servizi quali: buoni acquisto on line (abbigliamento, alimentari, libri), assicurazioni sanitarie, polizze assicurative.

ESCLUSIVAMENTE PER IL RIMBORSO DELLE BOLLETTE PER UTENZE DOMESTICHE DEL LAVORATORE, queste possono essere erogate direttamente in denaro (in busta paga), ma il datore di lavoro dovrà richiedere (e conservare) i documenti giustificativi del rimborso erogato (e quindi le bollette stesse intestate al proprio lavoratore e domiciliate nel domicilio del lavoratore). L'Agenzia delle Entrate deve ancora rilasciare circolare esplicativa sulle modalità corrette di erogazione e sulla possibilità che le bollette rimborsate possano essere anche intestate a un familiare convivente.

DECRETO AIUTI TER – Nuovo Bonus € 150,00 nella busta paga di novembre 2022

Previsto un nuovo Bonus di € 150,00 nette nella busta paga del mese di novembre 2022 per i lavoratori dipendenti con una retribuzione mensile lorda dello stesso mese di riferimento (novembre) fino a € 1.538.

Decreto Aiuti bis. Per il 2022 passa a 600 euro la soglia di non imponibilità dei fringe benefit aziendali. Tra i benefici che le imprese possono riconoscere ai dipendenti entrano somme e rimborsi per le utenze.

Anche il welfare aziendale può dare un aiuto ai lavoratori alle prese con il caro-energia. Il decreto Aiuti bis ha infatti innalzato a 600 euro per il 2022 il limite entro il quale è possibile riconoscere ai dipendenti beni o servizi esenti da imposte e contributi, e ha incluso fra gli aiuti che le aziende possono riconoscere ai dipendenti anche le somme erogate o i rimborsi delle spese sostenute per pagare le utenze domestiche di acqua, energia elettrica e gas (si veda anche Il Sole 24 Ore di mercoledì 31 agosto).

Che cosa cambia: l'articolo 12 del DL 115/2022, ora all'esame del Senato per la conversione in legge, ha previsto, per il solo periodo d'imposta 2022, l'innalzamento a 600 euro del limite di esenzione previsto dall'articolo 51, comma 3 del Tuir relativo ai fringe benefit. Sebbene sembri replicare quanto avvenuto nel 2020 e nel 2021, quando il tetto fu portato a 516,46 euro, il DL Aiuti bis in realtà introduce una misura che innova profondamente l'impianto normativo e la portata applicativa dell'articolo 51, comma 3 del Tuir. Entro il limite indicato, infatti, saranno non imponibili ai fini fiscali e contributivi, non solo, come è stato fino ad oggi, i beni ceduti o i servizi prestati dai datori di lavoro ai dipendenti ma anche le somme erogate o i rimborsi delle spese sostenute dai dipendenti per pagare le utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

La limitazione della misura al solo 2022 impone, tuttavia, di fare attenzione al momento in cui i beni, i servizi e le somme potranno considerarsi percepiti dai dipendenti. Il principio di cassa “allargato” sancito dal primo comma dell’articolo 51 del Tuir prevede, infatti, che le somme e i valori in genere – in questo caso beni ceduti e servizi prestati – si considerano percepiti nel periodo d’ imposta se corrisposti dai datori di lavoro fino al 12 gennaio del periodo d’ imposta successivo a quello cui si riferiscono.

Inoltre, le somme, i beni e i servizi – anche se erogati tramite voucher – si considerano percepiti dal dipendente quando entrano patrimonialmente nella sua disponibilità, a prescindere dall’ effettiva fruizione del servizio, che può avvenire successivamente, come a suo tempo precisato dalla circolare dell’agenzia delle Entrate 5/E del 2018.

Quindi, rileveranno nel periodo d’imposta 2022 e potranno beneficiare del limite innalzato a 600 euro, tutti i beni che saranno consegnati, le somme e i servizi erogati ai dipendenti entro il 12 gennaio 2023.

1 200 euro per la benzina

La misura prevista dall’ articolo 12 del DI 115/2022 sembrerebbe porsi su un piano separato e parallelo – l’uso del condizionale è d’ obbligo, perché nulla viene chiarito in merito dalla norma – rispetto a quanto disposto dall’ articolo 2 del DI 21/2022, che ha previsto la non imponibilità per il lavoratore, nel limite di 200 euro e per il solo 2022, dei buoni benzina o di titoli analoghi ricevuti dal datore di lavoro.

In sostanza, per il 2022, i datori di lavoro potrebbero erogare fino a 800 euro di fringe benefit non imponibili, di cui almeno 200 euro dovranno consistere in buoni benzina o titoli analoghi.

In caso di superamento dei limiti, le conseguenze potrebbero essere però diverse. Se venisse superato quello dei buoni benzina, l’importo dovrà essere interamente assoggettato a tassazione e contribuzione.

Resta invece il dubbio nel caso di superamento del limite di 600 euro per i fringe. L’ applicazione del meccanismo previsto dall’ articolo 51, comma 3 del Tuir prevedrebbe l’assoggettamento integrale a tassazione dell’intero valore, in caso di superamento della soglia. La diversa formulazione letterale del DI 115/2022, può, invece, lasciare spazio a un’interpretazione molto più favorevole, che comporterebbe l’assoggettamento a tassazione della sola parte eccedente il limite. Se dovesse essere confermata l’interpretazione più favorevole, che considera il limite dei 600 euro una franchigia assoluta e non relativa, si porrebbe necessariamente un tema di conguaglio fiscale per tutti i lavoratori che abbiano ricevuto nella prima parte dell’anno (e quindi nel periodo di imposta corrente), beni o servizi per valori superiori alla soglia dei 258,23 euro previgente, come tali già assoggettati a prelievo fiscale. A riguardo, è auspicabile un tempestivo chiarimento.

Aiuto senza limiti di reddito

Inoltre, poiché l’articolo 12 del DI 115/2022 non pone alcun limite reddituale per l’ammissione al beneficio, così come l’articolo 2 del DI 21/2022 per i lavoratori dipendenti destinatari dei buoni benzina, pare ragionevole ritenere che l’innalzamento del limite in questione valga per tutti i dipendenti e che possa operare anche in caso di benefit erogati ad personam o in caso di conversione dei premi di risultato in beni e servizi, in base al comma 184 della legge 208/2015.

I CASI DI WELFARE NELLE IMPRESE

Incentivi per i dipendenti che si recano a lavoro a piedi, in bici o con il carpooling. Il gruppo Breton guarda crea un legame tra welfare e ambiente

Come si incentiva la mobilità sostenibile? Anche attraverso il welfare aziendale. E' questa la strada scelta dal gruppo Breton, azienda specializzata nella produzione di macchine e impianti industriali per la lavorazione di pietra naturale, ceramica e metalli di Castello di Godego (Treviso). Da settembre, infatti, i circa 900 dipendenti che lavorano nel quartier generale di Breton Castello di Godego e nella sede dell'azienda Lapitec di Vedelago potranno usufruire di un cashback da 50 centesimi a tratta casa-lavoro, per un massimo di due tratte al giorno, se decideranno di recarsi a lavoro a piedi, in bicicletta o dividendo la macchina con uno o più colleghi tramite il carpooling.

I crediti accumulati potranno essere successivamente convertiti in buoni regalo. L'operazione viene gestita tramite una app gratuita che permette, non solo di certificare il percorso effettuato a piedi in bicicletta o condividendo l'auto, ma anche di monitorare il risparmio di CO2 in modo da quantificare esattamente il contributo dato all'ambiente con le proprie azioni.

“Breton ha scelto di incentivare il carpooling, cioè il sistema di condivisione dei veicoli, per promuovere sinergie tra persone e luoghi, riducendo il traffico e di conseguenza l'inquinamento e valorizzando al contempo anche i percorsi in bici e a piedi, considerando che la maggior parte dei collaboratori risiede in un raggio medio di 10-15 km” ha spiegato Michela Perin, HR Director del gruppo.

NOTIZIE DI WELFARE

FRINGE E FLEXIBLE BENEFIT, PIANI DI WELFARE AZIENDALE

La nuova Guida operativa Ipsa analizza i fringe benefit e tutti i più diffusi flexible benefit, singolarmente attribuiti o ricompresi in un “Piano di welfare”: abitazione, tablet, pc, autovetture aziendali, buoni acquisto.

L’analisi tratta gli aspetti civilistici, contabili e fiscali per l’azienda e per il dipendente e giuslavoristici, connessi agli aspetti della contrattazione collettiva e individuale, contributivi e retributivi, con un particolare sguardo alla valutazione economica dei benefici in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Ma non solo, si pone attenzione anche alla gestione e alla valorizzazione delle risorse umane. Il “capitale umano” è un fattore determinante per la costruzione di un futuro di sviluppo così come può esserlo per un lento declino. La valorizzazione delle risorse umane è fondamentale per sostenere la crescita economica, per rafforzare la coesione sociale, e per garantire l’introduzione delle innovazioni tecnologiche e organizzative dalle quali dipende la produttività dei fattori di produzione.

CENNI DI WELFARE AZIENDALE NEL PROGRAMMA DELL’ATTUALE GOVERNO

Come dovrebbe essere a tutti noto, il Welfare Aziendale in Italia, per come sostanzialmente ancora oggi lo conosciamo, nasce durante la fase della prima grande industrializzazione del Paese, durante gli anni ’30 del secolo scorso. Piaccia o meno - qui è questione di Storia, non di politica e men che meno di ideologie - è in quel periodo che si realizzano una nutrita serie di iniziative che dal piano sociale generale si sono poi espanse in quello dell’organizzazione del lavoro e delle imprese, secondo una precisa strategia integrativa tra i due piani di azione (la stessa che - essendosi da tempo un po’ perduta - vanno ancora oggi suggerendo un po’ tutti: dai più avveduti esperti della materia sino alle OO.SS.).

Il Governo Meloni ha detto che è indispensabile intervenire con misure volte ad accrescere il reddito disponibile delle famiglie, partendo dalla riduzione delle imposte sui premi di produttività, dall’innalzamento ulteriore della soglia di esenzione dei cosiddetti fringe benefit, dal potenziamento del welfare aziendale; in un momento come questo rinforzare il Welfare Aziendale e farne uno dei messaggi del programma politico di governo ha un preciso significato e crea non poche attese. Questo richiamo, però, è già di per sé stesso un invito per manager e imprenditori a sfruttare pienamente uno “strumento” ad un tempo conveniente e polivalente nelle sue funzioni e finalità che potrà aiutare i lavoratori a resistere alle spinte inflattive che erodono i salari dando un concreto sostegno ai complicati budget familiari.

C’è poi stato un altro passaggio programmatico che dà conto dell’approccio al tema e che rimanda, indirettamente, anche agli interventi che il Welfare Aziendale, con le misure di conciliazione vita lavoro, può già mettere in campo e che potrà essere di stimolo per fare della natalità un obiettivo prima di tutto culturale anche nelle imprese le quali, nella loro totalità, per di più dovrebbero essere particolarmente interessate a questo aspetto.