



WEBINAR GRATUITO - IL WELFARE CONTRATTUALE: Cos'è e come si strut- tura nel CCNLCED

mer 19 lug 2023 10.00 - 11.30 CEST

IL WELFARE AZIENDALE

NORMATIVE:

- Art. 51 – TUIR
- Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (**Legge di Stabilità 2016**) - articolo 1 commi 182-190
- Legge n. 232 del 11 dicembre 2016 (**Legge di Bilancio 2017**) – articolo 1 commi 160 - 161 -162
- Legge n. 205 del 29 dicembre 2017 (**Legge di Bilancio 2018**) – articolo 1 comma 28
- D.L. 50/2017 – **Decontribuzione**

CIRCOLARI / DECRETI

- **Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, emanato il 25 marzo 2016** e pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del lavoro in data **16 maggio 2016**;
- Circolare N. 28/E – Agenzia delle Entrate – 15/06/2016
- Circolare N. 5/E – Agenzia delle Entrate – 29/3/2018

ALTRO (premierità Welfare)

- Direzione Regionale Lombardia - AdE - Risposta all'interpello 954-1417/2016: Welfare premiale **SI**
- Agenzia delle Entrate - Interpello n. 904-791/2017–«Welfare Premiale» **SI**.
- Risoluzione AdEn. 55/2020 (25/09/2020): **Welfare Premiale, con limiti.**
- Direzione Regionale Liguria - AdE - Risposta all'interpello 903-70/2020: Welfare premiale **SI**

ALTRO (Varie) :

- Risoluzione 78/E del 19/10/2018: Necessaria Incrementalità per la detassazione
- Interpello AdE 130/2018 (necessario risultato nel periodo congruo e non effettiva gradualità)
- Interpello AdE 143/2018 (necessario **incremento** del risultato nel periodo congruo)
- Interpello AdE 205/2019 (definizione di **periodo congruo**)
- Interpello AdE 212/2019 : **Momento impositivo del Welfare (molto interessante)**
- Interpello AdE 954-1417/2016 10 aprile 2016 → Si a welfare **ad amministratore**
- Interpello AdE 10/2019 + 954-1535/2017 (No welfare *ad personam* e **ad amministratore unico**)
- Interpello AdE 265/2022 del 17/05/2022 (No detassazione per risultati di un gruppo + ANTICIPAZIONE rispetto al raggiungimento obiettivo)

Nuova lettera f) art. 51 comma 2 (Legge di Stabilità 2016)

f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro **volontariamente** **O** in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100.

AdE – Circ. 28/E/2016 - Le opere ed i servizi contemplati dalla norma possono essere messi a disposizione direttamente dal datore o, come chiarito con risoluzione 34/E del 2004 per il servizio di checkup medico, da parte di strutture esterne all'azienda ma a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio.

Art. 100 TUIR

1. Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti **volontariamente** sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, (.....)

Qualche esempio

1. Abbonamenti a Cinema, teatro, stadio;
2. Abbonamenti a Palestra, Corsi di nuoto, Corsi di Tennis, e sport in genere, yoga, etc.
3. Corsi di cucina, di lingua straniera, di teatro, corsi di musica, corsi in genere;
4. Viaggi, Vacanze, (culturali e NON);
5. Abbonamenti televisivi (Netflix, Prime, Sky, Disney Channel, etc.)
6. «Pacchetti salute»: check up medici, controlli «personalizzati» in base all'età dei lavoratori, etc;

→ **Da dare con le REGOLE dell'art. 51 c. 2!**

WELFARE CONTRATTUALE VS. WELFARE AZIENDALE

Gli obiettivi del giorno:

- Cosa si intende per welfare contrattuale?
- Differenze tra welfare contrattuale e welfare aziendale
- Welfare contrattuale: la normativa attuale e le novità
- Quali sono le scadenze previste dal welfare contrattuale CCNL CED
- Quali sono gli strumenti di welfare ideali per adeguarsi alle disposizioni e rispettare le scadenze?

DEFINIZIONE DI WELFARE CONTRATTUALE

Per welfare contrattuale (o welfare negoziale) si intendono i beni e i servizi di welfare da mettere a disposizione dei collaboratori, ***così come indicato da un contratto collettivo Nazionale o Aziendale*** (ma comunque derivante da una fonte contrattuale). Si tratta di una **forma di secondo welfare** (secondo, perché aggiuntivo rispetto a quello statale) che comprende un «pacchetto di servizi» che possono essere erogati da enti non pubblici, come le aziende.

Differenze tra welfare contrattuale e welfare aziendale

Il «welfare aziendale» invece derivante un'iniziativa volontaria che può essere attivata dall'impresa in modo unilaterale e senza negoziazione.

Possiamo considerare “welfare aziendale” una serie di iniziative **promosse dall'azienda** volte a creare e diffondere il benessere e al miglioramento della «qualità della vita» dei propri collaboratori e dei loro familiari attraverso un pacchetto di benefit di varia natura: beni (con limiti) e servizi (con determinate caratteristiche).

Le previsioni del CCNL CED

CCLN Centri Elaborazione Dati, ICT, Professioni Digitali, STP

Parti firmatarie

Parte datoriale

1. **Assoced** (Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati);
2. **Lait** (Libera Associazione Italiana dei Consulenti Tributaristi e dei Servizi Professionali);
3. **Confterziario** (Confederazione Nazionale del Terziario e della Piccola Impresa).

Parte sindacale

Ugl Terziario (Unione Generale del Lavoro- Federazione Terziario)

Le previsioni del CCNL CED

Sfera di applicazione del contratto

- a) **Lavoratori dipendenti dei CED** (a titolo esemplificativo e non esaustivo si fa riferimento ai dipendenti dei Centri elaborazione dati contabili; Centri elaborazione cedolini paghe; Centri elaborazione data entry; Centri elaborazione dati per amministrazioni pubbliche; Centri elaborazione servizi per il commercio e/o artigianato; Centri elaborazione dati per la comunicazione aziendale (Telemarketing); Centri elaborazione dati per attività di mailing e publishing; Centri Elaborazione Dati operanti come Internet Provider; Centri Elaborazione Dati operanti per la fornitura di servizi commerciali o non forniti per conto terzi in modalità online (customer care); Centri Elaborazione Dati operanti con fornitori di servizi a valore aggiunto per gli utenti in rete (Call - Center)) ;
- b) **Lavoratori dipendenti** delle società tra professionisti, come individuate dall'art. 10, L. n. 183/2011;
- c) **Lavoratori dipendenti** degli studi di professionisti non organizzati in ordini e collegi;
- d) **Lavoratori dipendenti** delle imprese operanti nel mercato delle Tecnologie dell'informazione, Telecomunicazioni, Informatica, Internet, Sicurezza Elettronica, Imprese esercenti attività di produzione/importazione di prodotti hardware e software, Progettazione e ingegnerizzazione dei sistemi, Consulenza e formazione; Domotica; Automazione di edifici, Robotica, Intrattenimento audiovisivo multimediale, Imprese esercenti attività di installazione e manutenzione di sistemi.

Le previsioni del CCNL CED

DISCIPLINA WELFARE NEL CCNL CED

Sintesi dell'art. 270 dell'accordo di rinnovo del 09/03/2022

Quanto è previsto dal CCNL relativo ai "flexible benefits": **€ 150,00** per il **2022** (già erogato)

€ 150,00 per il **2023**

€ 150,00 per il **2024**

Quando erogare: entro il mese di settembre di ciascun anno di riferimento e comunque in base alla regolamentazione indicata dalle singole aziende. Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31/8 sempre di ogni anno:

a. con contratto a tempo indeterminato;

b. con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno 3 mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1.01-31.12).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1.01-31.12 di ciascun anno

ART. 270 (Welfare) dal testo di accordo di rinnovo del 09/03/2022.

A decorrere dal mese di gennaio 2019, le aziende attiveranno, a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti, piani e strumenti di “flexible benefits”, elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di € 100 per il 2019, € 120 per il 2020 ed € 140 per il 2021, da utilizzare entro il 31 dicembre di ciascun anno di riferimento e comunque in base alla regolamentazione indicata dalle singole aziende.

A decorrere dall’anno 2022, le aziende attribuiranno, a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti, piani e strumenti di “flexible benefits” del valore di € 150 per l’anno 2022, € 150 per l’anno 2023 ed € 150 per l’anno 2024, da erogare entro il mese di settembre di ciascun anno di riferimento e comunque in base alla regolamentazione indicata dalle singole aziende.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto. **Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 agosto, sempre di ogni anno: con contratto a tempo indeterminato; con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre).**

I suddetti valori **non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time** e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda. Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali **offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.** In caso di accordi collettivi le parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con le R.S.A. – laddove costituite - **per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare, privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.**

ASSOCED, LAIT e UGL Terziario, per le piccole e medie imprese prive di rappresentanza sindacale dei lavoratori, comunque rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL, convengono di conferire **all'ente bilaterale EBCE la specifica regolamentazione per un utilizzo diretto ed esigibile in materia di welfare da parte delle aziende e dei lavoratori ai quali viene applicato il presente CCNL.**

A tal uopo EBCE per il corretto utilizzo della presente normativa e per dotare le aziende ed i lavoratori di adeguate forme di sostegno tecnico per l'utilizzo del piano di welfare e di **flexible benefits**, procederà ad individuare, **attraverso specifiche convenzioni, piattaforme gestionali per l'erogazione di beni e servizi con finalità di educazione, d'istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, servizi alla persona o culto.**

Dichiarazione a verbale Le parti precisano altresì che i valori indicati al 1° comma della presente disciplina, sono riconosciuti un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda.

Misure fiscali per il welfare aziendale

1. Limitatamente al periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del Testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di euro 3.000, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

2. Resta ferma l'applicazione dell'articolo 51, comma 3, del citato testo unico delle imposte sui redditi, in relazione ai beni ceduti e ai servizi prestati a favore dei lavoratori dipendenti per i quali non ricorrono le condizioni indicate nel comma 1.

3. Il limite di cui al comma 1 si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli.

4. Agli oneri derivanti dal presente articolo, valutati in 142,2 milioni di euro per l'anno 2023 e 12,4 milioni di euro per l'anno 2024, si provvede ai sensi dell'articolo 44.

→ 332