



WELFARE 2020 - LE NOVITÀ IN MATERIA DI WELFARE AZIENDALE

In questo primo approfondimento realizzato nell'ambito del **Progetto W.W.W. We Want Welfare**, vincitore del bando attuativo **“Disseminazione e diffusione del welfare aziendale tramite enti aggregatori”** (Por Fse 2014/2020-Misura 1.8iv.3.2.6.) pubblicato dalla Regione Piemonte nell'ambito della **Strategia di innovazione sociale “We care”**, daremo evidenza delle principali novità previste dalla **Legge di Bilancio 2020** in tema di welfare aziendale.

Nell'ultimo anno infatti, il legislatore è intervenuto su vari aspetti riguardanti l'ambito del welfare aziendale nella sua dimensione più ampia, anche in conseguenza del periodo di emergenza sanitaria vissuta a causa della diffusione del Covid-19.

Ci occupiamo in questo primo contributo della **Legge di Bilancio 2020** che ha introdotto due modifiche all'art. 51 del D.P.R. 917/1986 (Testo Unico delle Imposte sui Redditi), principale riferimento della normativa relativa ai fringe benefits.

In particolare, la Legge di Bilancio 2020 ha rimodulato la tassazione relativa ai veicoli aziendali concessi ai dipendenti ad uso promiscuo in base ai livelli di emissioni CO2 dell'auto considerati nelle nuove tabelle ACI. **Fino ad oggi, in base all'art. 51, comma 4 lett. a)**, questo tipo di fringe benefit veniva assoggettato a tassazione per un importo forfettario pari al 30% del valore corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri, determinato in base al costo chilometrico di esercizio desumibile sempre dalle tabelle nazionali ACI.

Per i contratti stipulati dal 1° luglio 2020, con riferimento ad auto aziendali dopo il 1° gennaio 2020, il fringe benefit funziona allo stesso modo, ma il costo chilometrico di ogni auto aziendale tiene conto anche delle emissioni inquinanti. Infatti, la Legge di Bilancio 2020 ha previsto diversi livelli di tassazione che, solo in alcuni casi risultano più favorevoli al dipendente:

- fino a 60 g/km, imponibile al 25%;
- da 61 a 160 g/km, imponibile al 30%;



 fondo sociale europeo
e fondo europeo sviluppo regionale



- da 161 a 190 g/km, imponibile al 40%, aumentato al 50%, a partire dal 2021;
- oltre 190 g/km, imponibile al 50%, aumentato al 60%, a partire dal 2021.

Un ulteriore elemento di welfare aziendale modificato dalla Legge di Bilancio 2020 è quello della tassazione dei buoni pasto.

La normativa definisce il buono pasto come un documento di legittimazione che dà diritto al titolare di usufruire di un servizio sostitutivo di mensa. L'articolo 51, comma 2, lettera c del TUIR, consente infatti ai datori di lavoro di somministrare vitto ai propri dipendenti, attraverso mense organizzate direttamente o gestite da terzi, oppure di erogare buoni pasto quali titoli legittimanti ad usufruire di servizi sostitutivi di mensa presso gli esercizi commerciali convenzionati con la società emittitrice dei buoni per l'importo pari al suo valore facciale. La Legge di Bilancio 2020 ha modificato il valore degli importi che permettono la non imponibilità dei buoni pasto. In particolare, la manovra, con l'obiettivo di incentivare l'utilizzo ha previsto un innalzamento del limite di **esenzione fiscale del ticket elettronico da 7 a 8 euro e una contestuale riduzione della deducibilità del cartaceo da 5,29 a 4 euro**; negli stessi limiti è confermata la deducibilità IRES.

Per tutto quanto non modificato dalla recente normativa si rimanda **al Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico n. 122/2017** che disciplina gli aspetti fondamentali in materia di servizi sostitutivi di mensa (buoni pasto).

Nel successivo approfondimento parleremo delle novità in materia di welfare aziendale introdotte a seguito dell'emergenza da Covid-19.



IL WELFARE AZIENDALE NELL'EMERGENZA COVID-19 TRA NORMATIVA E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Nel secondo contributo realizzato nell'ambito del **Progetto W.W.W. We Want Welfare**, vincitore del bando attuativo "Disseminazione e diffusione del welfare aziendale tramite enti aggregatori" (Por Fse 2014/2020-Misura 1.8iv.3.2.6.) pubblicato dalla Regione Piemonte nell'ambito della Strategia di innovazione sociale "We Care", proveremo a raccogliere i principali interventi normativi, di prassi e di contrattazione collettiva che si sono avvicinati nel corso dell'anno 2020, anche in conseguenza alla emergenza epidemiologica causata dalla diffusione del Covid-19.

La Legge di Bilancio 2020, come già esposto nel primo aveva già introdotto delle novità in materia di welfare aziendale intervenendo sulla soglia di non concorrenza al reddito per i buoni pasto (sia cartacei che elettronici). Con il **Decreto Legge Agosto (D.L. 104/2020)** invece, è stata aumentata la soglia di esenzione fiscale dei fringe benefit, regolati **dall'articolo 51 comma 3 del TUIR**, passa da 258,23 a 516,46 euro annui. Tra i benefici interessati rientrano le auto aziendali ad uso promiscuo, i prestiti aziendali, le concessioni di abitazioni in locazione o in comodato d'uso e le card supermercato.

Se il bene o il servizio utilizzato come benefit ha un valore maggiore ai 516,46 euro annui, concorre a formare reddito da lavoro dipendente ed è soggetto a tassazione in base alle aliquote IRPEF dello scaglione di reddito in cui ricade il lavoratore, così come previsto dalla normativa. La soglia dei 516,46 euro, al momento prevista dal Decreto legge del quale si attende la conversione in Legge, non rappresenta una franchigia: quando nell'anno l'ammontare dei fringe supera la soglia tutto l'importo è assoggettato a tassazione.

Facendo sempre riferimento alla normativa sul welfare aziendale, in questo particolare periodo, caratterizzato dalla necessità, per i datori di lavoro, di salvaguardare con maggiori tutele la salute dei propri dipendenti, l'Agenzia è intervenuta con la **Circolare 11/E del 6 maggio 2020 dell'Agenzia delle Entrate**, trattando alcune questioni specifiche emerse in relazione a quelle che sono state le misure previste dal Decreto Cura Italia (D.L. 18/2020) e dal D.L. n. 23/2020 nonché altri quesiti di particolare rilievo in questa situazione.

Di evidente interesse per l'ambito del welfare aziendale e contrattuale è quanto riportato al punto 4.1. della stessa Circolare. Di fatto è stata ammessa la possibilità di far rientrare nel disposto di cui alla **lett. f-**



 fondo sociale europeo
e fondo europeo sviluppo regionale



quater, comma 2 dell'art. 51 del TUIR il versamento da parte dei datori di lavoro di premi in favore della generalità (o categorie) di dipendenti per la stipula di c.d. polizze Covid, a copertura del rischio di contrarre il virus.

Dunque, considerando le gravi conseguenze che ha avuto la malattia Covid-19 per lo meno su un certo numero di casi, ai fini della lett. f-quater, sulla base di questa interpretazione dell'Agenda delle Entrate, può essere considerata come una "patologia grave", ai fini del comma 2 dell'art. 51 del TUIR.

Come noto, nella lett. f-quater, comma 2 dell'art. 51 del TUIR sono ammesse prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza o aventi a oggetto il rischio di gravi patologie. È stata quindi riconosciuta la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente dei contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti (o di categorie omogenee) per prestazioni, anche in forma assicurativa che abbiano a oggetto specifico la copertura dal rischio Covid-19.

A proposito di copertura sanitaria integrativa, per supportare i dipendenti nell'affrontare le conseguenze derivanti dalle patologie da Covid-19, alcuni **Contratti Collettivi Nazionali di categoria hanno previsto l'attivazione di coperture sanitarie specifiche.**

In primis si segnala il **Fondo MétaSalute** che per i dipendenti delle aziende industriali della Metalmeccanica e della Installazione di Impianti ha comunicato l'attivazione di un piano sanitario integrativo dedicato alla **copertura delle sindromi influenzali di natura pandemica COVID-19**. Tali prestazioni si aggiungono, senza alcun costo ulteriore, ai piani sanitari già attivi rivolti ai lavoratori (non invece ai familiari) anche qui con decorrenza retroattiva (01.02.2020 al 31.07.2020) con l'obiettivo di fornire una risposta alle esigenze generate dalla diffusione della pandemia COVID-19. Il pacchetto di MétaSalute comprende il riconoscimento di una diaria giornaliera a fronte di un ricovero per la cura delle c.d. sindromi influenzali di natura pandemica. Sono inoltre previste delle indennità a titolo di una tantum a seguito di dimissioni da un reparto di terapia intensiva, a seguito di dimissioni da un reparto di terapia sub-intensiva o da un reparto assimilabile attrezzato con letti medicali e caschi respiratori. Infine, si prevede un contributo per le spese funerarie da riconoscersi a gli eredi in caso di decesso intervenuto prima delle dimissioni da un reparto di terapia intensiva o sub-intensiva.



Anche il **fondo Sanimoda**, istituito per garantire un'assistenza sanitaria integrativa ai lavoratori dell'industria della Moda, con la **CoperturaSANIMODACovid19** ha previsto senza oneri aggiuntivi una **copertura assicurativa speciale contro i rischi derivanti dal Corona Virus**, valida retroattivamente dal 1 gennaio – 31 dicembre 2020, per i dipendenti già iscritti al fondo. Tra le prestazioni offerte vi è una diaria giornaliera per ricovero in caso di positività, una indennità post ricovero a seguito di terapia intensiva e una diaria da isolamento domiciliare.

Infine, sempre per il settore dell'industria, si segnala il **fondo Faschim** per i lavoratori dipendenti dell'industria chimica, chimico farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e gpl, del settore minerario e dei coibenti, il quale ha previsto un **pacchetto molto ampio di prestazioni**. Anche in questo caso la misura ha efficacia retroattiva e quindi copre dal 1 febbraio al 30 settembre 2020, per cui il lavoratore positivo al tampone Covid-19 può godere di una diaria giornaliera a seconda che abbia affrontato un ricovero ospedaliero presso SSN, un ricovero in terapia intensiva oppure un isolamento domiciliare. A ciò si aggiunge un'indennità post-ricovero o post-terapia intensiva. Inoltre, viene data l'ulteriore possibilità di godere di un rimborso per le visite specialistiche effettuate in modalità domiciliare o in video consulto e si estendono di ulteriori tre mesi i termini per la presentazione delle richieste di rimborso delle prestazioni, rispetto a quanto normalmente previsto.

Nel prossimo approfondimento faremo una breve disamina della diffusione del welfare aziendale in Provincia di Cuneo attraverso l'analisi della contrattazione aziendale e territoriale.