

IL WELFARE AZIENDALE NELLA LEGGE DI BILANCIO 2020

La Legge di Bilancio 2020 non ha introdotto novità sostanziali in merito al welfare aziendale per cui risulta essere in linea di massima confermato l'impianto dell'anno scorso.

Infatti sono stati effettuati solo piccoli interventi all'articolo 51 del T.U.I.R. (principale riferimento normativo per le nostre trattative aziendali sul welfare che definisce la composizione del reddito da lavoro dipendente e il suo trattamento fiscale).

Gli interventi riguardano il trattamento dei **buoni pasto** e delle **auto aziendali**.

LE NOVITÀ SU BUONI PASTO E AUTO AZIENDALI

UTILIZZO E TASSAZIONE DEI BUONI PASTO: la Manovra prevede un innalzamento del limite di esenzione fiscale del ticket elettronico da 7€ a 8€ e, contestualmente, una riduzione della deducibilità del cartaceo da 5,29€ a 4€. [Articolo 1, comma 677 del [testo pubblicato in Gazzetta Ufficiale](#)].

VEICOLI AZIENDALI CONCESSI IN USO PROMISCUO AI DIPENDENTI: la Manovra prevede una nuova tassazione correlata ai valori di emissione di anidride carbonica. All'aumentare dei valori, aumenterà il reddito figurativo. Le nuove regole si applicheranno dal 1° luglio 2020 e solo ai veicoli di nuova immatricolazione. [Articolo 1, comma 63 del [testo pubblicato in Gazzetta Ufficiale](#)].

CONVERSIONE IN WELFARE AZIENDALE DEI PREMI DI RISULTATO

Non sono state apportate modifiche per quel che riguarda i Premi di Risultato aziendali e gli eventuali incentivi previsti in caso di conversione in welfare aziendale.

Come l'anno scorso il lavoratore potrà decidere in autonomia di convertire in welfare il premio di produttività **se vi è un accordo di secondo livello** che lo consente.

Le attuali regole prevedono che sia possibile convertire in welfare eventuali importi erogati a fronte di aumento della produttività fino ad un massimo di 3.000€ (in alternativa all'erogazione in contanti con aliquota al 10%) se è stato sottoscritto un accordo fra aziende e sindacati che lo consente.

Il welfare aziendale rappresenta uno dei principali strumenti di riduzione degli impatti fiscali in presenza di un aumento della produttività aziendale. Consente ai dipendenti di ottenere un beneficio diretto ma anche alle aziende di ottenere un vantaggio fiscale che può essere redistribuito con strumenti mirati per rispondere a bisogni collettivi o individuali della popolazione aziendale che esprime maggiori bisogni sociali. La trattativa sul premio aziendale, quindi, può costituire il momento in cui il ruolo della **FIRST CISL** e del sindacato tutto diventa davvero decisivo. Lo strumento del welfare aziendale, infatti, può sì essere una leva di riduzione dei costi e di redistribuzione ma anche il momento in cui ripensare e rinnovare l'organizzazione del lavoro definendo spazi di partecipazione da parte dei lavoratori alla vita aziendale.