

Le Entrate illustrano le novità in tema di assistenza introdotte dalle ultime leggi di Bilancio

# Welfare, enti bilaterali centrali

## A loro il compito di attuare i piani ed erogare i servizi

DI GIANPAOLO SBARAGLIA\*

La circolare 5/E del 2018 illustra il contenuto e la portata delle novità e delle implementazioni introdotte in tema di piani di welfare aziendale dalle leggi di Bilancio 2017 e 2018 alla legge di Stabilità 2016. Il principale chiarimento fornito dall'Amministrazione concerne il regime fiscale di deducibilità dei costi sostenuti dal datore di lavoro per l'erogazione di benefit oggetto di contrattazione collettiva di primo livello (art. 51, comma 2, lett. f), Tuir). Secondo detta norma (l'art. 1, comma 162, legge di Bilancio 2017), le opere e i servizi aventi utilità sociale possono essere introdotte anche dal Ccnl, consentendo comunque l'esclusione di detti valori dal reddito di lavoro dipendente. Secondo l'Amministrazione finanziaria, e questa rappresenta la novità, la predetta disposizione si applica con effetto retroattivo sia

alle opere e ai servizi di cui lett. f) che alle «somme e valori disciplinati» dalle successive lettere f-bis) (es. frequentazione di asili nido o centri estivi, sussidi per rette scolastiche o tasse universitarie), f-ter (es. assistenza domiciliare) e f-quater) dell'art. 51, comma 2, del Tuir. I costi sostenuti in relazione alle predette tipologie di benefit, aggiunge la circolare, saranno integralmente deducibili, ex art. 95 Tuir se erogati in esecuzione di un obbligo contrattuale (Ccnl) o nei limiti dell'art. 100 Tuir qualora siano erogati volontariamente dal datore di lavoro. Si segnala che i contratti collettivi di Cisl impongono ai datori che li recepiscono prestazioni welfare. La circolare poi si sofferma sulla nuova lettera f-quater) dell'art. 51, comma 2, Tuir che ha reso esenti ai fini Irpef i versamenti del datore di lavoro, per conto del lavoratore, in polizze assicurative extraprofessionali «long term care» e «dread disease».

L'Agenzia a tal proposito indica, in assenza di riferimenti normativi, i criteri e le modalità per individuare gli effettivi beneficiari, il reale contenuto delle «gravi patologie» e le concrete caratteristiche delle prestazioni oggetto delle predette polizze. L'Agenzia, interpretando estensivamente i termini «contributi e premi» ha aggiunto altresì che la disposizione in esame trova applicazione anche alle ipotesi in cui i contributi sono versati ad enti o casse non aventi i requisiti di cui alla lett. a) del comma 2 dell'art. 51 del Tuir, o a fondi sanitari non iscritti all'anagrafe nonché ad enti bilaterali indicati all'art. 2, comma 1, lett. h), dlgs n. 276/2003. I chiarimenti resi dall'Agenzia valorizzano il percorso intrapreso dal legislatore del 2016, diretto a coinvolgere lavoratori e datori di lavoro nella negoziazione bilaterale di piani di welfare aziendale. In quest'ottica, la circolare recepisce il

ruolo centrale ormai assunto dagli enti bilaterali, i quali, interagendo pariteticamente tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, controllano e attuano i piani di welfare erogando numerosi servizi previsti dalla contrattazione collettiva, tra i quali la sanità integrativa. È opportuno segnalare che Enbic, anticipando il contenuto della circ., ha ampliato le proprie offerte in ambito sanitario. La circ. n. 5/E fornisce chiarimenti anche in relazione alla nuova lett. d-bis) dell'art. 51, comma 2, Tuir che ha introdotto un ulteriore benefit che può comporre un piano di welfare aziendale: l'abbonamento al trasporto pubblico locale, regionale e interregionale. La non concorrenza di tale benefit alla formazione del reddito del dipendente è subordinata alla presenza di determinate condizioni: offerta dell'abbonamento ad una generalità o categorie di dipendenti o familiari degli

stessi, purché fiscalmente a carico, fornitura di un titolo di trasporto abilitato ad eseguire un numero illimitato di viaggi, per più giorni, su un percorso predefinito o sull'intera rete e il possesso di documentazione attestante la spesa da parte del datore di lavoro o del lavoratore (o suo familiare).

\* Studio legale Acta

Pagina a cura degli  
**Enti Bilaterali Cisl**

EN.Bi.F. costituito  
CON SACI ed ANACI  
CCNL AMMINISTRATORI  
CONDOMINIALI  
EN.BI.C. costituito  
con Anpit, Cidec, Unica  
CCNL COMMERCIO - SERVIZI,  
LOGISTICA, CASE DI CURA  
TURISMO  
E PUBBLICI ESERCIZI  
Info [www.enbif.it](http://www.enbif.it) e [www.enbic.it](http://www.enbic.it)  
TEL. 0688816384/5  
SEDE Via Cristoforo Colombo  
115 - ROMA

METALMECCANICI

## Una nuova federazione per la Cisl

Si comunica che, a fare data dallo scorso 16 aprile 2018, la Federazione dei metalmeccanici della Cisl ha modificato la propria denominazione da Failms Cisl Metalmeccanici a «Cisal Metalmeccanici». Quanto sopra per evitare confusioni tra la Federazione Cisl Metalmeccanici aderente alla Cisl (Confederazione sindacale comparativamente più rappresentativa presente nel Cnel) e la Federazione Failms o Failm da anni non più aderente alla Cisl, che per questo motivo non potrà più fregiarsi della sigla Cisl. Viste le crescenti adesioni è in atto sul territorio una riorganizzazione di Cisl Metalmeccanici, sia con conferimento di nuovi incarichi, sia con la previsione di più coordinamenti in funzione degli specifici settori di attività delle aziende metalmeccaniche e siderurgiche. Entro il mese verrà convocata a Roma una riunione dei quadri sindacali per un aggiornamento sulla situazione contrattuale e organizzativa. Per comunicazioni o richieste di chiarimento e per aggiornamenti consultare il sito [cisl-metalmeccanici.it](http://cisl-metalmeccanici.it) nel quale sono pubblicati il nuovo statuto e la nuova scheda associativa.

## Road map e formazione sul Gdpr made in Anpit

Continua ad arricchirsi il vasto panorama di servizi messi a disposizione da Anpit per le proprie aziende associate. In continuità con il cammino fin qui svolto e con la volontà di aiutare sempre di più le imprese a crescere e rinnovarsi sarà, infatti, possibile adeguarsi alle nuove normative in materia di privacy, assicurando una migliore qualità e maggiore sicurezza nell'attività svolta dall'azienda. In quest'ottica infatti si inquadrano i corsi di formazione finalizzati alla conoscenza, formazione e certificazione (rilasciata da Imq) riguardo al regolamento generale sulla protezione dei dati (Gdpr, General data protection regulation), adottato dal Parlamento europeo nell'aprile 2016 dopo quattro anni di dibattiti e trattative. Le disposizioni del regolamento Ue rafforzano la protezione dei dati, coerentemente con le attuali preoccupazioni sulla privacy, e devono essere rispettate sia dalle aziende con sede nell'Unione europea sia da quelle che, pur avendo sede al di fuori della Ue, elaborano dati dei cittadini di uno Stato membro. Il regolamento avvia la responsabilizzazione dei titolari del trattamento e l'adozione di un approccio basato su una costante valutazione del rischio che un determinato trattamento di dati personali può portare per i diritti e le libertà degli interessati. Entrerà in vigore il 25 maggio 2018 in tutti i paesi membri dell'Unione europea, imponendo obblighi stringenti sul trattamento e la gestione dei dati dei cittadini europei. Come anticipato Anpit, in

collaborazione con K-Solution, aiuterà non solo le aziende ad adeguarsi alla normativa, ma le accompagnerà nell'apprendimento e nell'acquisizione di questa disciplina. È fondamentale comprendere infatti come si tratti di una grande opportunità per vincere le sfide del mercato del lavoro; un investimento che va ben oltre il mero obbligo giuridico. La protezione e il controllo dei requisiti dei dati utilizzati per il raggiungimento di un determinato lavoro è infatti essenziale per garantire la validità di un'attività produttiva o finalizzata all'erogazione di servizi. Con l'attuazione del regolamento verrà inoltre introdotta la figura del Dpo (Data protection officer - Responsabile protezione dei dati personali). Saranno tenuti alla nomina del responsabile della protezione dei

dati personali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: istituti di credito; imprese assicurative; sistemi di informazione creditizia; società finanziarie; società di informazioni commerciali; società di revisione contabile; società di recupero crediti; istituti di vigilanza; partiti e movimenti politici; sindacati; Caf e patronati; società operanti nel settore delle «utilities» (telecomunicazioni, distribuzione di energia elettrica o gas); imprese di somministrazione di lavoro e ricerca del personale; società operanti nel settore della cura della salute, della prevenzione/diagnostica sanitaria quali ospedali privati, terme, laboratori di analisi mediche e centri di riabilitazione; società di call center; società che forniscono servizi informatici; società che erogano servizi televisivi a pagamento. Le normative degli stati membri sono state armonizzate con l'introduzione del regolamento che si applica in tutti i 28 stati membri ed a tutte le società extra Ue che offrono servizi e beni ai cittadini europei. Le violazioni del Gdpr comportano pene severe, con multe fino a 20 milioni di euro o del 4% del fatturato globale se superiore. Grazie ai corsi di formazione organizzati da Anpit in collaborazione con K-Solution, le aziende saranno seguite da professionisti ed esperti della materia, in un percorso mirato alla conformità con il Regolamento e allo sviluppo delle possibilità che offre.

Daniele Saponaro  
consigliere nazionale  
Anpit