



Unione
Province
d'Italia



Roma Tre



Progetto «PROVINCE & COMUNI»

Il rafforzamento delle politiche del personale delle Province a supporto dei Comuni

Lezione «Il Welfare contrattuale nella PA»

Pierluigi Mastrogioiuseppe

11 marzo 2026

ore 12,30



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica

PN GOVERNANCE
E CAPACITÀ
ISTITUZIONALE
2014-2020

POC PROGRAMMA
OPERATIVO
COMPLEMENTARE

Welfare «aziendale» o «integrativo»

Le principali tipologie



WELFARE DI CONTRATTO: welfare disciplinato dal contratto collettivo nazionale. Le amministrazioni che applicano quel determinato CCNL mettono a disposizione beni e servizi welfare, secondo la disciplina e le regole previste contrattualmente

WELFARE DA PREMIO DI RISULTATO: permette ai dipendenti di convertire, in parte o totalmente, il proprio premio di produzione in welfare aziendale. QUESTA TIPOLOGIA NON SI APPLICA ALLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI.

WELFARE PURO O «ON TOP»: è una soluzione flessibile, prevista per categorie omogenee di lavoratori, definita attraverso un regolamento aziendale unilaterale. Viene detto anche “premile”, in quanto può essere erogato in base al raggiungimento di obiettivi aziendali. QUESTA TIPOLOGIA NON SI APPLICA ALLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI.



La disciplina del welfare nei CCNL della PA

Art. 45 del CCNL comparto Funzioni locali del 23/2/2026



1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'educazione, all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
- f) incentivazione alla mobilità sostenibile;
- g) altre categorie di beni, servizi e benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79 del CCNL 16.11.2022, nel limite definito in sede di contrattazione collettiva integrativa. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, anche in deroga al limite di cui al precedente periodo, quelle di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21.05.2018.



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



Dalla teoria alla pratica

Come attuare un piano di welfare per il personale



QUALI BISOGNI

Analizzare i bisogni reali dei propri dipendenti (ad esempio, questionari in forma anonima o interviste singole). In base alle risultanze dell'analisi, si va a definire un paniere di beni e servizi.

QUALE MODALITA'

RIMBORSO o VOUCHER: si identifica un «paniere di benefici»; nel caso del rimborso la persona presenta la documentazione ed ottiene il rimborso; nel caso del voucher sceglie ed ottiene direttamente il servizio.

CREDITO WELFARE PERSONALE o STANZIAMENTO EX ANTE PER TIPOLOGIA DI BENEFICIO: nel primo caso, si attribuisce un credito welfare personale da spendere in autonomia nell'ambito di un paniere di beni e servizi (flexible benefit); nel secondo caso, si stanziano ex ante risorse sulle varie tipologie di benefici e si rimborsano i dipendenti sulla base della documentazione prodotta e di una graduatoria.

FRINGE BENEFIT: beni/servizi in natura esenti fino a una certa soglia; oltre la soglia sono imponibili. Si differenziano dai benefici visti sopra che, invece, sono «non imponibili» se rispettano condizioni e tipologie ammesse.



Dalla teoria alla pratica

Come attuare un piano di welfare per il personale



ATTIVARE LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

- Arrivare alla contrattazione integrativa con le idee chiare (dopo aver analizzato bisogni e modalità)
- Può essere utile aver affrontato il tema già in sede di confronto (esempio, OPI o CUG)
- La contrattazione integrativa affronta temi quali:
 - ✓ tipologia di beni e servizi;
 - ✓ se viene attribuito un credito welfare, con quale criterio;
 - ✓ risorse destinate.
- La contrattazione non dovrebbe invece trattare le modalità di gestione (ad esempio, gestione interna o tramite piattaforma), anche se su tali temi si possono fornire tutte le informazioni utili ad una migliore comprensione della tematica



Dalla teoria alla pratica

Come attuare un piano di welfare per il personale



AZIONI DI COMUNICAZIONE AL PERSONALE

- Soprattutto, nelle fasi di avvio, è utile fornire al personale tutte le informazioni necessarie, spiegare il piano di welfare, comunicare correttamente la procedura, far comprendere i vantaggi (ad esempio, fiscali), risolvere dubbi ecc.
- Se si utilizza una piattaforma, si possono anche organizzare specifici incontri per illustrarne le funzionalità



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



La disciplina fiscale

Il testo unico delle imposte sui redditi (DPR 22 dicembre 1986, n. 917)



Art. 51 (Determinazione del reddito di lavoro dipendente)

- **Il principio generale dell'art. 51 TUIR** è che tutto ciò che il lavoratore riceve in relazione al rapporto di lavoro costituisce reddito imponibile, salvo le specifiche esclusioni previste dal comma 2.
- **Il welfare aziendale rientra proprio in queste esclusioni:** quando il datore di lavoro eroga beni o servizi destinati al benessere del dipendente e della sua famiglia, e non denaro, tali prestazioni non sono considerate reddito imponibile se rispettano i requisiti stabiliti dalla norma (destinazione collettiva, non monetizzabilità, limiti quantitativi).



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



GOVERNANCE
E CAPACITÀ
ISTITUZIONALE
2014-2020



PROGRAMMA
OPERATIVO
COMPLEMENTARE

La disciplina fiscale

Il testo unico delle imposte sui redditi (DPR 22 dicembre 1986, n. 917)

Art. 51 (Determinazione del reddito di lavoro dipendente)



1. Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

2. Non concorrono a formare il reddito:

a) ...

b) lettera soppressa dal d.l. 27 maggio 2008, n. 93, convertito con modificazioni dalla l. 24 luglio 2008, n. 126;

c) ...

d) ...



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



GOVERNANCE
E CAPACITÀ
ISTITUZIONALE
2014-2020



PROGRAMMA
OPERATIVO
COMPLEMENTARE

Tabella riassuntiva delle tipologie non imponibili

Lettera art. 51, co. 2 TUIR	Tipologia di benefit / welfare	Esemplificazioni	Condizioni principali di esenzione
a)	Contributi previdenziali e assistenziali e contributi di assistenza sanitaria	Contributi obbligatori e contributi a fondi di assistenza sanitaria integrativa	I fondi di assistenza sanitaria integrativa devono essere iscritti all'Anagrafe prevista dalla legge. Vi è un limite di non imponibilità.
c)	Somministrazione di vitto	Mensa aziendale o servizi sostitutivi di mensa (ticket restaurant).	Esenzione entro i limiti stabiliti dalla normativa sui buoni pasto (diversi per formato cartaceo o elettronico).
d)	Prestazioni di servizi di trasporto collettivo	Servizi di trasporto organizzati dal datore di lavoro per il tragitto casa-lavoro dei dipendenti.	Deve trattarsi di trasporto collettivo organizzato dal datore di lavoro o tramite terzi.
d-bis)	Acquisto abbonamenti per trasporto pubblico locale	Abbonamento treno regionale	Generalità o categorie di dipendenti
e)	Utili da partecipazione	NON APPLICABILE ALLA PA	
f)	Servizi per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto	Servizi come baby-sitting, assistenza domiciliare, servizi di cura della casa o accompagnamento di familiari anziani a visite mediche.	Devono riguardare i familiari indicati nell'art. 12 TUIR e devono essere offerti alla generalità o categorie di dipendenti
f-bis)	Servizi di educazione e istruzione per i familiari anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari	Rette asili, scuole, centri estivi ecc.	Devono riguardare i familiari indicati nell'art. 12 TUIR e devono essere offerti alla generalità o categorie di dipendenti
f-ter)	Assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti	Servizi di assistenza o rimborso delle relative spese per familiari anziani o non autosufficienti.	Devono riguardare i familiari indicati nell'art. 12 TUIR e devono essere offerti alla generalità o categorie di dipendenti
f-quater)	Prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza o di gravi patologie	Assicurazioni invalidità	Esenzione con dei limiti di reddito per i familiari. Devono riguardare i familiari indicati nell'art. 12 TUIR e devono essere offerti alla generalità o categorie di dipendenti
g)	Valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti	NON APPLICABILE ALLA PA	
h)	Somme trattenute per contributi a carico lavoratore nonché rimborsi di spese sanitarie	Rimborso di prestazioni sanitarie. Trattenute sullo stipendio di somme versate a fondi di previdenza complementare (interpello Agenzia Entrate n. 589 del 15 settembre 2021)	Deve trattarsi di servizi effettivamente fruiti e documentati. In conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali
i)	Mance case da gioco	NON APPLICABILE ALLA PA	
i-bis)	Quote di retribuzione derivanti dall'esercizio, da parte del lavoratore, della facoltà di rinuncia all'accredito contributivo	NON RIGUARDA WELFARE AZIENDALE	



La disciplina fiscale

Il testo unico delle imposte sui redditi (DPR 22 dicembre 1986, n. 917)



Art. 51 (Determinazione del reddito di lavoro dipendente)

3-bis. Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



La disciplina fiscale

I familiari del lavoratore



Secondo l'articolo 51 comma 2 lett. f) del TUIR, i benefit possono essere concessi non solo ai dipendenti ma anche ai loro **familiari fiscalmente a carico**. Per familiari s'intendono il coniuge non legalmente ed effettivamente separato, i figli, compresi quelli adottati o affidati, ma anche genitori, suoceri e fratelli e sorelle.

L'introduzione delle **lettere f-bis e f-ter**, ad opera della legge di Stabilità 2016, ha introdotto altre importanti novità. In entrambi i casi il soggetto che usufruisce della prestazione è il familiare del dipendente.



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



GOVERNANCE
E CAPACITÀ
ISTITUZIONALE
2014-2020



PROGRAMMA
OPERATIVO
COMPLEMENTARE

La disciplina fiscale

Il finanziamento a carico del fondo



- Orientamento dell'Agazia delle Entrate per evitare elusione delle imposte
- Si può finanziare a carico del Fondo beneficiando della non imponibilità? Sì, ma con alcuni «distinguo».



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



Il finanziamento a carico del Fondo

Il problema del rispetto del limite ex art. 23, comma 2, d. lgs. n. 75/2017



- **Corte dei conti, Sezione autonomie (del. n. 17/2024/QMIG):** «le risorse destinate alla contrattazione decentrata finalizzate a misure di welfare integrativo di cui all'art. 82 del CCNL, stante la loro natura assistenziale e previdenziale, non sono da assoggettarsi al limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017 ma sono soggette, esclusivamente, alla disciplina e ai limiti specifici, anche finanziari, previsti dall' art. 82 del contratto nazionale di lavoro Funzioni Locali»
- **Art. 1, c. 125, legge n. 207/2024:** «Ai fini del rispetto del limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, concorrono le risorse destinate, nell'ambito della contrattazione integrativa o di analoghi accordi per il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico, a benefici di natura assistenziale e sociale in materia di welfare integrativo, fatte salve le risorse riconosciute a tale fine da specifiche disposizioni di legge o da previgenti norme di contratto collettivo nazionale».





Unione
Province
d'Italia



Roma Tre



Progetto «PROVINCE & COMUNI»

Il rafforzamento delle politiche del personale delle Province a supporto dei Comuni

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Per maggiori informazioni

www.pi-co.eu www.provincecomuni.eu www.provinceditalia.it



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



GOVERNANCE
E CAPACITÀ
ISTITUZIONALE
2014-2020



PROGRAMMA
OPERATIVO
COMPLEMENTARE