



**Il welfare integrativo: gli spazi applicativi  
dopo il DL 25/2025**



# Welfare integrativo nel CCNL

- Nei CCNL fino al 2022 gli oneri per welfare dovevano rientrare «nelle disponibilità già stanziare dagli Enti per le medesime finalità», il che impediva di fatto l'attivazione per quasi tutti ad eccezione della Polizia Locale
- Dal CCNL 2019-2021 si può utilizzare anche «quota parte del Fondo», e nel limite definito in sede di contrattazione integrativa

## Welfare integrativo nel CCNL (2)

- Le misure di welfare possono riguardare:
- Sostegno al reddito della famiglia (assistenza alla persona, baby sitter, contributi alla mobilità, ecc.)
- Supporto all'istruzione (borse di studio)
- Contributi per attività ricreative e sociali
- Sovvenzioni e anticipazioni a dipendenti
- Polizze sanitarie integrative
- incentivazione alla mobilità sostenibile
- altre categorie di beni, servizi e benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

# Perché aprire al welfare nella P.A.

**ATTRATTIVITA'  
DEL LAVORO  
PUBBLICO**

Sviluppo del benessere lavorativo per qualificare l'offerta di lavoro, in particolare verso i giovani

**MAGGIORE  
CONVENIENZA  
PER I LAVORATORI**

Aumento del potere di acquisto su beni e servizi fondamentali o su prestazioni sanitarie, in aggiunta al SSN

# Welfare e limiti al salario accessorio

- Sezione autonomie, deliberazione 17/2024
  - Viene smentita l'impostazione data dalla Ragioneria dello Stato e da alcune pronunce di Corte dei Conti
  - Sembrava quindi possibile incrementare il fondo con risorse aggiuntive al di fuori dei limiti del salario accessorio, se finalizzate a welfare la cui natura non è retributiva ma assistenziale

# Welfare e limiti al salario accessorio

- La parola definitiva in legge di Bilancio

Art. 1 comma 124 L. 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”.*

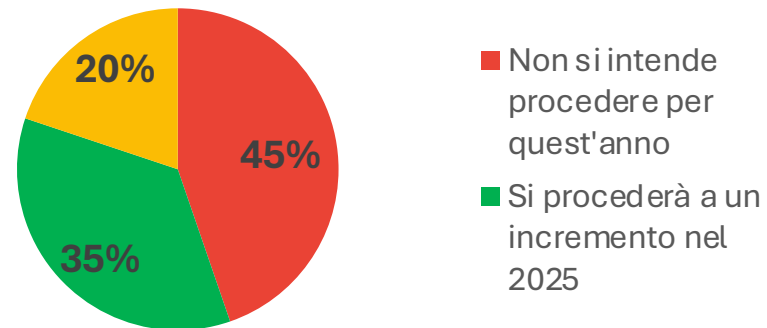
## Welfare e DL 25/2025

- L'introduzione dell'incremento del Fondo (stabile) con il D.L. 25/2025 può rappresentare un'opportunità importante per l'introduzione del welfare
- Pur nel quadro dei limiti vigenti («comma 557» e capacità assunzionali) l'esenzione dal limite al salario accessorio mette a disposizione una leva importante di valorizzazione
- La circolare MEF-RGS del giugno 2025 cita il welfare come possibile destinazione delle risorse aggiuntive

# L'applicazione del DL 25/2025

- I comuni che intendono procedere agli aumenti (circa il 35%) stanno prevedendo incrementi significativi
- La media dichiarata si attesta a circa **520** euro pro capite aggiuntivi già sull'annualità 2025

Valutazioni sull'incremento DL 25



# I limiti all'aumento del DL 25/2025

- Le problematiche più segnalate, per chi rispetta i parametri, riguardano il margine ridotto del «comma 557» e problematiche generali di Bilancio

Motivazione	%
Problemi di bilancio	26%
Spazio ridotto sui limiti di spesa	27%
Rischio di limitazioni alle assunzioni	7%
Mancato parametro di virtuosità	25%
Risorse ritenute già adeguate	15%

# La situazione nelle Unioni

- Le Unioni non sono destinatarie dirette dell'incremento ma possono beneficiare della cessione di quote di fondo da parte dei Comuni aderenti (cfr. circolare MEF)
- La manovra risulta comunque decisamente complessa, in molti casi anche sul piano «politico»
- Ad oggi, solo il 28% delle Unioni stanno realizzando i passaggi per un incremento dei Fondi

# Il trattamento fiscale

Art. 51 comma 3 TUIR:

NON concorrono a formare il reddito:

- *Il valore dei **beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti**, entro il limite complessivo di 1.000 euro per il 2024 (c.d. «Fringe benefits»)*
- *i **contributi di assistenza sanitaria** versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale, fino a un massimo di euro 3.615,20*

# La previsione nel CCI

- La destinazione a welfare ex art. 45 CCNL non può essere lasciata alla discrezionalità del singolo dipendente
- Per garantire il beneficio fiscale, occorre che si tratti di una previsione esplicita nel testo del CCI
- Solitamente, la scelta è quella di destinare parte delle risorse che andrebbero a finanziare la performance individuale e collettiva
- La quota individuale non è soggetta a riduzione connessa a una valutazione non piena

# Il trattamento fiscale

