

Il welfare aziendale: un'opportunità di cambiamento

Corporate welfare: an opportunity for change

di Giovanni Francesco Cassano, dottore commercialista Milano – BLC Network

Il welfare aziendale è una forma di retribuzione al lavoratore dipendente in beni e servizi in natura erogata con l'intenzione di migliorare la vita lavorativa e privata

L'evoluzione della società, con i suoi mutamenti nei comportamenti individuali e nella struttura dei bisogni reali oltre che della loro percezione da parte delle persone, impone una crescente sensibilità e attenzione da parte del legislatore. In quest'ottica i lavoratori e le aziende sono i naturali destinatari dei provvedimenti diretti al miglioramento e consolidamento della stabilità reddituale, della conciliazione del tempo vita-lavoro a condizioni meno gravose per le imprese.

La norma

La legge 28 dicembre 2015 n. 208 "Legge di stabilità 2016" nei commi da 182 a 189 e il Decreto attuativo 25 marzo 2016 del Ministero del Lavoro e delle Finanze, nell'intento dichiarato di proporre strumenti che possano incidere in maniera significativamente positiva sulle condizioni di vita, introducono nuovi termini e rimodulano quanto esistente in materia di welfare aziendale rendendolo molto più interessante di prima.

Tale norma, infatti, permette di:


- 1) *Superare il principio volontaristico, riconducendo l'erogazione di servizi nell'alveo della contrattazione permettendone, di fatto, la completa esenzione*
- 2) *estendere i benefici a servizi educativi, centri ricreativi estivi e invernali e ludoteche*
- 3) *introdurre l'esenzione anche per i servizi e prestazioni assistenziali*

nei confronti di familiari anziani o non autosufficienti.

Il welfare aziendale è una forma di retribuzione al lavoratore dipendente in beni e servizi in natura erogata con l'intenzione di migliorare la vita lavorativa e privata. Attraverso tale strumento si raggiungono contemporaneamente più risultati:

- Un incremento del potere di acquisto dei lavoratori con una maggiore consapevolezza dei propri bisogni
- delle erogazioni effettuate a condizioni economiche non penalizzanti per le aziende, attraverso la completa esenzione da costi aggiuntivi (contribuzione previdenziale e assistenziale)
- tutto questo, collegato, ove possibile, a politiche premiali a favore dei lavoratori con innegabile maggior coinvolgimento degli stessi nelle dinamiche aziendali
- conciliazione tempo famiglia-lavoro intervenendo sulle quotidiane esigenze dei singoli liberando tempo per la vita privata.

Questa norma persegue anche lo scopo di riportare, all'interno della contrattazione collettiva nazionale, in fase di concertazione e rinnovo, i bisogni della vita reale dei lavoratori, sganciati dai vincoli puramente contrattuali. Questo proposito si può raggiungere sia a livello del contratto nazionale sia spostando

A vertical decorative element on the left side of the page features a gradient from dark blue at the top to light blue at the bottom. Overlaid on this gradient are white and light blue silhouettes of people holding hands, arranged in two rows. The top row shows three figures, and the bottom row shows two figures, all facing right.

The corporate welfare is of pay to the employee in form of goods and services with the intention of improving the work and personal life.

The evolution of society, with its changes in individual behaviour and in the structure of the needs as well as in their perception of people, requires a growing sensitivity and attention by the legislature. In this spirit, the workers and the companies are the natural recipients of the measures to improve profitability, consolidation of the economic stability and the reconciliation of the work-life time less burdensome for businesses.

The norm

The law 28 December 2015 n. 208 "2016 Stability Law" in paragraphs 182 and 189 and Decree of 25 March 2016 the Ministry of Labour and Finance, with the purpose to propose tools that could have a material positive impact on citizens living conditions, introduces new terms and revise existing regulation in the field of corporate welfare, making it much more interesting than before.

In fact, this regulation allows to:

- 1) Go beyond the voluntary principle, bringing back the provision of services in the realm of bargaining, allowing for the possibility to be completely exempted*
- 2) extend the benefits to educational services, summer and winter recreation centers*
- 3) introduce an exemption also for the care services elderly family members or dependents.*

The corporate welfare is of pay to the employee in form of goods and servi-

ces with the intention of improving the work and personal life.

Through this tool many results can be achieved simultaneously:

- An increase in the purchasing power of workers with a better awareness of their own needs*
- The disbursements in economic conditions that do not penalize companies, through the complete exemption from additional costs (and social security contributions)*
- All this together, where possible, with reward policies in favor of workers with greater involvement of them in the business dynamics*
- Reconciling work and family time by acting on the daily needs of individuals and freeing up time for their personal life.*

This rule also aims to stimulate the return in the national collective bargaining, in the stage of definition and renewal, the needs of the real lives of workers, unhooked from purely contractual constraints. This objective can be achieved at both the level of the national contract and by switching the focus of collective bargaining from national to the corporate level, pushing for greater involvement of workers in the new organizational-wage models, and from a different level of working relationships on motivational levers all company operators.

Starting from the workers

To prepare a successful project in any company, we must start from

■ OPERATORI / OPERATORS

il baricentro dalla contrattazione collettiva dal livello nazionale a quello aziendale, spingendo per un maggior coinvolgimento dei lavoratori in nuovi modelli organizzativi-tributivi, e verso un diverso livello di relazioni lavorando sulle leve motivazionali di tutti gli operatori aziendali.

Partire dai lavoratori

Per predisporre un progetto vincente, in azienda, occorre partire dall'analisi dei bisogni dei lavoratori: analisi predisposta da specialisti del settore capaci di preparare un questionario, anonimo, a matrice, per intercettare le indicazioni dei lavoratori. Decidere se proporre a tutti i lavoratori il piano di welfare o identificare classi omogenee di questi.

La fase successiva è l'identificazione di un paniere di beni e/o servizi da poter proporre e gestire.

Un esempio di paniere potrebbe essere:

Casse sanitarie: pacchetti sanitari integrativi e rimborso delle spese mediche

istruzione: scuole di ogni ordine, centri estivi-invernali, mense scolastiche, pre e dopo scuola, libri scolastici

assistenza familiari: spese sostenute per assistenza a familiari anziani o non autosufficienti

previdenza integrativa: versamenti volontari integrativi a fondi pensione

fringe benefit: beni e servizi in natura, buoni sconto e carte prepagate, abbonamento al trasporto pubblico

tempo libero e benessere: attività culturali e ricreative (viaggi, abbonamenti cinema e teatri, Spa, palestre, prevenzione medica, servizi lavanderia, servizi assistenza ai figli).

La gestione del piano di welfare, per l'azienda, può avvenire:

- Con finanziamento diretto

istituendo un premio la cui erogazione sia prevista unicamente attraverso un piano di welfare, definito o da un regolamento aziendale oppure da contratto aziendale/territoriale alla generalità dei dipendenti o categorie di essi

- Mediante conversione di un premio di risultato, oggettivamente determinato, legato agli incrementi di produttività e contenuto in accordo di secondo livello depositato in Direzione territoriale entro 30 giorni dalla stipula.

La nuova Legge di Stabilità 2017, in corso di approvazione nel momento in cui andiamo in stampa, contiene misure dirette ad elevare le soglie di premio detassabile o convertibile in welfare da duemila a tremila euro per il 2017. È evidente che, all'interno della contrattazione

aziendale, non può essere trascurato il vantaggio economico reso disponibile dal legislatore a favore dei lavoratori. Se il lavoratore decide di accettare di ricevere i soldi determinati dal premio di risultato vedrà erogarsi un premio diminuito dell'imposizione contributiva e della imposta sostitutiva del 10% (esempio 100 euro diminuiti del 9,19 di contributi diminuito del 10% d'imposte), mentre se accetterà di ricevere lo stesso premio, nei limiti di legge, attraverso il meccanismo del welfare l'importo sarà di 100 euro, senza trattenute. Per far decollare questa nuova opportunità serve uno sforzo collettivo, di tutti gli operatori e professionisti, per migliorare la percezione, all'interno delle aziende, circa la possibile efficacia positiva di questo innovato e potenziato strumento di politica premiale.



LA LEGGE DI RIFERIMENTO
THE RELATED LAW

n.208

del 28 dicembre 2015



the analysis of the needs of workers: analysis prepared by specialists able to prepare a questionnaire, anonymous, matrix-based, to intercept the information of workers. Decide whether to offer to all workers the welfare plan or identify homogeneous classes.. The next step is the identification of a basket of goods and / or services to offer and manage. An example of the basket could be:

Health Funds: supplementary health packages and reimbursement of medical expenses

Education: schools of all levels, summer-winter centers, school meals, pre and after school, school books

Family support: expenses incurred for assistance to elderly family members or dependents individuals

Supplementary pension: supplementary voluntary contributions to pension funds

Fringe benefits: goods and services in the form of vouchers and prepaid cards, subscription to public transport

Health and leisure: cultural and recreational activities (travel, subscriptions and movie theaters, spas, gyms, medical prevention, laundry services, child care services).

The welfare plan management for the company can be:

- *With direct financing by establishing a premium payment of which is available only through a welfare plan, or defined by corporate policy or by corporate / territorial agreement to all employees or groups of employees*
- *By converting a performance bonus, objectively determined, linked to productivity gains and content according tier filed in Territorial Directorate within 30 days from signing.*

The new Stability Law 2017, under approval now that we are going in print, contains measures aimed at raising the thresholds of non-taxable prizes or convertible into welfare for 2,000 to 3,000 for 2017. It is clear that, in the contractual bargaining with a company, the economic benefits made available by the legislature in favour of workers cannot be overlooked. If an employee decides to accept to receive some money from the performance bonus will be disbursed a decreased tax contribution award and the substitute tax of 10% (i.e 100 euros minus 9.19 of contributions decreased by 10% in taxes) while if you accept to receive the same prize, within legal limits, through the mechanism of the welfare of the amount will be 100 euro, without deductions. To launch this new opportunity a collective effort of all operators and professionals is necessary in order to improve the idea, within companies, about the possible positive effect of this innovated and expanded rewarding policy tool.

SOGLIA DETASSABILE
NON TAXABLE PRIZES

2.000€

3.000€

legge finanziaria 2017
Stability law 2017

AZ © RIPRODUZIONE VIETATA