

rapporti welfare

Si gonfia l'assegno per il benessere

SOSTENUTI DALLE RECENTI MISURE DI AGEVOLAZIONE FISCALE, SONO IN AUMENTO I CONTRATTI CHE PREVEDONO QUELL'INSIEME DI PRESTAZIONI IN NATURA E QUEI BENEFICI MONETARI CHE SONO DIRETTI A RISPONDERE AI BISOGNI DI BASE LEGATI ALLA FAMIGLIA, ALL'INFANZIA E ALL'ABITAZIONE
Vito de Ceglia

Milano

Che il welfare aziendale sia una delle novità più importanti degli ultimi anni nella gestione dei rapporti di lavoro, è dato acquisito. Lo è meno, invece, il fatto che le aziende e i lavoratori abbiano compreso del tutto queste novità visto che c'è ancora molto scetticismo nei confronti di tale strumento. Non solo, tra gli operatori si parla indifferentemente di welfare contrattuale e negoziale, di welfare locale e territoriale, di welfare aziendale e occupazionale, senza avere una conoscenza della materia. Con il risultato che la confusione regna sovrana.

Innanzitutto, giusto per delimitare i parametri entro i quali si muove il welfare, si identifica in generale con questo termine l'insieme delle prestazioni (in natura) e benefici (monetari) che rispondono ai bisogni di base legati alla famiglia, all'infanzia e all'abitazione. Oppure le prestazioni che tutelano i cittadini dall'indigenza e dai rischi derivanti dall'assenza di reddito in caso di malattia, maternità, infortunio, invalidità, disoccupazione e vecchiaia. Rientrano inoltre in questa definizione le prestazioni di particolare rilevanza sociale, come l'istruzione e la sanità.

È ormai noto che a dare una decisa spinta alle politiche del lavoro, sia in materia di welfare aziendale che di retribuzione variabile legata ai risultati, abbia contribuito in un primo momento la Legge di bilancio 2016. Legge che ha reso strutturale l'istituto del premio di risultato (in precedenza soggetto ad autorizzazioni annuali), introducendo anche la possibilità di usufruire della totale esenzione fiscale e contributiva per un variegato insieme di beni, prestazioni e servizi di utilità sociale (compresi quelli di cui all'art. 100 Tuir) riconosciuti alla popolazione aziendale non solo su base volontaria, ma anche attraverso accordo collettivo.

In questo senso, i dati diffusi dal ministero del Lavoro hanno confermato che da parte delle imprese si è fatto un ricorso importante ai contratti aziendali che disciplinano il welfare e il premio variabile legato ai risultati: sono 18.716 i contratti di 2° livello depositati nell'ultimo anno, di cui 11.499 si riferiscono a contratti sottoscritti nel 2015. Degli oltre 18 mila contratti depositati, 14.597 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 10.911 di redditività, 8.333 di qualità. Passando alle misure previste dagli accordi depositati: 1.985 prevedono un piano di

partecipazione e 3.872 prevedono misure di welfare aziendale.

Ora, con le nuove misure introdotte dalla Legge di bilancio 2017, l'asticella si è però alzata perché è stato reso addirittura più conveniente il ricorso al welfare aziendale e al premio di risultato. La novità maggiore risiede, in particolare, nella possibilità di ricorrere senza più alcun limite di spesa (ai fini della totale esenzione) ai contributi, alle forme pensionistiche complementari e ai contributi di assistenza sanitaria a beneficio della popolazione aziendale, nel caso in cui a tali prestazioni abbia optato il dipendente in sostituzione (parzialmente o per l'intero) del premio di risultato. Allo stesso regime di esenzione accede anche il cosiddetto valore delle azioni ricevute dai lavoratori in sostituzione del premio di risultato, al quale non si applicherà il limite di euro 2.065,82 per le azioni offerte alla generalità dei dipendenti.

In conclusione, stando alle ultime novità introdotte, dal 1° gennaio sono esenti da imposizione le somme, corrisposte anche in forma assicurativa, volte alla tutela del rischio di non autosufficienza o di malattia grave, nonché completamente detassati, oltre i limiti di importo stabiliti dal Tuir, i contributi alle forme pensionistiche complementari e i contributi di assistenza sanitaria, se versati in sostituzione di tutto o parte del premio di risultato. Tali interventi sono stati accompagnati dall'incremento dei limiti imponibili (da 2.000 a 3.000 euro) per la tassazione agevolata al 10% dei premi di risultato e all'aumento della soglia di reddito (da 50.000 a 80.000 euro annui).

Sulla carta, secondo gli addetti ai lavori, il risparmio per le imprese è interessante non solo per l'agevolazione fiscale che si ha con l'introduzione di accordi aziendali che istituiscono una remunerazione variabile direttamente collegata agli incrementi (di produttività, di qualità, di innovazione) registrati in azienda su base annuale, ma anche per i vantaggi che derivano dalla possibilità di istituire un welfare aziendale totalmente detassato e decontribuito, cui i lavoratori potranno accedere — a seconda di quanto si prevede nell'accordo aziendale — in alternativa o in aggiunta alla retribuzione di risultato.

Sotto questo aspetto, la manovra 2017 ha dato un'ulteriore accelerazione perché l'eliminazione del limite di spesa ai contributi alle forme pensionistiche complementari e ai contributi di assistenza sanitaria, fino a ieri soggetti ad un "tetto" oltre il quale si perdeva ogni agevolazione, consentirà alle imprese di ricorrere in modo più massiccio a queste due forme di welfare — in assoluto, tra le più ambite — nell'ambito di accordi aziendali che prevedano la convertibilità del premio di risultato in prestazioni di utilità sociale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**POLIZZE ASSICURATIVE,
PRIME IN CLASSIFICA**

% di imprese con almeno un'iniziativa per area



S. BIANCHI

[L'INDAGINE]**E l'impresa ci guadagna
il suo business migliora
Le polizze assicurative
sono al primo posto
come benefit più diffuso**

Il welfare aziendale fa crescere l'impresa. A sostenerlo è l'ultima indagine condotta dal Welfare Index Pmi, a cui hanno partecipato 3.422 aziende, il 6% in più dell'edizione precedente. La valutazione tiene conto di 3 fattori: l'ampiezza e il contenuto delle iniziative attuate per ognuna delle 12 aree del welfare aziendale prese in esame, il modo con cui l'azienda coinvolge i lavoratori e gestisce le proprie scelte di Welfare, l'originalità delle iniziative. Le protagoniste della crescita sono le imprese già molto attive, che nell'ultimo anno hanno

ulteriormente esteso le prestazioni offerte ai lavoratori. Delle 12 aree del welfare aziendale quelle che crescono più velocemente sono la sanità integrativa, la conciliazione vita-lavoro e il sostegno alla maternità, nonché le iniziative aperte al territorio.

Al 1° posto, con un tasso del 46,3%, le polizze assicurative per il personale, diverse dalle assicurazioni previdenziali e sanitarie. In altre 5 aree l'iniziativa delle imprese è molto elevata, pari o superiore al 33%. Si tratta del sostegno economico ai lavoratori, della sicurezza e prevenzione degli incidenti, della formazione del personale, della conciliazione vita-lavoro (con iniziative di flessibilità degli orari). (v.d.c.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il welfare rende più robusta la **busta paga** perché detassa i servizi alle persone, da quelli tradizionali come la previdenza e l'assistenza complementare, a quelli innovativi e che puntano al benessere dei dipendenti: dalla **piscina** alla **assistenza alla maternità**



