

I consulenti del lavoro puntano ad aiutare le Pmi sul welfare aziendale

IL PRESIDENTE CALDERONE: "FINO A POCHI ANNI FA ERA APPANNAGGIO SOLTANTO DELLE GRANDI CORPORATE. ORA, GRAZIE AI NUOVI INCENTIVI FISCALI, QUESTA FACILITAZIONE PER I DIPENDENTI SI STA ESPANDENDO ANCHE FRA LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE"
Massimiliano Di Pace

Roma

Il welfare aziendale si sta diffondendo anche tra le piccole e medie imprese. Lo assicura Marina Calderone, presidente del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro: "Fino a pochi anni fa il welfare aziendale, consistente in premi di produttività, retribuzioni aggiuntive legate ai risultati, servizi in natura erogati ai lavoratori ed ai loro familiari, era di pertinenza quasi esclusiva delle grandi aziende, ma oggi, grazie agli incentivi fiscali previsti dalla legge di stabilità dello scorso anno, e di una maggiore consapevolezza delle Pmi della potenziale convenienza del welfare aziendale, questo si sta diffondendo in tutto il sistema produttivo italiano".

Il welfare aziendale ha per obiettivo l'incremento della produttività e una maggiore soddisfazione dei lavoratori. La sua filosofia è una sorta di win-win, in cui tutte le parti traggono vantaggio dall'iniziativa. Esso però non ha un format obbligatorio, per cui il paniere di incentivi economici e di servizi gratuiti per i lavoratori e le loro famiglie può essere dimensionato in funzione delle possibilità concrete dell'azienda datore di lavoro.

Infatti, accanto alla parte premiale dello stipendio, legato ai risultati ottenuti dall'azienda e/o dal lavora-

tore, possono essere previsti vouchers per assicurazioni sanitarie, asili nido, corsi di lingue, viaggi culturali, abbonamenti a teatri o a manifestazioni sportive.

Dunque si potrebbe avere un welfare aziendale molto snello, che potrebbe adattarsi alla realtà delle piccole imprese, ed uno più ricco ed ampio, sostenibile solo dalle grandi aziende.

"In teoria si potrebbe avere un welfare aziendale - continua Calderone - anche quando l'impresa ha un solo dipendente, sebbene la prassi evidenzia come le aziende che fanno ricorso a queste formule di incentivazione del personale hanno in genere più di 10 dipendenti. Il punto fondamentale è che l'impresa comprenda che il welfare aziendale permette un miglioramento dei risultati, che consente di superare i costi degli incentivi".

Il tema del welfare aziendale è tornato alla ribalta con la legge di stabilità del 2016 (articolo 1, commi 182-190), che ha previsto una detassazione al 10% per i premi di produttività e per le partecipazioni dei dipendenti agli utili, a condizione che essi non superino nel complesso i 2mila euro lordi l'anno, e che il lavoratore non abbia guadagnato nell'anno precedente più di 50mila euro lordi.

Inoltre, con una modifica all'art. 51 del Tuir, la legge di stabilità dello scorso anno ha sottratto alla base imponibile del reddito del lavoratore una serie di servizi erogati dal datore di lavoro ai propri lavoratori e relativi familiari, quali servizi scolastici, asili nido, mense, centri vacanze, borse di studio, assistenza a familiari.

Per godere di questi vantaggi fiscali la legge ha posto come ulteriore condizione la firma di un accordo a livello aziendale o territoriale tra le imprese e i lavoratori. E' in questo quadro che sono intervenuti i consulenti del lavoro, assistendo le imprese nella predisposizione dell'accordo.

"Il piano di welfare aziendale - spiega Calderone - deve rispondere ai requisiti stabiliti dal Decreto ministeriale del 25 marzo 2016, che pone alcuni paletti quali l'obbligo di evitare discriminazioni fra i lavoratori, per cui i premi devono essere previsti per tutti i dipendenti, o per tutti quelli di una medesima ca-

tegoria, così come è necessario escludere spazi di discrezionalità, per cui l'erogazione dei premi deve dipendere da parametri misurabili oggettivamente".

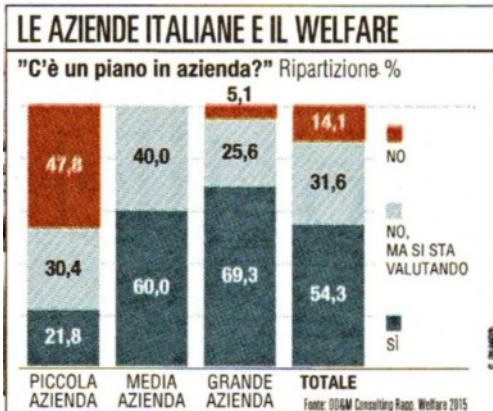
La redazione di un piano di welfare aziendale si sviluppa in varie fasi: "Si comincia con la quantificazione del budget, che dipende dalla capacità economica del datore di lavoro - precisa il Presidente nazionale dei Consulenti del lavoro - per passare poi, con un confronto con i rappresentanti sindacali, all'individuazione dei servizi e/o premi da inserire nel paniere del welfare aziendale, così come dei parametri da utilizzare per lo scatto dei benefici per i lavoratori".

Ancora non è chiaro se la misura sarà rifinanziata con la prossima legge di stabilità, attualmente in discussione: "Intanto - conclude Calderone - anche le Regioni, come ha fatto la Sardegna, potrebbero organizzare bandi per il finanziamento dei piani di welfare aziendale, che avendo come scopo la crescita della produttività delle imprese, rappresentano un potenziale ottimo investimento, in quanto gli incentivi pubblici si tradurranno in un incremento del fatturato delle imprese e quindi in un aumento del Prodotto interno lordo".

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Nel grafico qui sotto, la partecipazione delle imprese ai progetti di welfare aziendale, in base alla loro grandezza



LE REGOLE DI DETASSAZIONE DEL WELFARE AZIENDALE

Legge di stabilità per il 2016, Art. 1, commi 182-190

- Periodo agevolazioni** 1 gen. '16 - 31 dic. '16 (somme erogate entro il 12 gen. '17). È norma strutturale quindi prevista anche per i prossimi anni.
- Misura agevolazione** 10% imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali.
- Misura massima** 2.000 euro al lordo della ritenuta del 10% e al netto degli oneri previdenziali a carico del lavoratore o 2.500 euro se lavoratori coinvolti nell'organizzazione aziendale.
- Interessati** Si applica ai lavoratori dipendenti del settore privato, si escludono quelli delle amministrazioni pubbliche anche per rapporti disciplinati da contratti di tipo privatistico.
- Somme agevolabili** Accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali (art. 51 Dlgs 81/15) correlati a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza misurabili e verificabili su criteri definiti con DM del 25 mar. '16, più le somme erogate come partecipazione agli utili dell'impresa.
- Limiti** Lavoratori dipendenti con reddito ex art.49 Tuir non superiore, nell'anno precedente all'erogazione, a 50.000 euro (anche con reddito pari a zero e comprese le somme oggetto di detassazione).

Fonte: Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro



Marina Calderone (1), presidente del Consiglio nazionale consulenti del lavoro e **Giuliano Poletti (2)**, ministro del Lavoro

