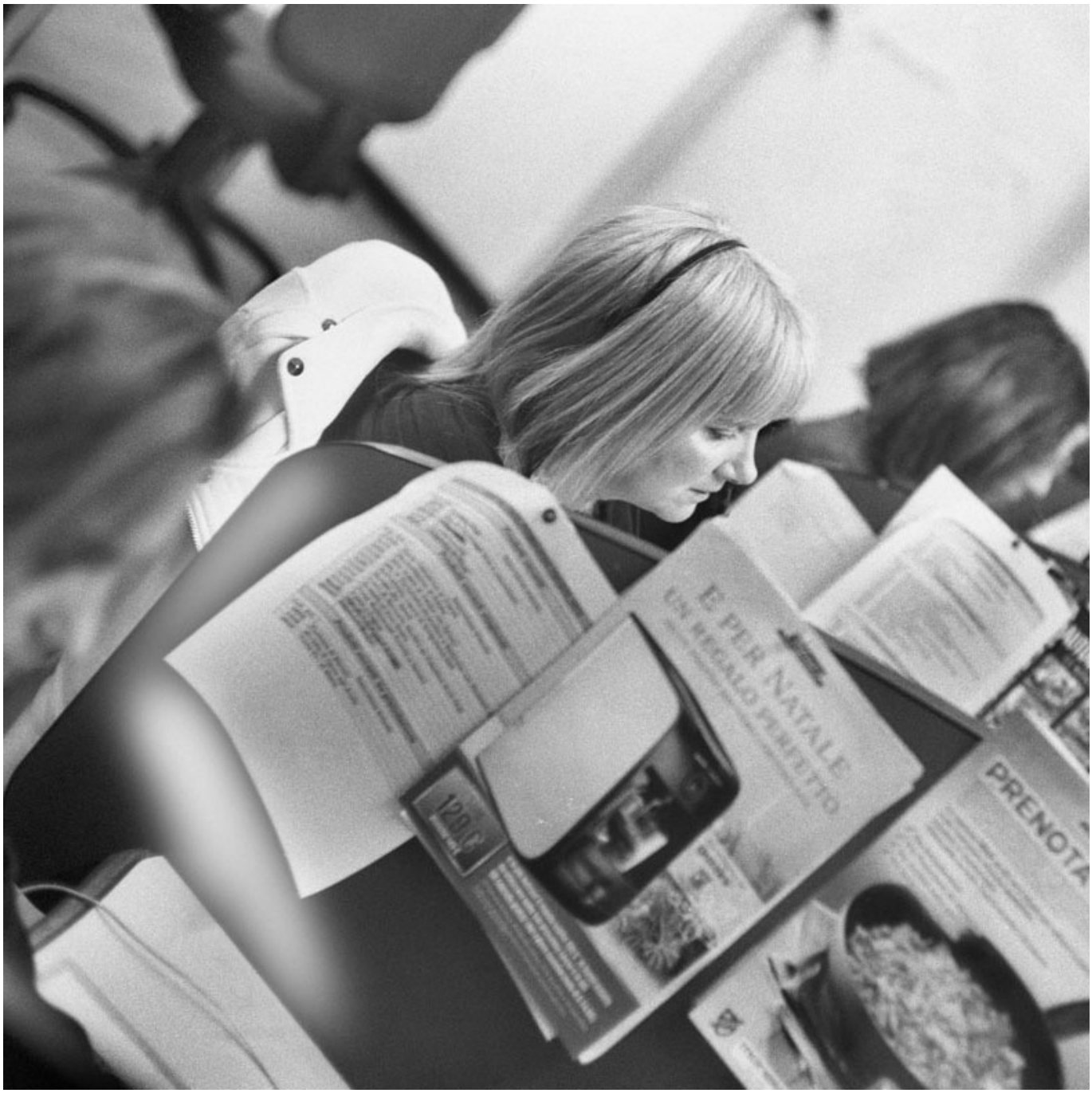
Martedì, 27 Febbraio 2018 08:33
Di Connie Rizzo



Uno strumento a disposizione delle imprese che permette di erogare ai dipendenti ed ai loro familiari benefit e servizi con importanti vantaggi fiscali; grazie alle recenti novità normative, anche fiscali, un piano di Welfare Aziendale è sempre più conveniente.

Dal report Welfare Index PMI 2017, lo studio condotto da Generali sulle iniziative adottate dalle PMI per migliorare i servizi offerti ai dipendenti, è emersa una crescente attenzione delle piccole e medie imprese per il benessere dei dipendenti, anche se sono ancora molte le PMI che non hanno conoscenza di cosa sia il Welfare Aziendale. Sono invece le grandi imprese maggiormente strutturate che offrono soluzioni, anche evolute, ai propri dipendenti.

Phoca PDF

Il Welfare Aziendale è uno strumento a disposizione delle imprese che permette di erogare ai dipendenti ed ai loro familiari benefit e servizi con importanti vantaggi fiscali; grazie alle recenti novità normative, anche fiscali, un piano di Welfare Aziendale è sempre più conveniente.

Sanità integrativa, conciliazione vita-lavoro, sostegno alla maternità, iniziative sul territorio, strumenti legati alla flessibilità lavorativa, ma anche attività per il tempo libero e la cultura sono le aree del welfare cresciute più velocemente nell’ultimo anno. L'introduzione del Welfare Aziendale può avvenire mediante un accordo sindacale oppure con un regolamento aziendale che, non avendo natura negoziale, costituisce un atto unilaterale del datore di lavoro.

L’impresa offre un piano di Welfare Aziendale che comprende beni e servizi destinati a soddisfare bisogni non prettamente riguardanti la vita aziendale e la prestazione lavorativa, ma la vita personale e familiare del lavoratore dipendente (ad esempio con sostegni economici per l’asilo nido, l’acquisto dei testi scolastici o per servizi di assistenza per i familiari anziani o non autosufficienti).

Le motivazioni che spingono ad avviare piani di Welfare Aziendale, o anche singoli strumenti, possono riguardare principalmente l’idea:

- di migliorare la soddisfazione dei lavoratori e il clima aziendale,
- di incentivare la produttività,
- di fidelizzare i lavoratori e ridurre turnover e relativi costi,
- di sviluppare il senso di appartenenza,
- di accrescere la reputazione aziendale, ma anche
- di convertire i premi di risultato usufruendo di benefici fiscali.

Sono previsti benefici fiscali sia per l’impresa sia per il lavoratore in relazione ai beni e servizi prestati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti e ai loro familiari per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto sia del settore privato o pubblico. Le agevolazioni riguardano la detassazione dei benefit ricevuti dal lavoratore dipendente e una totale o parziale deducibilità dei costi afferenti l’erogazione dei benefit per l’impresa.

Inoltre, anche lo Stato di riflesso ottiene un vantaggio poiché demanda alle imprese private la responsabilità sociale di provvedere al sostegno di alcune prestazioni meritevoli di tutela, riducendo costi che non gravano quindi sul bilancio del welfare pubblico.

Il Welfare Aziendale, secondo uno studio condotto da Censis-Eudaimon[1], è ben visto da dirigenti, laureati e dipendenti con redditi elevati, che preferiscono i servizi di welfare aziendale, come ad esempio polizze sanitarie e previdenza integrativa o convenzioni per gli asili nido, ad un incremento dello stipendio. Vi è, invece, una scarsa conoscenza di tale strumento da chi ha studiato poco o ha redditi bassi. Il paradosso, pertanto, potrebbe essere che la propensione al Welfare Aziendale sia direttamente correlato al reddito percepito: più è basso il reddito minore è la richiesta di prestazioni integrative.

Un obiettivo delle parti coinvolte dovrà essere quello di evitare che il WA venga percepito come uno strumento volto a favorire i livelli occupazionali più alti e non i lavoratori con redditi più bassi

Phoca PDF

e maggiori fabbisogni sociali.

Il ruolo attivo del Terzo Settore

Una parte delle prestazioni offerte nei piani di WA, come i servizi alla persona, sono molto spesso erogati da Enti del Terzo Settore il cui ruolo, dopo la recente riforma, potrebbe rappresentare un’opportunità di sviluppo proponendosi parte attiva per l’incentivazione di piani welfare da introdurre nelle imprese con “pacchetti ad hoc”.

Gli enti del Terzo settore possono diventare così:

- sia partner erogatori di servizi che soddisfino i bisogni non solo dei propri dipendenti e delle loro famiglie ma anche di quelli di imprese esterne,
- sia gestori dei servizi *di* supporto al Welfare Aziendale, offrendo un pacchetto di servizi mediante piattaforme online e soluzioni tecnologiche ad hoc,
- sia Advisor per la definizione di piani di WA visto i loro know-how nei vari settori di particolare interesse soprattutto per il benessere della persona.

[1] Fonte: ilSole24ore

In apertura foto di Uliano Lucas - Call center della Bofrost Distribuzione Italia, Genova Campi, 2016

Phoca PDF