

Welfare sulla contrattazione collettiva di secondo livello.

Contrattazione di secondo livello

Se prevista dalla Contrattazione Nazionale, la Contrattazione Aziendale permette di accordarsi, tra azienda e sindacati territoriali, su una gestione organizzativa più aderente alla realtà aziendale stessa come una gestione più flessibile dell'orario di lavoro, adeguare il limite legale sui contratti a tempo determinato comunque nell'ambito dei limiti massimi fissati dal CCNL, ampliare la stagionalità, detassare i premi di produzione. La contrattazione di 2° livello è alla base del welfare aziendale e permette ulteriori risparmi fiscali e previdenziali per le aziende. La Contrattazione Aziendale permette di potersi "cucire addosso" il proprio contratto secondo le peculiarità aziendali con lo scopo ultimo di maggiore competitività e stabilità dei posti di lavoro. Possono accedere alla Contrattazione Aziendale tutte le attività produttive incluso il settore della Ristorazione e del Turismo.

WELFARE AZIENDALE

Per welfare aziendale si intende l'insieme di iniziative, beni e servizi messi a disposizione dall'impresa come sostegno al reddito, la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, la formazione.

I piani welfare aziendali sono, in genere, associati alla parte variabile delle retribuzioni, nel qual caso vanno regolati da accordi sindacali aziendali o di categoria, soluzione resa possibile dalle leggi di stabilità 2016-2017. In questo modo il welfare aziendale coniuga la responsabilità sociale d'impresa con i piani di incentivazione della forza lavoro, associando direttamente i benefit al tema della compensation. Entro certi limiti si tratta di servizi detassati per i lavoratori dipendenti, perché rientrano tra quei beni e servizi che non concorrono a formare reddito imponibile (e quindi neppure da indicare in dichiarazione dei redditi se rimborsati nello stesso anno, né soggetti a detrazione Irpef), in quanto volti a soddisfare esigenze e interessi meritevoli di tutela, come il miglioramento delle loro condizioni di vita e dei loro familiari (art. 51, secondo comma del Testo unico delle imposte sui redditi – Tuir). In pratica, non costituendo reddito, la loro corresponsione è esente da tassazione fiscale e contributiva ed è deducibile per l'azienda (entro certi limiti).

Come funziona il welfare aziendale e perché conviene

Rientrano tra questi benefit servizi di "welfare familiare", come asili nido, colonie estive e spese scolastiche; prestazioni di "utilità sociale" con finalità educative, ricreative, di assistenza sociale e sanitaria, nonché la previdenza complementare e le casse sanitarie. Uno dei vincoli è che siano erogati a tutti i dipendenti, o a categorie omogenee degli stessi. Ma se pensiamo ai costi e benefici del welfare, la bilancia pende dalla parte dei benefici sia per l'azienda che per il dipendente, che

ne traggono un vantaggio reciproco (“win-win”). Un piano di welfare aziendale prevede infatti servizi che riducono il cuneo fiscale sia per l’azienda che per il dipendente, aumentando al contempo il potere d’acquisto di quest’ultimo e incidendo su fattori psicologici come un aumentato senso di coesione tra colleghi e verso l’azienda stessa e, non ultimo, maggiore conciliazione famiglia-lavoro, con benefici misurabili sulla produttività aziendale. In dettaglio, la soglia di esenzione è di 258,23 euro a collaboratore per i “fringe benefits”, cioè accessori, come buoni pasto e rette scolastiche; di 5.164 euro per la previdenza complementare e soglia di esenzione di 3.615 euro per le casse/polizze sanitarie.

Esempi tipici di benefit e soluzioni di welfare aziendale

Esempi tipici di welfare aziendale sono l’assicurazione sanitaria integrativa (rimborso spese mediche estese anche ai familiari; convenzioni presso studi medici; checkup sullo stato di salute e anche donazione del sangue a scopo preventivo e la previdenza integrativa (fondi pensione). Via via che, negli anni, il welfare pubblico sanitario e previdenziale ha avuto meno risorse a disposizione e le stesse aziende, con la crisi dal 2008 in poi, hanno congelato gli stipendi e azzerato i bonus, le iniziative liberali in forma di welfare si sono moltiplicate e si è arricchita la scelta di beni e servizi a sostegno del dipendente, personalizzabili in base all’età, allo stile di vita e al tipo di nucleo familiare, con effetti sulla motivazione dei dipendenti, dando forma ai cosiddetti “flexible benefit”. Una coppia senza figli, per esempio, ha esigenze diverse da una famiglia con prole. La Legge di stabilità del 2016 e la Legge di bilancio del 2017, hanno introdotto la possibilità di convertire parte o integralmente il premio di produzione in beni e servizi welfare entro certi limiti (massimo 3.000 euro e per dipendenti sotto gli 80mila euro di reddito). Le parti sociali hanno dato maggiore stimolo alla necessità di trovare forme di remunerazione non monetaria complementari a quelle tradizionali, ossia salari e premi, ovvero la possibilità di integrare e/o sostituire una quota del pacchetto retributivo accessorio, quello in base ai risultati raggiunti, con beni e/o servizi in natura, che normalmente vengono acquistati dal dipendente all’esterno per far fronte a esigenze personali o familiari.

I flexible benefit si definiscono tali, cioè “flessibili”, perché il lavoratore può comporre il suo paniere di beni e servizi, tra quelli offerti dall’azienda, in base al suo budget di spesa.

Quali servizi ci sono per i dipendenti? Si va dalla copertura delle spese per prestazioni sanitarie ai servizi di assistenza all’infanzia, dal voucher per la baby-sitter all’asilo aziendale; dall’assistenza ad anziani e non autosufficienti al rimborso spese dei libri scolastici, dei corsi di lingua e del carburante; dai buoni per la spesa a convenzioni con la palestra, la piscina, le terme e sport vari; dalle convenzioni per cinema e viaggi alla shopping card anche per libri e attività culturali come musei e teatri; dai buoni pasto all’abbonamento per i mezzi pubblici e infine, con la fantasia più sfrenata, dal take away dalla mensa aziendale per avere pronta la cena a casa fino al maggiordomo che sbriga tutta una serie di incombenze, dal ritiro della tintoria al lavaggio dell’auto. In aggiunta,

in letteratura anche lo smart working rientra tra le forme di welfare aziendale, perché teso a conciliare in modo flessibile i vari momenti della giornata.

I vantaggi per le aziende

Le iniziative di welfare aziendale agiscono sul livello di engagement dei dipendenti, cioè sul loro livello di ingaggio, di motivazione al lavoro e, di conseguenza, sulla loro produttività, perché se sono più soddisfatti sono anche più disponibili a impegnarsi e a produrre secondo i tempi e gli obiettivi dati. I benefici per le aziende sono molteplici: si abbassano i livelli di assenteismo, i tempi di rientro dai congedi facoltativi e si riduce il turnover perché l'azienda favorisce la conciliazione dei tempi di cura e tempi di lavoro. Inoltre, con la conversione dei premi di produttività in servizi di welfare l'impresa viene alleggerita del carico fiscale grazie alla deducibilità dei costi. Infine, la disponibilità oggi di piattaforme digitali, con una gestione da parte di terzi che stipulano gli accordi con i fornitori di servizi, sgrava ulteriormente l'azienda della gestione operativa dei suddetti servizi.

I vantaggi per i dipendenti

I servizi di welfare sono detassati per i dipendenti da un punto di vista fiscale e contributivo, nei limiti dati dalle retribuzioni che corrispondono alla parte variabile del reddito. Di conseguenza hanno un valore maggiore rispetto al corrispettivo monetario che verrebbe tassato, aumentando così il potere d'acquisto del lavoratore di circa il 40%. Mille euro in servizi welfare sono mille euro, non 600 euro come in caso di tassazione.

Per informazioni: m.pepe@unimpresa.it

Il Consigliere Nazionale
Marco Pepe