

# 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 formato 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.



1



2

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

Infatti, accanto alla parte premiale dello stipendio, legato ai risultati ottenuti dall'azienda e/o dal datore di lavoro, possono essere previsti vouchers per assicurazioni sanitarie, asili nido, corsi di lingue, viaggi culturali, abbonamenti a teatri o a manifestazioni sportive.

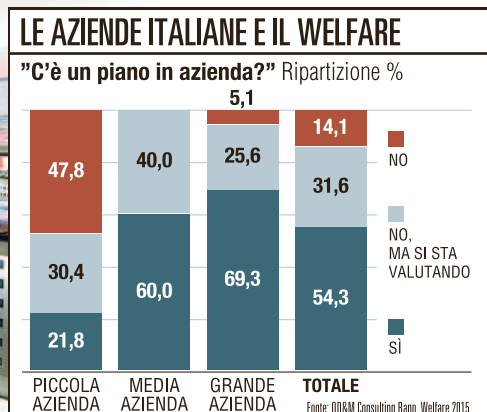
Dunque si potrebbe avere un welfare aziendale molto snello, che potrebbe adattarsi alla realtà delle piccole imprese, ed uno più ricco ed ampio, sostenibile solo dalle grandi aziende.

"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



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

<b>Periodo agevolazioni</b>	1 gen. '16 - 31 dic. '16 (somme erogate entro il 12 gen. '17). È norma strutturale quindi prevista anche per i prossimi anni.
<b>Misura agevolazione</b>	10% imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali.
<b>Misura massima</b>	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.
<b>Interessati</b>	Si applica ai lavoratori dipendenti del settore privato, si escludono quelli delle amministrazioni pubbliche anche per rapporti disciplinati da contratti di tipo privatistico.
<b>Somme agevolabili</b>	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.
<b>Limiti</b>	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

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 scolasti-

ci, 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 categoria, 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

## Il piano dello Studio legale La Scala "Così riusciamo a favorire 190 persone"

ACCESSO A UNA DELLE TRE FORME DI FACILITAZIONE PREVISTE DAL PROGRAMMA, BONUS SCUOLA, BONUS BEBÈ O WELFARE

Luigi Dell'Olio

Roma



**Giuseppe La Scala**, fondatore dell'omonimo studio legale

L'obiettivo è favorire la conciliazione tra esigenze di vita familiare e lavorativa, in linea con un filone che si va affermando tra le imprese. Lo studio legale La Scala ha adottato un piano per welfare aziendale. Questo programma consente ai 190 componenti dello studio - sia professionisti, che dipendenti (con contratti a tempo determinato, apprendistato, collaboratori e così via) - l'accesso ad almeno una delle tre forme di bonus previste dal piano, vale

a dire bonus scuola, bonus bebè e welfare. Quest'ultimo consiste in un assegno da 150 euro all'anno, spendibile per le voci salute (si può scegliere tra esami e visite presso strutture convenzionate, ingressi in palestra o centri wellness), tempo libero (qui la scelta è tra attività legate ai viaggi e all'intrattenimento, e acquisti come libri e rivi-



© RIPRODUZIONE RISERVATA



**POLTRONE IN GIOCO**

Sibilla Di Palma

**MAURIZIO BENETTI** PRESIDENTE DEL FONDO COMETA

Novità ai vertici di **Argis** (Associazione Ricerca Governance Impresa Sociale): **Gianfranco Fabi** è stato nominato nuovo presidente. Nato a Cittadella di Padova, laureato in scienze politiche ed economiche all'Università di Milano, Fabi ha svolto la propria carriera nel mondo del giornalismo, fin dagli esordi (1972) presso il Giornale del Popolo di Lugano. Novità anche per il **Fondo Cometa** (Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori dell'industria metalmeccanica, dell'installazione di impianti e dei settori affini): **Maurizio Benetti** ha assunto l'incarico di presidente. Nato a Villaverla, laureato in economia all'Università di Roma, Benetti è stato responsabile dell'ufficio studi della Fim-Cisl Nazionale e dirigente generale della



1



2

**Maurizio Benetti** (1), presidente Fondo Cometa e **Raffaella Temporiti** (2), responsabile Risorse Umane di Accenture Italia

direzione centrale studi e relazioni internazionali dell'Impdap. **Raffaella Temporiti** è la nuova responsabile delle risorse umane di Accenture per Italia, Europa Centrale e Grecia. Nata a Pavia, laureata in lingue e letterature straniere moderne, presso l'Università di Pavia, Temporiti è stata Hr manager per il Nord Europa di **Alitalia**, nonché direttore risorse umane di **Ibm**.

**Tommaso Concina** è il nuovo country manager Italy per **St Dupont**, azienda francese specializzata nella creazione e nella fabbricazione di oggetti personali di lusso. Concina ha alle spalle una pluriennale esperienza maturata in aziende operanti nei settori del turismo, della Gdo e del lusso.

**Sergio Ceresa** è il nuovo direttore della divisione information display di **Lg Electronics**. Ceresa ha proviene da **Samsung** dove ha ricoperto la carica di enterprise business division director. In precedenza è stato vice president retail sales Emea di **Amd**.

**Marco Fossataro** è il nuovo vice president finance & cfo di **Whirlpool Emea**. Laureato in economia aziendale alla Sapienza di Roma, Fossataro è stato consulente in **Kpmg** e ha ricoperto il ruolo di cfo e general manager presso il gruppo **Enel**.

© RIPRODUZIONE RISERVATA