

Un nuovo servizio per le imprese associate: il Welfare aziendale

ANCE Brescia, 16 settembre 2020



Cosa è il Welfare

Somme, beni, prestazioni, opere, servizi, corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso, aventi finalità di rilevanza sociale e, per questo, esclusi dal legislatore dal reddito di lavoro dipendente, in tutto o parzialmente.

Fino al 2016, lo strumento «welfare aziendale» sembrava prerogativa delle imprese multinazionali o comunque di grandi dimensioni: anche in quel caso, peraltro, solo a favore di lavoratori dotati di elevata forza contrattuale

Ma oggi, la platea si va allargando e, in effetti, si è allargata...

Perchè il Welfare

In questi anni, il welfare aziendale è diventato argomento centrale nell'attenzione delle imprese e ha evidenziato l'importanza di investire anche nel benessere e nella sicurezza sociale dei lavoratori o delle loro famiglie

Quello che più ci interessa è evidenziare come il welfare aziendale sia riuscito **ad espandersi anche fra le imprese medio-piccole**, anche per via di rinnovi contrattuali che, però, da soli non sembrano giustificare lo sviluppo del welfare stesso.

Perché Welfare: le ragioni di una scelta

Logica win-win

Impresa

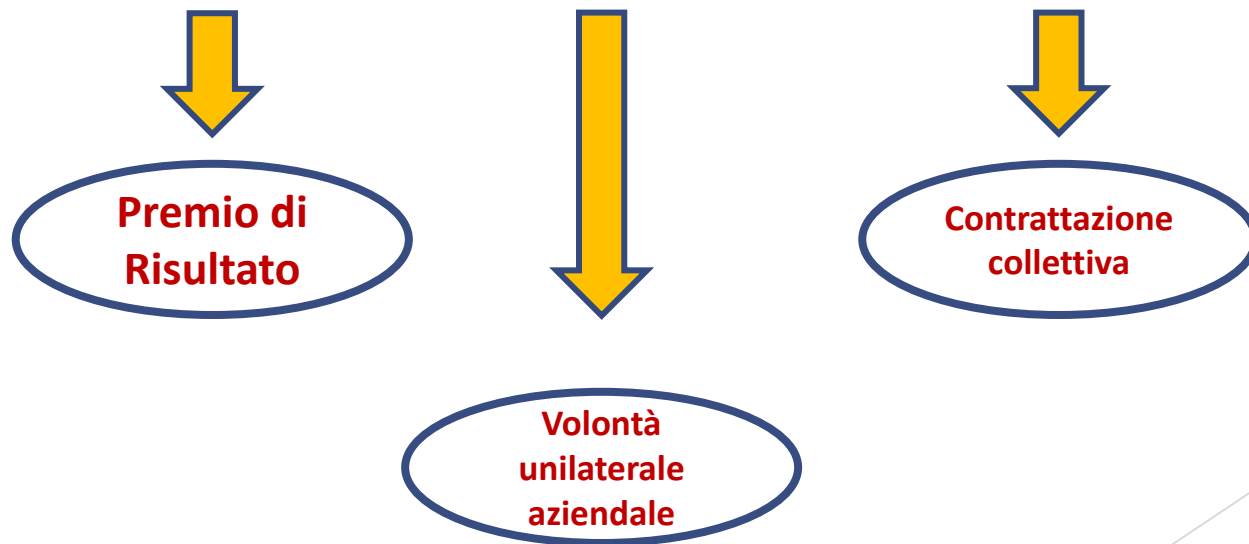
Lavoratori

Collettività



Come possiamo arrivare a fare Welfare?

Tre possibili vie



Come possiamo arrivare a fare Welfare?

1) Premio di Risultato

La definizione di importi da destinare a welfare aziendale può essere collegata a un premio di risultato **variabile** ed **incerto**, connesso al miglioramento di alcuni parametri aziendali.

In questo caso è possibile prevedere la facoltà per il lavoratore di convertire l'importo del premio, originariamente in denaro, in beni o servizi rientranti nella categoria del welfare.

Questo percorso è previsto nel nostro CCPL!

Come possiamo arrivare a fare Welfare

2) Contrattazione collettiva

Realizzato attraverso la stipula di un contratto collettivo che preveda l'erogazione, a carico di tutte le imprese che applicano quel contratto, di importi da spendere solo in forme di welfare.

Come possiamo arrivare a fare Welfare

3) Volontà unilaterale aziendale

Deriva dalla decisione di una singola impresa (attuata anche solo mediante un semplice regolamento unilaterale definito dall'imprenditore) per l'erogazione a favore di **tutti i dipendenti** o di **categorie omogenee** degli stessi di forme di welfare, per perseguire vari scopi (gratificazione, motivazione, fidelizzazione, incentivazione, ...)

Disciplina contributiva e fiscale del Premio di Risultato convertito in Welfare da Premio di Risultato

- ▶ Importo massimo del premio pari a **3.000 € annui**.
- ▶ Riservato ai lavoratori dipendenti che abbiano percepito, nell'anno precedente, redditi da lavoro dipendente non superiori a **80.000 €**.
- ▶ Per i lavoratori che scelgano di ricevere il Premio in denaro, è prevista la contribuzione INPS ordinaria (anche a carico impresa) e la tassazione IRPEF con aliquota del 10%
- ▶ Per i lavoratori che convertano il premio in misure di welfare, è prevista la detassazione e decontribuzione totale.

Disciplina contributiva e fiscale del Welfare da contrattazione collettiva o volontà aziendale

Requisito essenziale per la non imponibilità delle somme destinate a un piano di *welfare* è la loro assegnazione alla generalità della popolazione aziendale o a categorie omogenee di dipendenti. È quindi esclusa dallo scopo del *welfare* la creazione di piani *ad personam*.

L'espressione "**... generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti...**" deve intendersi come generica disponibilità verso un **gruppo omogeneo di dipendenti** (anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle opere o servizi o delle somme), **poiché, invece, qualunque somma attribuita ad personam costituisce reddito di lavoro dipendente.**

La definizione delle categorie omogenee può invece avvenire sulla base di diversi criteri, purché questi assicurino l'implementazione di un piano in grado di applicare lo scopo sociale del welfare nei riguardi delle categorie individuate.

La definizione di categoria omogenea

A titolo esemplificativo, possono essere considerate categorie omogenee:

- dipendenti con lo stesso inquadramento (impiegati, quadri, dirigenti, ecc.);
- dipendenti con lo stesso livello contrattuale (IV livello, V livello, ecc.);
- dipendenti appartenenti a una certa sede di lavoro;
- dipendenti con figli: un benefit può essere destinato solo ai dipendenti con figli per supportarli nelle attività connesse al loro sostentamento;
- dipendenti aventi un determinato livello di reddito (es: tutti i dipendenti con un reddito più basso di X);
- dipendenti che decidono di convertire il premio di risultato

Vantaggio per Associata

(raffronto fra oneri ordinari e piattaforma UNLIMITED di Edenred)

Dip.	Attivazione	Importo	Importo tot.	FEE	Costo Welfare*	Costo ordinario**	Diff. Tot.
3	500,00	1.500,00	4.500,00	5%	5.675,00	6.525,00	-850,00
6	500,00	1.500,00	9.000,00	5%	10.850,00	13.050,00	-2.200,00
10	500,00	1.500,00	15.000,00	5%	17.750,00	21.750,00	-4.000,00
14	500,00	1.500,00	21.000,00	5%	24.650,00	30.450,00	-5.800,00
25	500,00	1.500,00	37.500,00	5%	43.625,00	54.375,00	-10.750,00
50	500,00	1.500,00	75.000,00	5%	86.750,00	108.750,00	-22.000,00
100	500,00	1.500,00	150.000,00	5%	173.000,00	217.500,00	-44.500,00
					*No INAIL - INPS 10%	**Oneri INPS e INAIL	

[Attivazione + Importo Totale +
(Importo totale * FEE)]

Per semplicità, considerata
aliquota complessiva fra i
due Enti del **45%**