

DECRETO LAVORO E PIANI DI WELFARE

INDICE:

1. Il capitale umano e i piani di welfare aziendali;
2. I benefici fiscali e previdenziali dei piani di welfare.

Il D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (c.d. decreto Lavoro) ha disposto l'incremento a 3.000 euro, per il 2023, della soglia di non imponibilità dei benefit o dei contributi per il pagamento delle bollette a favore dei soli dipendenti con figli a carico, restando invece ferma a 258,23 euro per tutti gli altri dipendenti. L'occasione è propizia per fare un punto sui vantaggi derivanti dall'adozione di un piano di welfare aziendale.

1. Il capitale umano e i piani di welfare aziendali

“Se vuoi 1 anno di prosperità, fa crescere il grano. Se vuoi 10 anni di prosperità, fai crescere gli alberi. Se vuoi 100 anni di prosperità, fai crescere le persone” (Guan Zhong - filosofo e politico cinese 700 a.C.).

“Alla fine, un'organizzazione non è niente di più della capacità collettiva di tutte le persone che vi lavorano di creare valore” (Lou Gerstner - già amministratore delegato di IBM).

Due millenni di distanza e due culture contrapposte separano l'aforismo cinese e quello americano, ma entrambi convergono nella considerazione delle persone quali elementi centrali per la crescita dell'impresa. Il successo di un'impresa è decretato dai beni strumentali o dal capitale; essi creano valore, ma solo grazie all'intervento di uomini capaci di liberarne l'implicito potenziale produttivo. Il “capitale umano” è quindi risorsa strategica per lo sviluppo dell'organizzazione; un buon clima aziendale costituisce presupposto essenziale per il successo dell'impresa nella quale deve rivestire un ruolo centrale l'offerta di un ambiente di lavoro sereno, coinvolgente, motivante, valorizzante e premiante le professionalità e gli apporti dei singoli dipendenti.

Per raggiungere tali obiettivi, assumono un rilievo sempre maggiore le iniziative per incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia (il piano di welfare). Il piano di welfare non deve essere limitato all'attribuzione di benefit ai singoli dipendenti, né la sua utilità è circoscritta all'ottimizzazione dei costi sostenuti, ma deve coinvolgere l'intera organizzazione dell'impresa, al fine di aumentare il senso di appartenenza dei suoi lavoratori ed il loro grado di soddisfazione, dai quali consegue maggiore efficienza e, quindi, migliore redditività, valorizzando anche il ruolo sociale dell'impresa. Si può quindi dire che il welfare aziendale coincide con l'insieme dei benefit e servizi forniti dall'azienda ai propri dipendenti al fine di migliorarne la vita privata e lavorativa e non può essere sostituito da un sistema premiante, altrettanto importante, circoscritto agli incentivi economici.

Il processo di introduzione di un piano di welfare dovrebbe iniziare dall'analisi: i) della situazione esistente, per verificare se la retribuzione sia già comprensiva di benefits; ii) del “clima aziendale” mediante raccolta di dati (grado di assenteismo, ritardi, numero e frequenza incidenti, livello di produttività, ecc.) e attraverso questionari anonimi, per misurare la qualità dei rapporti interpersonali tra colleghi e con i superiori, senso di appartenenza all'azienda, grado di fiducia nei confronti del management, qualità dell'ambiente di lavoro, grado di autonomia e responsabilità nelle mansioni, grado di soddisfazione per riconoscimenti ed inventivi, ecc.; iii) dei bisogni concreti dei dipendenti, distinguendoli per classi di età, istruzione e composizione del nucleo familiare; iv) infine dal rapporto tra costi del personale e fatturato ai fini di identificare un budget del piano.

Al termine potrà essere formulato un piano in cui saranno identificati i servizi offerti, le modalità di fruizione, gli strumenti e i metodi del programma di welfare

2. I benefici fiscali e previdenziali dei piani di welfare

I contributi welfare per il dipendente non costituiscono reddito imponibile ai fini fiscali e previdenziali e per l'azienda sono costi aziendali deducibili al 100% se (con alcune eccezioni):

- sono attribuiti alla generalità o a categorie omogenee di dipendenti, ad esempio dipendenti con stessa sede o ufficio, dipendenti con lo stesso livello contrattuale, dipendenti con esigenze sociali, personali e organizzative simili;
- il piano è inserito in un Regolamento aziendale che, benché attivato unilateralmente dall'azienda, viene configurato come obbligo negoziale vincolante e non revocabile per tutta la durata del piano o nell'ambito di accordi tra azienda e associazioni datoriali e sindacali (c.d. contrattazione di secondo livello).

E' possibile operare un raggruppamento dei principali benefit sulla base delle seguenti macroaree, seguendo l'impostazione del testo unico delle imposte sui redditi:

- Formazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale per i dipendenti e i loro familiari (corsi, convegni, master, viaggi di studio all'estero, rette d'iscrizione e frequenza per ogni tipo di scuola, acquisto di libri di testo scolastici, borse di studio, ludoteche, abbonamenti a palestre, trattamenti per il benessere fisico, ecc.);
- Servizi di baby-sitting e servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti;
- Abbonamenti al trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari.

Possono essere erogati anche in forma individuale e senza vincoli di regolamento aziendale o contrattazione di secondo livello:

- Beni e servizi in natura, buoni spesa per benzina, shopping, e-commerce entro la soglia di 258,23€ all'anno, limite che, per il solo anno 2023, il decreto Lavoro ha elevato a 3.000 € a favore dei dipendenti con figli fiscalmente a carico, comprendendovi anche le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale (nelle modalità indicate dalla circolare dell'Agenzia delle entrate 4.11.2022, n. 35 –);
- Contributi di assistenza sanitaria a enti o a case con fine esclusivamente assistenziale (nessun limite quando il contributo deriva dalla conversione del premio di risultato, negli altri casi fino a 3.615,2 € all'anno);
- Versamenti integrativi a fondi di previdenza (nessun limite quando il contributo deriva dalla conversione del premio di risultato, negli altri casi fino a 5.164,57 € all'anno);
- Buoni pasto, servizio di mensa e indennità sostitutive del vitto.

Per realizzare il Piano, le aziende rendono fruibile ai dipendenti una piattaforma dedicata al Welfare aziendale attraverso la quale è possibile scegliere tra un'ampia offerta di servizi acquistabili attraverso i crediti welfare che l'azienda ha messo a disposizione dei dipendenti anche sulla base della conversione del premio di produzione (in alternativa all'imposta sostitutiva agevolata a cui lo stesso, al ricorrere di determinate condizioni, è soggetto). A seconda degli accordi sindacali e della regolamentazione sulle diverse modalità di erogazione, i crediti welfare non spesi possono essere convertiti in previdenza complementare o riportati al nuovo anno.

Il contesto legislativo pone quindi le imprese nelle condizioni di valutare con sempre maggior interesse un piano di welfare che colga le opportunità concesse dalla normativa fiscale e crei i presupposti per migliorare il clima aziendale, motivare i dipendenti, incrementare la competitività, ridurre il turnover. Obiettivi importanti che meritano investimenti mirati.

8 maggio 2023