



 fondo sociale europeo
e fondo europeo sviluppo regionale



IL SISTEMA WELFARE NEI CCNL DELLA PICCOLA E MEDIA IMPRESA

Torino, 22 ottobre 2019

In collaborazione con:



Il progetto “WELFARE: DAL DIRE AL FARE”
è co-finanziato con il POR 2014-2020 e realizzato da:



per una crescita intelligente,
sostenibile ed inclusiva
www.regione.piemonte.it/europa2020
INIZIATIVA CO-FINANZIATA CON FSE E FESR

INDICE

1. COSA SI INTENDE CON WELFARE?

2. IL PREMIO DI RISULTATO NELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE E TERRITORIALE: ASPETTI OPERATIVI DEL WELFARE

3. I PIANI DI WELFARE E I REGOLAMENTI AZIENDALI

COSA SI INTENDE PER WELFARE

La fabbrica non può guardare
solo all'indice dei profitti. Deve
distribuire ricchezza, cultura,
servizi, democrazia,

Adriano Olivetti



WELFARE: COSA SI INTENDE?

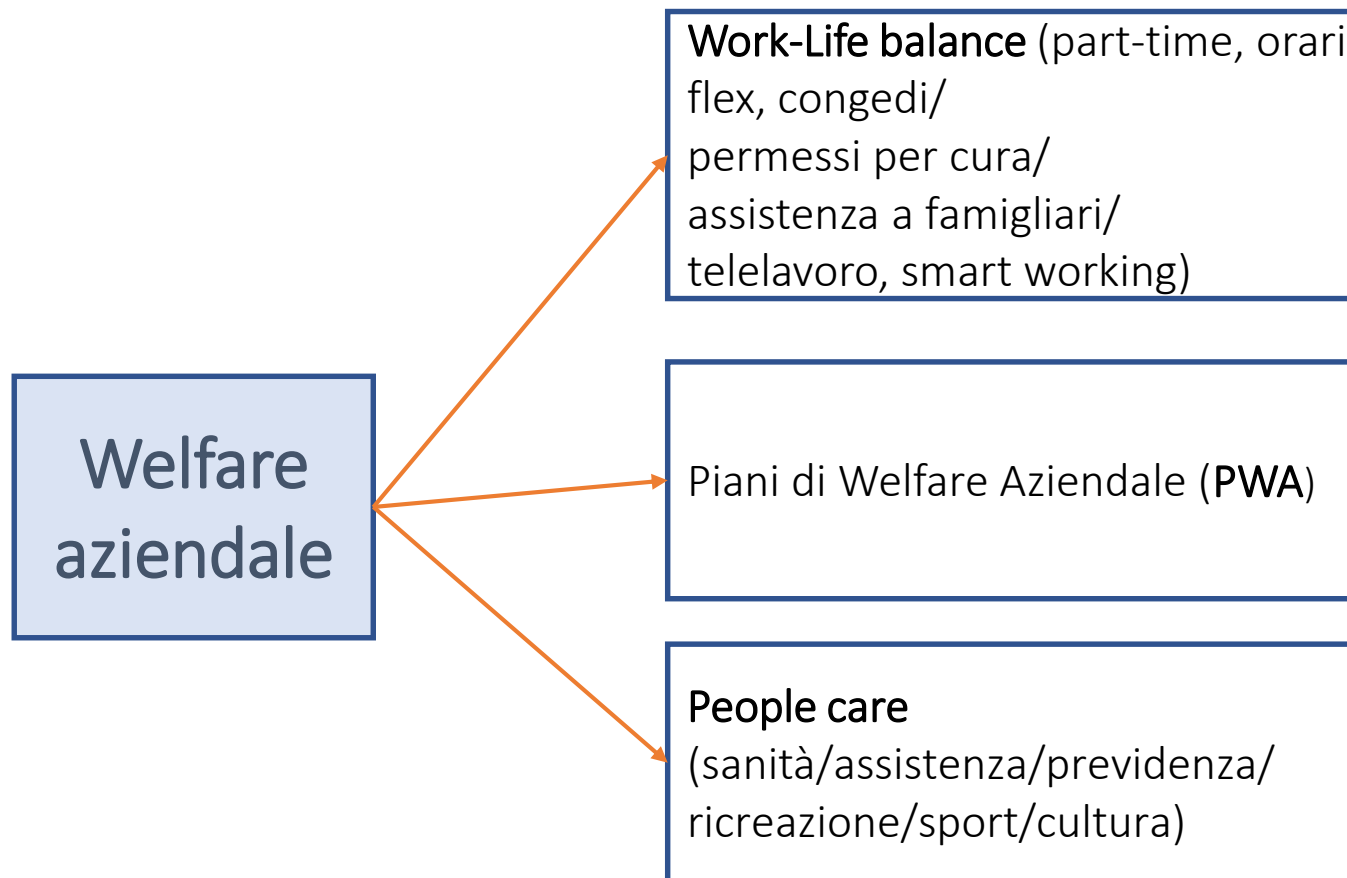
- Il termine inglese “welfare” deriva dalla locuzione verbale “to fare well” traducibile letteralmente con “passarsela bene” divenuto nell’accezione comune “benessere”.
- Sotto un profilo storico-sociale, i sistemi di welfare a livello collettivo/pubblico hanno lo scopo di soddisfare i bisogni e le aspettative del singolo (nell’accezione comune italiana “Stato sociale”)
- Il welfare si caratterizza così con una duplice radice di significato:
 - da una parte il mero benessere, lo star bene
 - dall’altra i bisogni e le aspettative personali e familiari.

WELFARE AZIENDALE

CHE COS'È IL WELFARE AZIENDALE?

In via generale possiamo definire il W. A. come l'insieme dei beni e dei servizi (più raramente, anche somme) nonché delle opzioni di carattere organizzativo messe a disposizione dall'azienda per incontrare bisogni personali e/o aspettative del lavoratore.

WELFARE AZIENDALE: GLI INTERVENTI



WELFARE AZIENDALE: GLI INTERVENTI

Welfare aziendale: i vantaggi

Misure consistenti in beni, servizi e prestazioni che l'azienda offre ai Dipendenti (per libera decisione datoriale o in conseguenza di un accordo collettivo aziendale)



Miglioramento organizzativo
Rispondendo a esigenze familiari/personali, si migliora l'efficienza dell'organizzazione e la presenza al lavoro.



Valore capitale umano
Fidelizzazione e produttività.



Gestione relazioni sindacali
Migliora relazioni sindacali.

IL PREMIO DI RISULTATO NELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE E TERRITORIALE: ASPETTI OPERATIVI DEL WELFARE

RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il comma 187 della legge di Stabilità 2016 prevede che le somme e valori per i quali può applicarsi l'imposta sostitutiva devono **«essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui al decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81»**

... Salvo diversa previsione, legittimati alla sottoscrizione di accordi sono individuati nelle **«associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e nelle loro rappresentanze sindacali aziendali o nelle rappresentanze sindacali unitaria»**

Premio di risultato e Welfare aziendale

Legge n. 208/2015 Art. 1, comma 184.

*Le somme e i valori di cui al comma 2 e comma 3 dell'articolo 51 del Testo unico N. 917/1986 **non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati**, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191*

*In tal caso, i beni e servizi attribuiti anche **a titolo premiale**, non concorrono alla formazione del reddito*

Premio di risultato e Welfare aziendale

- Oggetto del beneficio sono le **somme erogate per effetto dei premi aziendali**. La fruizione di servizi di welfare in sostituzione del premio di risultato deve essere disciplinata dal contratto collettivo aziendale
- **Si tratta di prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborsi spese aventi finalità di rilevanza sociale**
- Viene meno anche l'imposta sostitutiva del 10%
- Non è prevista neppure l'assoggettabilità contributiva
- Devono essere offerte alla generalità dei dipendenti o categorie di essi

Premio di risultato e Welfare aziendale

➔ Premi di risultato

- contrattazione collettiva (c.c.a./c.c.t.)
- premi soggetti a **tassazione del 10 %**
- **opzione in welfare** soggetto a limiti fiscali e contributivi **ma importi pienamente deducibili**
- non può riguardare titolari di redd. assimilato lavoro dip.
- rivolti a chi indicato indicato nel PdR:
⇒ possono rispondere a necessità meritocratiche

➔ Piani di welfare

Vincolanti ➔

- **contratto, accordo o regolamento aziendale**
- contrattazione collettiva (c.c.n.l./a.i./c.c.t.l./c.c.a.l.)
- senza limiti fiscali e contributivi
- **importi pienamente deducibili**
- può riguardare titolari di redd. assimilato lavoro dip.
- rivolti a generalità o categorie di dipendenti:
⇒ NON rispondono a necessità meritocratiche

NON Vincolanti ➔

- **Iniziativa volontaria del datore**: non ha un obbligo limiti senza contributivi ma importi deducibili nel **limite del 5 x 1.000**
- rispondere alla necessità meritocratiche



fondo sociale europeo
e fondo europeo sviluppo regionale



IL WELFARE NEI REGOLAMENTI AZIENDALI

CARATTERISTICHE DEL REGOLAMENTO AZIENDALE

- 1) Unilateralità vincolante scaturente da un obbligo civilistico che renda quindi le prestazioni in esso contenute esigibili da parte del lavoratore;
- 2) Deve prevedere la corresponsione a categorie omogenee di lavoratori da intendersi nel senso civilistico ovvero a categorie individuate sulla base di un organigramma aziendale (esempio: impiegati ufficio tecnico, ecc...);
- 3) Previsione di un periodo temporale congruo che renda l'erogazione del benefit consolidata e che ne impedisca la riqualificazione / assimilazione ad una erogazione una tantum (con le conseguenze da ciò derivanti)



fondo sociale europeo
e fondo europeo sviluppo regionale



UN ESEMPIO DI REGOLAMENTO AZIENDALE.....

REGOLAMENTO WELFARE AZIENDALE

Considerate le novità in materia welfare introdotte dalla Legge di Stabilità 2016..... la Direzione aziendale introduce (1), unilateralmente — all'interno delle politiche retributive della scrivente società - un piano di welfare aziendale rivolto ai propri lavoratori a tempo indeterminato con un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi e ai lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante dopo un periodo pari almeno alla metà della durata del periodo di tirocinio previsto dal Ccnl applicato (2).

Considerata la natura premiale del piano di welfare aziendale i lavoratori che nel corso dell'anno abbiano ricevuto un provvedimento disciplinare di grado superiore al “*richiamo verbale*” non avranno diritto alle prestazioni, ai beni e ai servizi rientranti nel piano stesso. Nel caso in cui la mancanza disciplinare avvenga dopo la fruizione delle prestazioni previste per l'anno in corso, la sospensione dalle prestazioni avverrà nell'anno successivo.

(3) La Direzione aziendale si riserva di introdurre, modifiche al piano di welfare aziendale tenuto conto delle modifiche legislative che saranno eventualmente introdotte in futuro e dalle opportunità offerte dal mercato.

Tutto ciò premesso, il piano di welfare aziendale pari all'importo annuo di euro per ciascun dipendente prevede l'erogazione di una combinazione di beni, di servizi e di utilità sociali rientranti nelle seguenti aree di intervento, fermo restando eventuali future integrazioni/modifiche da parte della Direzione aziendale:

Assistenza sanitaria integrativa/salute (nei limiti di legge);

Previdenza complementare (nei limiti di legge);

Servizi di educazione e istruzione;

Servizi alla persona e assistenza anziani e non autosufficienti;

Benessere lavoratori e loro familiari

Per i dipendenti a orario ridotto gli importi sono riproporzionati in base all'orario di lavoro individuale.

In particolare, i singoli lavoratori hanno la facoltà di scegliere la combinazione di beni, servizi e utilità sociali, nel limite economico - complessivo sopra indicato, al fine di cogliere nel modo migliore le esigenze personali e familiari (vedi a titolo esemplificativo l'allegato).

La scelta, di norma, deve essere effettuata dal singolo dipendente avente diritto entro il mese di..... dell'anno di riferimento. Per l'anno in corso — eccezionalmente — l'opzione potrà essere effettuata entro il mese di

La fruizione dei servizi e delle utilità deve avvenire di norma nel corso del secondo semestre dell'anno..... Le prestazioni assoggettate al rimborso devono riferirsi all'anno in corso e la documentazione probante deve essere presentata alla direzione aziendale entro il, con le modalità che saranno successivamente comunicate.

LUOGO E DATA.....

Per la direzione aziendale

Nota:

In alternativa: integra l'esistente regolamento aziendale con un piano welfare aziendale

Il campo dei beneficiari è meramente esemplificativo. La direzione aziendale può ampliare o limitare le categorie di dipendenti, le tipologie assuntive, ecc... trattandosi di un regolamento unilaterale.

Se il piano è modificabile unilateralmente la deducibilità scende al 5/1000

FAC SIMILE