



SIMONE COGNO

LAVORO

Iscritto all'Albo dei Consulenti del Lavoro di Torino dal 1995. È amministratore dello Studio Asco di Torino, membro dell'Associazione Italiana Formatori, esperto in problematiche previdenziali, del lavoro e relazioni industriali.

WELFARE AZIENDALE, APPROFONDIAMO IL TEMA DEI BENEFIT IN BUSTA PAGA

Il concetto di *welfare* deriva dalla locuzione verbale "passarsela bene" (*to fare well*).

In un contesto aziendale si intende per benessere la creazione di un clima positivo grazie anche a una serie di *benefit che migliorano il potere d'acquisto dei dipendenti*, utili per conciliare esigenze lavorative e produttive, con responsabilità familiari. La Legge di Stabilità 2016 torna a promuovere l'incentivazione del "welfare aziendale" con l'agevolazione delle prestazioni alternative al premio di produttività e redditività fino alla somma annua di 2.000 euro pro capite, elevabile a 2.500 euro in particolari condizioni di coinvolgimento paritetico dei lavoratori.

Le prestazioni alle quali si fa riferimento sono le seguenti:

- servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa a essi connessi;
- iscrizioni a rette per la frequenza di asili nido;
- attività di pre e post scuola;
- ludoteche (luoghi di intrattenimento per bambini per finalità didattiche) e centri estivi e invernali (colonie climatiche);
- utilizzo di strutture sanitarie;
- rimborsi chilometrici;
- iscrizioni a corsi extra professionali;
- utilizzo di case vacanza aziendali;
- borse di studio/rimborsi per frequenza alle scuole primarie,

secondarie, università, dottorato, conservatorio e master.

L'elenco suddetto può essere incrementato secondo le varie esigenze e sensibilità.

Per esempio, viene definito "**welfare in rosa**", quello destinato alle donne.

Si tratta di corsi di reinserimento al rientro della maternità, sportelli di supporto psicologico per le situazioni di disagio conseguenti alla nascita del figlio, parcheggi dedicati, flessibilità di orario, telelavoro e tutto ciò che può agevolare la donna - o anche il padre nei casi previsti dalla Legge - dopo una lunga pausa dai ritmi lavorativi.

Potranno certamente trovare il gradimento di un gran numero di dipendenti le agevolazioni per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.

Le somme che vengono destinate a questi scopi non sono soggette ad oneri contributivi né fiscali, infatti l'azienda

può corrisponderle ai propri dipendenti e dedurli interamente dal reddito d'impresa.

L'agevolazione fiscale spetta a condizione che i servizi in questione derivino da una decisione volontaria del datore di lavoro o siano messi a disposizione di tutti i dipendenti o di categorie di essi.

La novità di quest'anno consiste nel fatto che i lavoratori potranno scegliere di rinunciare al godimento del premio di produttività in denaro eventualmente conseguito, chiedendo di ricevere in sostituzione un pacchetto di beni e servizi di *welfare* aziendale, senza versare su queste somme alcuna imposta.

È bene tenere conto che la scelta tra premio aziendale e pacchetto di *welfare* potrà essere esercitata solo entro i "paletti" previsti dalla Legge di Stabilità, e cioè:

- sottoscrizione di un accordo sindacale in merito al premio di

produttività;

- valore del premio, come già detto, non superiore a 2.000 euro lordi;
- reddito annuo del lavoratore nel corso dell'anno precedente non superiore a 50.000 euro lordi.

Il Decreto del Ministero del Lavoro che ha definito le regole attuative della riforma ha chiarito anche un aspetto

importante sul piano pratico: i datori di lavoro potranno riconoscere i servizi e i beni di *welfare* tramite appositi voucher, che i lavoratori potranno spendere per ottenere i beni e servizi previsti dal piano. I *voucher* dovranno avere un valore pari a quello dei beni e dei servizi erogati, non saranno cedibili a terzi e non potranno essere monetizzati.

