

Il Welfare Aziendale

(Fonte: <https://www.pensionielavoro.it/> - <https://www.ilpuntopensionielavoro.it/>)



Indice (link)

Che cos'è il welfare aziendale, definizione e linee guida

Welfare aziendale, quali possibili beneficiari?

Come si finanzia il welfare aziendale?

Perché scegliere un piano di welfare aziendale?

Welfare aziendale: quali possibili benefit per i dipendenti?

Welfare aziendale: quali i vantaggi fiscali per l'impresa?

Welfare aziendale: quadro legislativo e novità normative

Verso un nuovo modello sociale: welfare e tutele per i liberi professionisti

Se il welfare aziendale diventasse territoriale?

Welfare aziendale, un circolo virtuoso

Documenti

[La tutela complementare per lavoratori e famiglie: quali sinergie e quali prospettive?](#)

Che cos'è il welfare aziendale, definizione e linee guida

Un'espressione precisa e sempre più ricorrente per definire un ampio universo di servizi e benefit: in cosa consiste il **welfare aziendale**.

Trovare una definizione generale e compiuta di *welfare* aziendale non è semplice, tant'è che nell'ordinamento non ne esiste una univoca. In generale, però, con il termine *welfare* aziendale s'intende l'insieme delle iniziative di natura contrattuale o unilaterali da parte del datore di lavoro volte a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia attraverso una diversa ripartizione della retribuzione, che può consistere sia in benefit rimborsuali sia nella fornitura diretta di servizi, o in un mix delle due soluzioni.

Una descrizione definita per un mondo dunque potenzialmente infinito di servizi e prestazioni non monetarie disponibili: assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, sostegno economico

alle famiglie e all'istruzione sono solo alcune delle prestazioni offerte oggi dalle imprese per i propri dipendenti. Una serie di benefit, che non solo si traducono per il lavoratore in un pacchetto di possibilità da affiancare alla classica retribuzione, ma che più in generale implicano per tutti i soggetti coinvolti un'ottimizzazione del vantaggio fiscale in ottemperanza alla normativa vigente ([art. 51 e 100 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi](#)).

Più precisamente, [la definizione degli importi da destinare a *welfare* aziendale](#) può essere collegata a premi di risultato (PdR) definiti sulla base degli andamenti aziendali (utili, ricavi, incrementi di produttività, miglioramento della qualità di prodotti e servizi, miglioramento dell'immagine) oppure a condizioni contrattuali (contratti nazionali, territoriali, aziendali e regolamenti interni). Poiché queste forme di retribuzione godono di incentivi fiscali (fondi pensione, sanità integrativa, polizze di rischio) definiti dal TUIR e, a seguire, incrementati dalle Leggi di Bilancio (in particolar modo per gli anni 2016/17), le forme di *welfare* aziendale stanno assumendo sempre maggiore importanza sia per i lavoratori dipendenti pubblici e privati sia per le imprese stesse. E anche per lo Stato, poiché maggiori sono le coperture complementari dei lavoratori e minore è il rischio per la collettività di dover intervenire, soprattutto in un periodo caratterizzato da forti cambiamenti e difficoltà sul piano economico e sociale (crisi finanziaria, atomizzazione delle famiglie, invecchiamento della popolazione, etc).

Curare il benessere dei propri collaboratori è, d'altra parte, sempre più spesso percepito anche dalle aziende come un fattore determinante per un *business* sano e in crescita: il *welfare* in azienda rappresenta oggi uno dei principali strumenti a disposizione del mondo HR per favorire la conciliazione lavoro-vita privata dei dipendenti, nonché un mezzo tramite il quale aumentarne il potere d'acquisto e, attraverso il miglioramento del clima sul posto di lavoro, favorire anche la diminuzione di *turnover* e assenteismo.

[Torna all'Indice](#)

Welfare aziendale, quali possibili beneficiari?

Chi può usufruire di benefit e servizi? No ai piani *ad personam*: chi sono e come vengono individuati i potenziali beneficiari di un piano di *welfare* aziendale

Il welfare aziendale si rivolge in particolar modo ai lavoratori dipendenti del settore privato e pubblico e alle aziende che li impiegano. Va tuttavia precisato che, con il cosiddetto [Jobs Act del lavoro autonomo](#), alcune prestazioni (sussidi, sostegno al reddito in particolari situazioni, sostegno alla nuova impresa e formazione) sono state estese anche a lavoratori autonomi e liberi professionisti che già, in virtù della legislazione nazionale, possono fruire della previdenza complementare e dell'assistenza sanitaria integrativa.

A chi si rivolge un piano di *welfare* 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" (cfr. circ. n. 326/E/97, par. 2.2.6).

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.

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 (categoria spaziale);
- 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](#).

Con la premessa che alcune tipologie di *benefit* o agevolazioni possono inoltre estendersi ai familiari, anche quando non fiscalmente a carico, va poi segnalata l'esistenza di una serie di categorie/possibilità sulle quali potrebbe basarsi la strutturazione di un piano *welfare* solo nel momento in cui a esso sottendano motivazioni sociali molto forti. Ne sono un esempio i piani rivolti ai dipendenti di sesso femminile nel caso in cui i servizi offerti siano direttamente legati a necessità di natura prettamente femminile come, ad esempio, la possibilità di effettuare un *pap test* all'anno.

Attenzione! [Con la risposta n.10/2019 a un quesito sollevato da un'azienda alberghiera](#), l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che il regime fiscale agevolato previsto dall'articolo 51 del TUIR può trovare applicazione anche a somministrati e stagisti in quanto comunque titolari di reddito da lavoro dipendente (o assimilato). Ciò implica che possano essere a propria volta destinatari di un piano di *welfare* aziendale, purché l'azienda si muova sempre nel rispetto del principio generale secondo cui non è possibile realizzare misure di *welfare ad personam*: in altre parole, il piano dovrà essere progettato in modo tale da far rientrare anche queste figure professionali all'interno di una categoria omogenea di dipendenti.

[Torna all'Indice](#)

Come si finanzia il welfare aziendale?

Finanziamento diretto e conversione del Premio di Produzione (o di Risultato) o del Premio di Partecipazione agli utili di impresa in servizi *welfare*: come le imprese possono finanziare i loro piani di *welfare*

Un'azienda che vuole introdurre un piano di *welfare* per i suoi lavoratori si trova di fronte alla scelta sulle fonti di finanziamento. In particolare, potrà decidere di finanziare un piano scegliendo tra una delle seguenti modalità:

- FINANZIAMENTO DIRETTO:

Un investimento dell'azienda, che concede somme aggiuntive (cosiddette *on-top*) rispetto alla retribuzione ordinaria e a eventuali altri premi. Consiste dunque nell'istituzione *ex novo* di un premio sociale la cui erogazione sia prevista unicamente in servizi *welfare*, prevedendo eventualmente criteri di erogazione o di quantificazione del premio legati a *performance* aziendali e/o individuali. Anche in questo caso, [il premio può essere erogato alla totalità della popolazione aziendale o a una o più categorie omogenee di dipendenti.](#)

Un piano di *welfare* così finanziato può essere:

1. non regolamentato (*liberalità pura*);
2. previsto da regolamento validato formalmente dal *board* dall'azienda (*unilaterale*)
3. previsto da contratto aziendale o territoriale (*bilaterale*)

Solo l'impegno espresso dell'azienda attraverso un regolamento siglato (2.) o un contratto (3.) permette la fruizione sia dei servizi ex. Art. 51 sia dei servizi indicati nell'articolo 100 del T.U.I.R. senza limite di deducibilità del 5 per 1000 delle spese per il personale. In caso contrario (1.), vige il suddetto limite di deducibilità per servizi ex. Art. 100.

- CONVERSIONE PDR:

Questa seconda eventualità riguarda per l'appunto la conversione del Premio di Produzione (o di Risultato) o del Premio di Partecipazione agli utili di impresa in servizi *welfare*, nei limiti e secondo i vincoli previsti dalla Legge di Stabilità 2016, così come successivamente aggiornati dalla Legge di Stabilità 2017. Il Premio è espresso da una relazione bilaterale (accordo sindacale) ovvero formalizzato tramite una contrattazione di secondo livello con le rappresentanze sindacali. Le modalità di erogazione e conversione del premio sono definite tra le parti: la scelta relativa alla quota di premio da percepire in *welfare*, sempre all'interno dei limiti così come stabiliti dalla legge, è lasciata tipicamente al dipendente).

La contrattualizzazione del premio permette di attivare, oltre ai servizi Art. 51, anche la fruizione dei servizi indicati nell'articolo 100 del T.U.I.R., non assoggettata al limite di deducibilità del 5 per 1000 delle spese per il personale; con un Piano così finanziato, inoltre, le somme versate per forme pensionistiche complementari e assistenza sanitaria integrativa non concorrono al raggiungimento dei limiti di deducibilità previsti dalla legge per questi servizi.

Con la Legge di Stabilità 2016 viene dunque istituito il principio della sostituibilità tra erogazione monetaria ed erogazione in beni/servizi welfare del Premio di Risultato (e del Premio di Partecipazione agli utili d'impresa) al ricorrere di specifiche condizioni:

- il PDR deve essere regolamentato da un contratto aziendale o territoriale da depositare entro 30 giorni (termine ordinario) dalla sottoscrizione presso la Direzione Territoriale del Lavoro, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni dello stesso decreto;
- il PDR deve essere legato a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione;
- il reddito di lavoro dipendente del beneficiario deve essere inferiore a euro 80.000 (soglia innalzata dalla Legge di Stabilità 2017);
- il PDR così costituito è convertibile (in tutto o in parte) in servizi welfare defiscalizzati fino all'importo massimo annuo di 3.000 euro lordi. Per quanto riguarda poi le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori, l'importo massimo lordo annuo di PDR convertibile era stato innalzato a 4.000 euro dalla Legge di Stabilità 2017; il D.L. n.50 del 24 aprile 2017 ha poi riportato tale limite a 3.000 euro (con riferimento ai soli contratti stipulati dopo la data di entrata in vigore), introducendo contestualmente una decontribuzione per i primi 800 euro di erogazione del PDR stesso (decontribuzione totale per il dipendente, ridotta al 10% per il datore di lavoro)

Al verificarsi delle condizioni sopra elencate, in caso di erogazione delle somme monetarie, la legge prevede l'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF di aliquota pari al 10%. Gli oneri contributivi restano in carico all'azienda e al dipendente per le loro quote di competenza (rispettivamente circa 28% e 9%), rendendo relativamente più conveniente la scelta *welfare* rispetto all'erogazione monetaria.

Le PMI iscritte a Confindustria hanno la possibilità di strutturare PDR detassabili (e quindi convertibili in *welfare* nei limiti previsti dalla Legge 208/2015) in assenza di RSU in virtù dell'Accordo sottoscritto a livello nazionale il 14 luglio 2016 CGIL CISL UIL e Confindustria. Per fruire di questa possibilità, le PMI devono:

- verificare che l'Accordo sia stato ratificato dall'Associazione a livello locale e che si stato costituito un Comitato di Valutazione;
- strutturare una comunicazione ai dipendenti attestante l'istituzione del PDR e i suoi criteri di strutturazione e trasmetterla al Comitato di valutazione di conformità;
- a seguito dell'approvazione da parte del Comitato, inviare ai propri dipendenti la comunicazione;
- la comunicazione non dovrà essere assoggettata al deposito presso DTL né a comunicazione al Ministero, ma sarà collegata all'Accordo Territoriale già depositato dall'Associazione di categoria.

La medesima possibilità è prevista anche per le Cooperative in virtù dell'Accordo siglato il 26/7/2016, tra l'AGCI, la Confcooperative, la Legacoop e la CGIL, la CISL, la UIL. Anche in questo caso sarà possibile operare attraverso accordi territoriali applicabili anche in quelle realtà aziendali senza rappresentanze sindacali e contrattazioni specifiche.

[Torna all'Indice](#)

Perché scegliere un piano di welfare aziendale?

Dall'ottimizzazione del vantaggio fiscale al miglioramento del benessere dei propri dipendenti: tutti i possibili vantaggi associati al welfare aziendale, per azienda... e lavoratori!

I vantaggi - per azienda e dipendenti - derivanti dall'introduzione di un piano welfare possono essere sostanzialmente raggruppati in 3 macrocategorie:

1. Ottimizzazione del vantaggio fiscale per l'azienda, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e, in particolare, [dall'art. 51 e 100 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi](#)
2. Aumento del potere d'acquisto per il dipendente: benefit detassati e decontribuiti ma anche sconti, promozioni, convenzioni, beni e servizi con condizioni esclusive
3. [Incremento del benessere aziendale](#): miglioramento del clima aziendale, diminuzione di *turnover* e assenteismo, maggiore *attraction* e *retention* per l'azienda.

Il punto di vista del lavoratore: ottimizzazione del vantaggio fiscale e benessere aziendale

Tramite piani di *welfare*, l'azienda può offrire ai lavoratori un *panel* di servizi e *benefit* non monetari il cui valore - a parità di costi sostenuti - risulta di fatto superiore rispetto a quello generato dall'erogazione diretta della corrispondente cifra in busta paga in virtù di una maggiore convenienza fiscale.

Valutazioni di convenienza: erogazione diretta del premio di risultato vs conversione del premio di risultato in servizi di welfare

Erogazione diretta del Premio di Risultato	
Lavoratore	Datore di lavoro
Contribuzione Inps	Contribuzione Inps e altri oneri
Imposta sostitutiva IRPEF 10%	Deduzione integrale IRES
	D.L. 50/2017 decontribuzione per coinvolgimento paritetico dei lavoratori
Conversione del premio di risultato in welfare	
Lavoratore	Datore di lavoro
Esenzione IRPEF	Deduzione integrale IRES
Esenzione Inps c/lavoratore	Esenzione INPS c/datore

La differenza è tutt'altro che trascurabile e si traduce dunque per il dipendente innanzitutto in aumento del potere d'acquisto della propria retribuzione. A titolo esemplificativo, basterà considerare il caso di un lavoratore che percepisce una retribuzione annuale lorda di 28.000 euro e che riceve un premio di risultato pari a 3.000 euro annui. Le possibilità a riguardo sono di fatto tre: 1) un aumento diretto in busta paga, con conseguente aumento della RAL; 2) il versamento del premio di risultato in busta paga; 3) la conversione del premio di risultato in servizi di *welfare* aziendale.

Retribuzione annuale lorda	Aumento/PdR
28.000	3.000

1° caso: 3.000 euro di aumento in busta paga

Reddito	Aliquota Irpef	Irpef dovuta	Contributi INPS	Totale dovuto
15.000,00	23%	3.450,00	9,19%	
13.000,00	27%	3.510,00		
3.000,00	38%	1.140,00		
31.000,00		8.100,00	2.848,90	10.948,90

2° caso: 3.000 euro di PdR in busta paga

Reddito	Aliquota Irpef	Irpef dovuta	Contributi INPS	Totale dovuto
15.000,00	23%	3.450,00	9,19%	
13.000,00	27%	3.510,00		
3.000,00	10%	300,00		
31.000,00		7.260,00	2.848,90	10.108,90

3° caso: 3.000 euro di PdR convertito in servizi di welfare

Reddito	Aliquota Irpef	Irpef dovuta	Contributi INPS	Totale dovuto
15.000,00	23%	3.450,00	9,19%	
13.000,00	27%	3.510,00		
3.000,00	0%	-		
31.000,00		6.960,00	2.297,50	9.257,50

Elaborazioni a cura del Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali

Come dimostra la tabella, che per semplicità di calcolo non considera né eventuali detrazioni per carichi di famiglia e spese per la produzione del reddito né le agevolazioni fiscali per lavoratore dipendente, il primo caso risulta essere quello più oneroso in termini fiscali, in quanto la RAL sarà interamente assoggettata alle aliquote degli scaglioni IRPEF, per cui l'aumento di 3 mila euro sarà tassato al 38% (terzo scaglione). Nella seconda ipotesi, il premio versato in busta paga sarà soggetto a un'imposta sostitutiva del 10% (comunque più conveniente rispetto al 38% previsto dal primo caso); infine, nel terzo caso, vale a dire convertendo il premio di risultato in *welfare* aziendale, il vantaggio fiscale si traduce sia nella completa deducibilità fiscale del premio stesso sia nella completa esenzione della trattenuta dei contributi INPS. Nella pratica, dunque, una vera e propria riduzione del cuneo fiscale e contributivo. Se oltre al vantaggio fiscale derivante dalla detassazione del premio di risultato si aggiungessero anche i contributi destinati a previdenza complementare e sanità integrativa, [completamente deducibili entro i limiti previsti dalla normativa](#), il risparmio in termini di imposte dovute sarebbe poi ancora più marcato.

Riassumendo, il *welfare* aziendale può dunque offrire al dipendente una duplice opportunità: beneficiare di servizi utili per sé e per i propri dipendenti sui familiari e disporre di

risparmio aggiuntivo da impiegare per i propri consumi, favorendo lungo questa via una maggiore "fidelizzazione" nei confronti dell'azienda.

[Torna all'Indice](#)

Welfare aziendale: quali possibili benefit per i dipendenti?

Servizi che non costituiscono reddito da lavoro dipendente e servizi volti a favorire la conciliazione tra lavoro e vita privata: facciamo chiarezza sui possibili benefit erogabili ai dipendenti a mezzo di piani di welfare aziendale

Buoni pasto, assistenza sanitaria, voucher e convenzioni per acquisti o servizi a prezzi scontati sono tra le misure generalmente più note al grande pubblico in materia di welfare aziendale. Ben più vario è tuttavia l'insieme di iniziative attraverso le quali, nella forma non tanto di denaro quanto piuttosto di beni e servizi a integrazione del sistema retributivo monetario, le aziende possono farsi carico dei bisogni dei propri dipendenti e dei loro familiari, venendo così ad assumere una funzione d'integrazione sussidiaria dalla valenza anche sociale. Funzione il cui valore è peraltro riconosciuto anche dallo Stato, che consente pertanto, pur sempre entro i limiti fissati dalla legge, la detassazione dei servizi eventualmente forniti dall'azienda.

Sempre alla legge spetta inoltre la definizione dei benefit erogabili a favore del dipendente: sono in particolar modo gli [articoli 51 e 100 del Tuir](#) a individuare un ampio panel di servizi che non costituiscono reddito da lavoro dipendente. Oltre a chiarire [la modalità determinazione del reddito da lavoro dipendente](#), questa sezione - in costante aggiornamento - si occuperà quindi, tra regole e possibili benefici, di tutti i principali benefit potenzialmente a disposizione delle imprese e dei lavoratori. Da sanità, istruzione e previdenza, per tradizione visti come i pilastri del welfare aziendale, a quelli legati all'area ricreativa, passando per i cosiddetti *fringe benefits* (ad esempio, il cellulare aziendale) e i servizi di conciliazione, vale a dire tutte quelle misure pensate con un occhio di riguardo per la conciliazione tra vita lavorativa e privata del lavoratore:

- [Assistenza sanitaria integrativa](#)
- [Buoni pasto](#)
- [Servizi di trasporto collettivo casa-lavoro](#)
- [Istruzione a rimborso](#)
- [Assistenza a familiari anziani o non autosufficienti](#)
- [Assicurazioni rischio non autosufficienza e malattia grave](#)
- [Contributi previdenziali e assistenziali](#)
- [Fringe benefits](#)
- [Voucher](#)
- [Mutui e finanziamenti](#)
- [Altri servizi](#)

[Torna all'Indice](#)

Welfare aziendale: quali i vantaggi fiscali per l'impresa?

Il welfare aziendale garantisce un'ottimizzazione del vantaggio fiscale non solo per i dipendenti, ma anche per datori di lavoro e imprese: in cosa consiste esattamente questo beneficio?

[Posto il fondamentale contributo delle ultime Leggi di Bilancio allo sviluppo del welfare aziendale](#), il principale riferimento normativo in materia di welfare aziendale e benefici fiscali, è stato - e continua a essere in assenza di ulteriori specifiche legislative - il Testo Unico delle Imposte sui Redditi ([TUIR](#)), il quale, all'interno degli articoli 51 (erogazioni a favore dei dipendenti) e 100 (oneri di utilità sociale), individua somme e valori che, se erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti, [non concorrono alla formazione di reddito per il dipendente](#) e sono deducibili dal datore di lavoro ai fini Ires, godendo quindi di un particolare trattamento fiscale.

Valutazioni di convenienza: erogazione diretta del premio di risultato vs conversione del premio di risultato in servizi di welfare

Erogazione diretta del Premio di Risultato	
Lavoratore	Datore di lavoro
Contribuzione Inps	Contribuzione Inps e altri oneri
Imposta sostitutiva IRPEF 10%	Deduzione integrale IRES
	D.L. 50/2017 decontribuzione per coinvolgimento paritetico dei lavoratori
Conversione del premio di risultato in welfare	
Lavoratore	Datore di lavoro
Esenzione IRPEF	Deduzione integrale IRES
Esenzione Inps c/lavoratore	Esenzione INPS c/datore

[Se, per il dipendente, ricevere un premio in welfare piuttosto che in denaro è senz'altro conveniente](#) in termini di risparmio di contributi previdenziali e imposte a suo carico, grazie al sostanziale azzeramento del prelievo fiscale e contributivo sui beni e servizi, va considerato che i vantaggi fiscali sono tutt'altro che trascurabili anche per le aziende.

Il punto di vista dell'impresa: ottimizzazione del vantaggio fiscale, attrattività e produttività. Anche in questo caso, viene in aiuto un esempio. Si consideri allora il caso di un lavoratore che percepisce una retribuzione annuale lorda di 28.000 euro e che riceve un premio di risultato pari a 3.000 euro annui. Le possibilità a riguardo sono di fatto tre: 1) un aumento diretto in busta paga, con conseguente aumento della RAL; 2) il versamento del premio di risultato in busta paga; 3) la conversione del premio di risultato in servizi di *welfare* aziendale.

Retribuzione annuale lorda	Aumento/PdR
28.000	3.000

1° caso: 3.000 euro di aumento in busta paga

Reddito	Aliquota Ires	Ires dovuta	Contributi INPS	Totale dovuto
28.000,00	27,5%	7.700,00	23,81%	
3.000,00	27,5%	825,00		
31.000,00		8.525,00	7.381,10	15.906,10

2° caso: 3.000 euro di PdR in busta paga

Reddito	Aliquota Ires	Ires dovuta	Contributi INPS	Totale dovuto
28.000,00	27,5%	7.700,00	23,81%	
3.000,00	0%	ESENTE		
31.000,00		7.700,00	7.381,10	15.081,10

3° caso: 3.000 euro di PdR convertito in servizi di welfare

Reddito	Aliquota Ires	Ires dovuta	Contributi INPS	Totale dovuto
28.000,00	27,5%	7.700,00	23,81%	
3.000,00	0%	ESENTE	ESENTE	
31.000,00		7.700,00	6.666,80	14.366,80

Elaborazioni a cura del Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali

L'eventualità più conveniente anche per l'impresa è proprio quella della conversione del premio di risultato in servizi di *welfare*: in questo caso, il vantaggio è correlato non solo alla completa deducibilità del premio, ma anche all'esenzione della trattenuta per contributi INPS. Non solo, se oltre al vantaggio fiscale derivante dalla detassazione del premio di risultato si considerassero anche i contributi destinati a previdenza complementare e sanità integrativa, completamente deducibili all'interno dei limiti previsti dalle rispettive normative, il risparmio in termini di imposte dovute gioverebbe ancor di più sia ai dipendenti sia alle aziende: per le imprese che già prevedono piani di previdenza e assistenza sanitaria, destinare l'intero premio di risultato (o una sua parte) a queste due finalità non concorrerebbe al calcolo del tetto massimo di deducibilità annuale.

Dunque, ricapitolando, il *welfare* aziendale consente un miglioramento dell'efficienza fiscale nell'allocazione delle risorse, favorendo al contempo il benessere del lavoratore. Dipendenti più soddisfatti da un lato e, dall'altro, una riduzione del cuneo fiscale e contributivo tale da agevolare investimenti in settori aziendale strategici (ad esempio, formazione o tecnologie) incentivano di fatto produttività e sviluppo aziendale, riverberandosi positivamente tanto sulla società quanto sui suoi lavoratori e le loro famiglie.

[Torna all'Indice](#)

Welfare aziendale: quadro legislativo e novità normative

Le Leggi di Bilancio 2016 - 2017 - 2018 hanno dedicato un peso rilevante ai temi della produttività del lavoro e del welfare aziendale, segnando un'autentica svolta sul tema: il punto sulla legislazione in materia

[In assenza di una definizione di welfare aziendale nella normativa italiana](#) e facendo dunque riferimento alla descrizione data in concreto dagli operatori, cioè “l’insieme dei *benefit* contrattuali consistenti nell’agevolazione all’acquisto di beni o all’accesso a servizi volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia attraverso una diversa ripartizione della retribuzione”, occorre innanzitutto chiarire come la disciplina normativa dedicata al tema sia pressoché interamente a matrice fiscale.

Fino al 2016 le uniche norme che hanno regolato la materia sono state in particolare quelle previste - con particolare ma non esclusivo riferimento - [dagli articoli 51 e 100 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi](#) - TUIR (DPR 917/1986), le cui indicazioni riguardano peraltro una serie di prestazioni (ad esempio, buoni pasto, previdenza complementare, sanità integrativa e alcune forme di protezione sociale offerte dal sistema delle assicurazioni) che non coprono la piena gamma di servizi nel concreto offerti dalle aziende nei confronti dei propri dipendenti. Come risultato, mensa, trasporti, asili nido, servizi sanitari, sostegno alle famiglie, libri di testo, vacanze estive e così via sono stati a lungo tra i servizi di cui hanno beneficiato i soli dipendenti di multinazionali o aziende di medie e grandi dimensioni, più facilmente in grado dunque di sostenere volontariamente gli oneri delle prestazioni offerte ai propri lavoratori.

Con le ultime tre Leggi di Bilancio - [legge 28 dicembre 2015](#), n. 208, articolo 1, commi 182-190; [legge 11 dicembre 2016, n. 232](#), art. 1, commi 160-162; [legge 27 dicembre 2017](#), n. 205, art. 1, commi 28 e 161 - la prospettiva è però letteralmente cambiata grazie in particolare a una serie di novità e incentivi riguardanti [lo strumento del premio di produttività](#) legato ai risultati aziendali in termini di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione delle imprese italiane, e trasformabile, per l'appunto con notevole agevolazione fiscale, in *welfare*.

Incentivi legati alla contribuzione a forme di *welfare* complementare

L'articolo 51 del TUIR individua un ampio *panel* di servizi erogabili a favore del dipendente che non costituiscono reddito da lavoro dipendente e sono deducibili dal reddito di impresa, con beneficio fiscale quindi sia a favore dei lavoratori che dell'azienda. Ulteriori agevolazioni fiscali sono state poi per l'appunto introdotte dalle citate Leggi di Bilancio (di seguito contrassegnate mediante asterisco):

- i contributi di assistenza sanitaria integrativa versati dal datore di lavoro o dal lavoratore a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della Salute (i decreti Turco e Sacconi) per un importo non superiore complessivamente a euro 3.615,20 euro;

- i contributi per previdenza complementare nel limite di 5.164,57 euro;
- le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi, o fino all'importo complessivo giornaliero di 5,29 euro, aumentato a 7 euro nel caso siano rese in forma elettronica, le prestazioni e le indennità sostitutive corrisposte agli addetti ai cantieri edili, a altre strutture lavorative a carattere temporaneo o a unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione;
- le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti, anche se affidate a terzi (compresi gli esercenti servizi pubblici);
- le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese* da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari a carico ex art. 12 TUIR (*introdotto dalla Legge di Bilancio per il 2018);
- l'utilizzazione delle opere e dei servizi* riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale per educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto della generalità dei dipendenti o loro categorie e familiari a carico ai sensi dell'art. 12 TUIR (*modificato dalla Legge di Bilancio per il 2016);
- le somme, i servizi e le prestazioni erogati* dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari (*modificato dalla Legge di Bilancio per il 2016).

Le Leggi di Bilancio per gli anni 2016 - 2019

Come anticipato, a partire dal 2016 il legislatore è intervenuto sui profili fiscali della disciplina del *welfare* aziendale introducendo diverse e rilevanti novità che hanno modificato l'efficacia della norma: in estrema sintesi, con la Legge di Stabilità per il 2016 è stato modificato l'art. 51 del TUIR, limitando la tassazione sui premi di produttività al 10%, ovvero riducendola a zero se il dipendente sceglie di convertire in *welfare* il premio.

La Legge di Bilancio per il 2017 ha poi confermato questa nuova direzione, ampliando gli incentivi fiscali legati al premio di produttività, aumentando i limiti di importo e reddito per accedere all'agevolazione e prevedendo la completa detassazione dei contributi destinati all'assistenza sanitaria integrativa e alla previdenza complementare anche se eccedenti i rispettivi limiti di legge. Anche per la *long term care* e la *dread disease* viene poi prevista la completa detassazione delle contribuzioni o dei premi pagati dal datore di lavoro in favore di categorie o della generalità dei dipendenti (regola

che vale anche per le ipotesi in cui il datore, a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di questi, riconosca importi o consenta l'accesso a prestazioni di assistenza in ipotesi di presenza nel nucleo familiare di anziani o non autosufficienti, a patto che questi risultino soggetti a carico ai sensi dell'art. 12 del TUIR). Aumenta inoltre da 50.000 a 80.000 euro il livello di reddito per poter beneficiare dei premi di produttività.

Con la Legge di Bilancio per il 2018 è stata poi inserita anche la possibilità per il datore di lavoro di rimborsare o pagare direttamente le spese di abbonamento ai trasporti pubblici dei dipendenti. Dopo una serie favorevole di interventi a supporto del *welfare* aziendale, la Legge di Bilancio per il 2019 segna invece una prima battuta d'arresto in tal senso: in assenza di misure specifiche, la [legge 145/2018](#) si "limita" infatti a indicare anche iniziative di conciliazione vita-lavoro e "di *welfare* familiare aziendale" tra quelle che potranno beneficiare delle risorse stanziare attraverso il Fondo per le politiche della famiglia.

La disciplina del premio di produttività

A oggi possono godere dei benefici fiscali legati al premio di produttività i lavoratori del settore privato con un reddito da lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro, mentre il livello massimo di premio di produttività che può beneficiare delle agevolazioni fiscali è pari a 3.000 euro. Per le imprese che attuino il coinvolgimento paritetico dei lavoratori è previsto un ulteriore beneficio consistente in una riduzione dell'aliquota contributiva (dei contributi IVS) a carico del datore di lavoro del 20%, su un massimo imponibile di 800,00 euro.

Attenzione! Pur con qualche complessità operativa (che richiederebbe forse una razionalizzazione e sistemazione normativa), per le stesse imprese che abbiano stipulato o fatto applicazione di contratti aziendali e territoriali ante 24/4/2017 non opera tale beneficio, ma il limite di importo di premio è elevato a 4.000 euro.

[Come precisato dalla circolare n. 5/2018 dell'Agenzia delle Entrate](#), per il coinvolgimento dei lavoratori s'intende invece la presenza presso l'impresa di schemi organizzativi che permettano "*di coinvolgere in modo diretto e attivo i lavoratori (i) nei processi di innovazione e di miglioramento delle prestazioni aziendali, con incrementi di efficienza e produttività, e (ii) nel miglioramento della qualità della vita e del lavoro*". Le regole della compartecipazione andranno fissate per iscritto in un apposito "piano di innovazione".

	Legge di stabilità per il 2016	Legge di Bilancio per il 2017	D.L. 50/2017	Legge di Bilancio per il 2018
Importo premio produttività (lordo)	- 2.000 euro - 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori	- 3.000 euro - 4.000 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori	- 3.000 euro anche per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori (rimane il limite più elevato di 4.000 euro solo per i contratti aziendali e territoriali ante 24/4/2017)	Limiti invariati
Tetto di reddito di lavoro dipendente	50.000 euro	80.000 euro	Limite invariato	Limite invariato

Sul premio di produttività, il lavoratore è chiamato al pagamento di un'imposta sostitutiva particolarmente conveniente, in luogo di quelle ordinarie IRPEF, e di importo pari al 10% del valore del premio stesso [1]. È inoltre possibile avere accesso ai benefit *welfare* (di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR) anche sotto forma di *voucher*.

Il premio di produttività potrà infine essere utilizzato anche per alimentare la posizione previdenziale complementare o il fondo sanitario integrativo a cui risulta iscritto il lavoratore, anche in eccesso rispetto ai limiti di deducibilità fissati dalla normativa di settore (5.164,57 euro per i fondi pensione e 3.615,20 euro per i fondi sanitari).

Attenzione! Ai fini dell'applicazione di tale disciplina, l'erogazione del premio deve essere prevista e regolata all'interno di un contratto collettivo "territoriale" o "aziendale", depositato in modalità telematica alla direzione territoriale del lavoro competente (ex Decreto interministeriale Lavoro e MEF del 25 marzo 2016). A questo proposito, a seguito della Legge di Bilancio per il 2017 (art. 1, comma 162) e dell'interpretazione resa dall'Agenzia delle Entrate con la circolare 5/2018, viene estesa anche alla contrattazione nazionale, all'accordo interconfederale e al contratto collettivo territoriale la possibilità di prevedere la corresponsione (con i benefici detti in termini di esenzione dal reddito da lavoro dipendente) di prestazioni a favore della generalità dei dipendenti o categorie di questi e loro familiari a carico ex art. 12 TUIR di: a) opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro per educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto; b) servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio; c) assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti; d) i contributi e i premi per servizi, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana.

[1]Possono essere oggetto di prestazione in forma specifica, mediante utilizzo del premio, anche le prestazioni di cui al comma 4 dell'art. 51 TUIR (concessione di: veicoli aziendali, prestiti, locazione, uso e abitazione di fabbricati, viaggi ai dipendenti del settore ferroviario; nei limiti del TUIR stesso), ma in questo caso i beni scontano la tassazione ordinaria fissata dal TUIR (mentre la parte del premio eccedente il valore del benefit resta assoggettata ad imposta sostitutiva del 10%, salva diversa volontà del lavoratore).

[Torna all'Indice](#)

Verso un nuovo modello sociale: welfare e tutele per i liberi professionisti

Non solo previdenza, ma anche assistenza, politiche attive del lavoro e welfare strategico: nel corso degli ultimi anni, Casse ed Enti di previdenza hanno rafforzato tutele e servizi offerti ai propri iscritti.

Tutte le misure a sostegno dei liberi professionisti iscritti a un Albo

I cambiamenti del mondo del lavoro e le nuove esigenze poste dalle trasformazioni demografiche e sociali in atto hanno imposto anche a [Enti e Casse di previdenza](#) di affiancare

alla fondamentale funzione di natura previdenziale svolta nei confronti dei [liberi professionisti iscritti a un Albo](#) un'offerta sempre più ampia sia di prestazioni di natura assistenziale - come l'assistenza sanitaria integrativa o, ancora, come nel caso di specifiche prestazioni indirizzate agli iscritti costretti in situazioni particolari o di difficoltà - sia di tutele, servizi e incentivi a sostegno dello svolgimento della professione. Un autentico mutamento di paradigma che trova uno dei suoi più recenti e principali riferimenti normativi nel cosiddetto "Jobs Act degli autonomi".

I riferimenti normativi

Formalizzando quindi un ruolo che le Casse hanno già negli ultimi anni fatto proprio attraverso l'erogazione di prestazioni di sicurezza e protezione sociale a favore dei liberi professionisti, il provvedimento entrato in vigore nel giugno 2017 prevede con particolare riferimento alle libere professioni:

- "l'abilitazione degli enti di previdenza di diritto privato, anche in forma associata, ove autorizzati dagli organi di vigilanza, ad attivare, oltre a prestazioni complementari di tipo previdenziale e socio-sanitario, anche altre prestazioni sociali, finanziate da apposita contribuzione, con particolare riferimento agli iscritti che hanno subito una significativa riduzione del reddito professionale per ragioni non dipendenti dalla propria volontà o che siano stati colpiti da gravi patologie" (articolo 6);
- la deducibilità "entro il limite annuo di 10.000 euro, le spese per l'iscrizione a master e a corsi di formazione o di aggiornamento professionale nonché le spese di iscrizione a convegni e congressi" (articolo 8).

Più precisamente, la legge conferisce quindi al governo delega - da esercitare entro 12 mesi dall'approvazione della legge stessa - di abilitare le Casse di Previdenza dei liberi professionisti all'attivazione (e/o implementazione) di prestazioni complementari di tipo previdenziale e socio-sanitario, così come di altre prestazioni sociali tese, ma non in via esclusiva, alla tutela dei propri iscritti che abbiano subito una "significativa riduzione" del proprio reddito professionale per gravi ragioni di salute o comunque non dipendenti dalla propria volontà.

A differenza di quanto non accada con le prime, il "Jobs Act degli autonomi" stabilisce che questa seconda tipologia di prestazioni sia finanziata a mezzo di "apposita contribuzione": ancora da definire, tuttavia, se tale contribuzione sarà posta a carico dei soli iscritti che intendano fruirne, della totalità degli iscritti o, nel caso in cui le finanze della Cassa di riferimento lo consentano, possa essere

recuperata da attivi di bilancio, senza andare di conseguenza a pesare ulteriormente sulle finanze del lavoratore. Per quel che riguarda le prestazioni complementari, restano da chiarire invece i potenziali beneficiari, soprattutto nell'eventualità in cui le Casse non riescano a ottenere autonomamente le autorizzazioni degli Organi di vigilanza (così come previsto dalla legge) e scelgano di conseguenza di agire in sinergia tra loro.

Quale welfare per i liberi professionisti?

Come del resto ben evidenziato da un'offerta di prestazioni assistenziali già molto ampia (ma comunque in costante espansione), variegata e soprattutto "personalizzata" da ciascuna Cassa anche sulla base delle effettive esigenze dei propri iscritti, le peculiarità proprie di ciascuna delle aree professionali cui i diversi Enti di previdenza si rivolgono rende in realtà molto difficile tracciare un quadro univoco ed esaustivo delle misure di "welfare per i liberi professionisti", ancor di più all'interno di un quadro legislativo giovane e ancora in via definizione.

In ogni caso, e a prescindere sia da tipologia (convenzioni, prestazioni di tipo economico, servizi di tipo assistenziale, etc) e categorie di iscritti cui si rivolgono (ad esempio, totalità degli iscritti, donne o giovani professionisti), è indubbiamente possibile raggruppare le misure di welfare per i liberi professionisti disposte dalle Casse tenendo conto dei macro-bisogni e delle esigenze che cercano di soddisfare:

- **Professione:** misure finalizzate a sostenere l'attività professionale, come ad esempio corsi di formazione o di aggiornamento o altre misure di assistenza al lavoro e alla professione (borse di studio, corsi di specializzazione, convenzioni per l'assistenza fiscale, agevolazioni per l'acquisto di strumentazione professionale, convenzioni per ristrutturazioni di studi, etc);
- **Reddito:** prestazioni e convenzioni finalizzate a integrare il reddito di chi esercita - o ha esercitato la libera professione - e della sua famiglia sia a sostegno della normale vita quotidiana sia in caso di imprevisti o particolari condizioni di difficoltà (ad esempio, nel caso di spese funebri o calamità naturali);
- **Famiglia:** misure dirette a soddisfare i bisogni strettamente correlati al nucleo familiare del libero professionista, come nel caso dell'indennità di maternità o di eventuali contributi per il sostegno delle spese correlate ad asili nido e *baby-sitter*;
- **Salute:** prestazioni dirette a sostenere le esigenze sanitarie legate allo stato di salute dell'iscritto o dei suoi familiari, ad esempio attraverso polizze sanitarie gratuite o convenzionate o mediante convenzioni nel caso in cui si renda necessario usufruire di assistenza domiciliare o di strutture specializzate;

- **Benessere e tempo libero:** misure finalizzate a offrire al libero professionista e/o al suo nucleo familiare agevolazioni per attività non strettamente legate all'esercizio della professione (ad esempio, acquisto di particolari beni o possibilità di godere di tariffe agevolate presso particolari strutture ricettive).

[Enti e Casse di Previdenza, quali tutele previdenziali e quali misure di welfare a sostegno degli iscritti? Consulta la scheda dedicata a ciascuna professione!](#)

[Torna all'Indice](#)

Se il welfare aziendale diventasse territoriale?

Le aziende, con il supporto dei governi locali, possono aprire il proprio welfare al territorio. Analisi e spunti di riflessione a partire dal "caso piemontese"

La crisi economico-finanziaria dell'ultimo decennio ha stimolato l'ingresso di attori sociali inediti nell'arena del welfare, [tra cui le aziende](#). Molti Stati europei, come l'Italia, hanno interpretato positivamente l'impegno di tali nuovi attori nel promuovere il benessere di cittadini e cittadine e nel corso degli anni si sono dotati di norme finalizzate a sostenere le iniziative di welfare aziendale, [principalmente attraverso incentivi fiscali](#). Recentemente anche le Regioni hanno inaugurato politiche che, con diversi strumenti, mirano a promuovere il welfare aziendale a livello locale ([si veda, ad esempio, il caso della Lombardia](#)). Tale sostegno pubblico non ha solo ragioni economiche, ma deriva dal riconoscimento della capacità di questi interventi di farsi carico di alcuni bisogni sociali vecchi e nuovi a cui il welfare pubblico non riesce a rispondere, come ad esempio la conciliazione vita-lavoro.

Dal welfare aziendale al welfare territoriale

Le strategie regionali mirano a stimolare la diffusione del welfare aziendale tra le imprese del territorio e, sempre più spesso, a promuovere interventi in grado di incidere anche al di fuori delle aziende. L'apertura del welfare aziendale al territorio può determinare vantaggi di tipo economico per le imprese. Esse, in un'ottica di risparmio e utilizzo appropriato delle risorse a disposizione, possono porsi alcune domande: quali risorse e servizi sono già presenti sul territorio? Quali attori pubblici e privati possono essere coinvolti in un'azione di welfare che risponda alle esigenze della popolazione aziendale? In questo senso il welfare territoriale può rappresentare anche un terreno di sviluppo per le PMI. Tali realtà produttive, che rappresentano oltre il 95% del tessuto imprenditoriale italiano (dati Istat 2017), incontrano infatti maggiori difficoltà nella realizzazione di piani di welfare aziendale a causa della mancanza di strutture organizzative specializzate o del ristretto numero di dipendenti. L'apertura territoriale del welfare aziendale rappresenta infine uno strumento al servizio della Responsabilità Sociale d'Impresa e, più in generale, dell'equità: l'offerta di servizi sul territorio contribuisce infatti a superare il carattere intrinsecamente non universalistico degli interventi di natura aziendale.

Il caso piemontese

Il Piemonte rappresenta un esempio recente di strategia regionale a sostegno del welfare aziendale; l'iniziativa rientra nell'Atto di Indirizzo [“WeCaRe - Welfare Cantiere Regionale. Strategia di innovazione sociale della Regione Piemonte”](#), [DGR n. 22 del 22 maggio 2017](#). Il documento descrive la declinazione regionale della Strategia Europa 2020, che invita i Paesi membri a promuovere un'idea di crescita fondata sulla stretta interdipendenza tra sviluppo economico, coesione sociale e sostenibilità. Per questo motivo l'Atto si rivolge agli attori tradizionali del welfare ma anche alle aziende, cercando

di stimolare la loro partecipazione alla costruzione del benessere sociale, economico e relazionale del territorio.

La misura 4 dell'Atto di Indirizzo si concentra in maniera specifica sul welfare aziendale. L'intervento, attraverso il finanziamento di iniziative virtuose, intende promuovere sul territorio regionale la conciliazione tra vita professionale e vita privata (attraverso, in particolare, una maggior flessibilità oraria) e facilitare la collaborazione tra soggetti pubblici e privati nell'erogazione di servizi integrati. La misura intende quindi favorire l'offerta di beni e servizi e la sperimentazione di modelli di organizzazione del lavoro che migliorino il benessere di lavoratori e lavoratrici. La proposta, rivolta in maniera specifica alle PMI (max 250 dipendenti), si propone di incentivare la costituzione di reti e partnership allo scopo di aumentare l'estensione dell'intervento e arrivare a coinvolgere non solo i dipendenti, ma anche le persone e le famiglie che vivono nei territori in cui le aziende operano. La partecipazione delle grandi imprese è prevista solo qualora il progetto proposto abbia una forte ricaduta sul territorio e sia condiviso con i Distretti per la Salute e la Coesione Sociale (gli enti territoriali di riferimento delle politiche sociali in Piemonte).

La selezione delle proposte avverrà attraverso una "chiamata di progetti" che permetterà di individuare le progettualità di maggior qualità e coerenza rispetto al bando. Tutte le proposte presentate dovranno rispondere a criteri di sostenibilità, scalabilità e replicabilità nel tempo e dovranno considerare come prioritari i temi dello sviluppo sostenibile, della parità di genere e della non discriminazione. Nella valutazione saranno favoriti i progetti presentati da partenariati ampi, potenzialmente in grado di raggiungere più beneficiari. Saranno inoltre valorizzate altre caratteristiche di particolare rilevanza: l'integrazione con altre azioni e servizi esistenti e il coinvolgimento di soggetti di natura diversa (pubblico, privato e privato sociale). Saranno premiate, infine, le progettualità che riusciranno a superare il carattere non universalistico del welfare aziendale estendendo il loro impatto al di là dei dipendenti delle aziende coinvolte e generando una forte ricaduta sul territorio. Il contributo offerto dalla Regione non potrà coprire i costi di realizzazione dei piani di welfare aziendale, che rimangono a carico delle aziende, ma potrà essere impiegato per finanziare la fase iniziale di progettazione e per sostenere i costi d'avvio del progetto.

La misura, finanziata con 4 milioni di euro provenienti dal Fondo Sociale Europeo (FSE), sarà implementata nel corso del 2018.

Elisabetta Cibinel, ricercatrice del Laboratorio Percorsi di Secondo Welfare

18/4/2018

[Torna all'Indice](#)

Welfare aziendale, un circolo virtuoso

Continuano a crescere le iniziative di welfare aziendale delle PMI italiane, facendo aumentare il benessere dei lavoratori e la produttività delle imprese: i risultati dell'ultimo Rapporto "Welfare Index PMI"

Il welfare aziendale in Italia cresce e contribuisce all'aumento del benessere dei dipendenti e della produttività delle imprese. Questo [quanto risulta dal Rapporto 2018 "Welfare Index PMI"](#), promosso da Generali con la partecipazione di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e Confprofessioni, che da tre anni analizza e monitora l'evoluzione del welfare aziendale nelle piccole e medie imprese italiane.

Dai numerosi dati ricavabili dal Rapporto emergono alcuni trend interessanti.

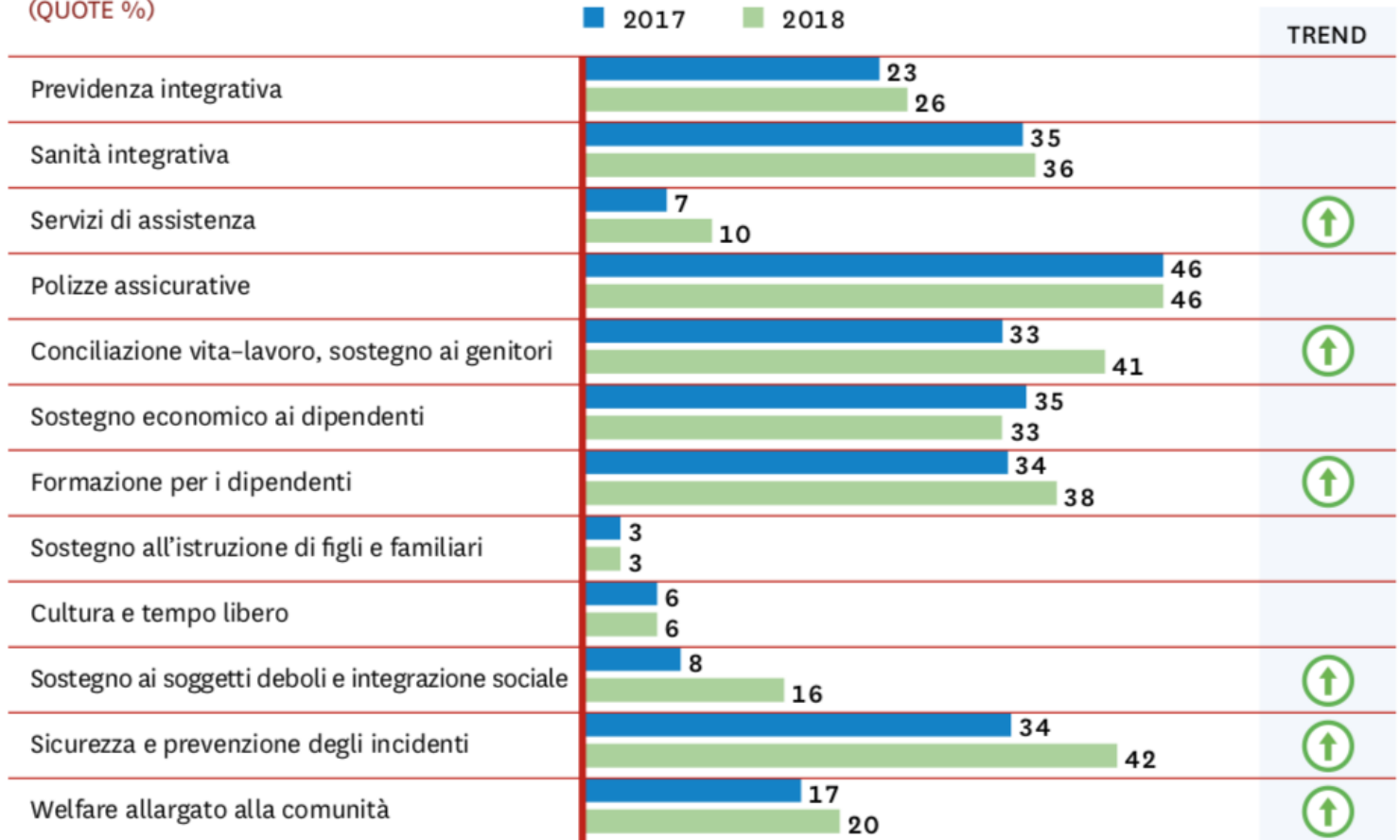
Crescita dei piani di welfare - Secondo le indagini condotte su un campione di oltre 4.000 imprese (il numero è quasi raddoppiato rispetto a quello della prima edizione), le imprese "attive", cioè con iniziative in almeno quattro delle dodici aree del welfare aziendale individuate dal Rapporto, sono aumentate dal 25,5% nel 2016 al 41,2% nel 2018 mentre quelle "molto attive", cioè con iniziative in almeno sei aree, sono raddoppiate, passando dal 7,2% al 14,3%.

Settori di intervento - Il 52,5% delle imprese ritiene che le proprie iniziative di welfare aziendale cresceranno nell'arco dei prossimi 3-5 anni, in particolare nelle aree della salute e assistenza, conciliazione vita e lavoro, giovani, formazione e sostegno alla mobilità

Fig. 1 - Variazioni del tasso di iniziativa per aree del welfare aziendale

COMPARAZIONE A PERIMETRO OMOGENEO E A CLASSIFICAZIONE OMOGENEA DELLE AREE DI WELFARE *

(QUOTE %)



(*) Perimetro omogeneo: imprese fino a 250 dipendenti, target della rilevazione 2017. Classificazione omogenea: i dati sono stati uniformati mantenendo solo gli item presenti in entrambe le rilevazioni e riclassificando i dati 2017 come da classificazione 2018.

Fonte: Rapporto 2018 “Welfare Index PMI”

Obiettivi nelle scelte di welfare - Dal Rapporto emergono due obiettivi principali che le imprese si prefiggono attuando politiche di welfare: migliorare la soddisfazione dei lavoratori (considerato principale dal 42,1% delle imprese) e incentivare la produttività del lavoro. Quest’ultimo, in particolar modo, è cresciuto moltissimo di importanza: le imprese che lo considerano prioritario sono passate in un solo anno dal 16,6% al 29,2%. E la correlazione tra questi due fattori appare evidente: il 35,6% delle imprese intervistate dichiara, infatti, di aver aumentato la propria produttività per effetto di una maggiore soddisfazione dei lavoratori. Questo vale ancor di più per le aziende molto attive nel welfare, tra le quali il 63,5% conferma di aver ottenuto un incremento produttivo.

Passi avanti e limiti del welfare aziendale - A livello di sistema, [si confermano alcune peculiarità del sistema di welfare aziendale italiano già evidenziate in un precedente articolo sul tema](#):

- la tipologia delle iniziative dipende dal settore produttivo, ma c’è omogeneità sul territorio nazionale;
- è la dimensione aziendale l’elemento che più incide sull’attività di welfare: le grandi e medie imprese sono facilitate nella gestione delle iniziative perché hanno maggiori bacini di utenza e dispongono di competenze professionali dedicate. Permane dunque un problema di massa critica. Esaminando l’ampiezza del welfare aziendale per classi dimensionali si nota -

ovviamente- che la quota delle imprese molto attive è di gran lunga maggiore nella fascia delle imprese medio-grandi (63,7%), anche se ciò che conta è che cresce in tutti i segmenti: nell'ultimo anno ha superato il 10% nelle microimprese e ha raggiunto il 16,5% nelle piccole imprese tra 10 e 50 addetti;

- si allarga il numero delle aziende che intraprendono iniziative di welfare, ma la crescita è trainata principalmente da imprese già attive nel comparto. Il fenomeno è da considerarsi comunque positivo: significa che le imprese che si sono dotate di una politica sistematica di welfare aziendale, dopo averne sperimentato i benefici, si sentono incoraggiate a incrementare ulteriormente le iniziative e gli investimenti.

In sintesi, pur essendo tuttora nella fase iniziale della diffusione del welfare aziendale, il messaggio positivo che si può trarre dal Rapporto è che la maggior parte delle PMI ha avviato iniziative di welfare e pensa di incrementare gli investimenti in futuro, quando fino al 2015 queste politiche erano attuate quasi esclusivamente dalle grandi imprese. Tuttavia, su 6 milioni e 300 mila imprese, solamente 700 sono definibili grandi (con più di 1.000 addetti), mentre le aziende piccole e medie (tra 10 e 250 addetti) sono poco meno di 315 mila e le microimprese (meno di 10 addetti) sono quasi sei milioni. È evidente quindi che le PMI sono la struttura portante del nostro sistema produttivo, e che senza di esse non è possibile raggiungere la maggior parte dei lavoratori e delle famiglie.

Ancora una volta dunque, senza dimenticare che le imprese sono state anche in parte incoraggiate a intraprendere iniziative di welfare dal nuovo impianto normativo (modellato dalla legge di stabilità 2016 e poi rafforzato nei successivi due anni) e dall'utilizzo dei vantaggi fiscali, è importante continuare a mantenere alta l'attenzione sul tema, creando così quel famoso circolo virtuoso in grado di coinvolgere specialmente le piccole e medie imprese.

Michaela Camilleri, Area Previdenza e Finanza Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali

Documenti

[La tutela complementare per lavoratori e famiglie: quali sinergie e quali prospettive?](#)

Forum sul Welfare Integrativo - Atti del convegno (Slides)

[Torna all'Indice](#)