



Asti, 29 ottobre 2019

14:30 17:30

Camera di commercio di Asti
Palazzo Borello Piazza Medici 8
Sala Conferenze



In collaborazione con



fondo sociale europeo
e fondo europeo sviluppo regionale

IL WELFARE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E NELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE. NORMATIVA ED ESEMPI APPLICATIVI

NORMATIVA E NNNNnnnaaaa

e



per una crescita intelligente,
sostenibile ed inclusiva

www.regione.piemonte.it/europa2020

INIZIATIVA CO-FINANZIATA CON FSE E FESR

Il Welfare aziendale è costituito da un insieme di beni e servizi in ambito assistenziale, educativo, previdenziale, ricreativo ecc... che l'azienda mette a disposizione per la generalità o per categorie dei dipendenti (e loro familiari).

Tali servizi contribuiscono a migliorare il rapporto tra azienda e lavoratori.

A seguito delle recenti modifiche legislative che ne permettono anche l'esclusione dal reddito imponibile si è assistito ad una sensibile diffusione di forme di welfare all'interno delle aziende.

Con il welfare si ha :

- Vantaggi fiscali per il lavoratore
- Riduzione del costo aziendale
- Soddisfazione del lavoratore
- Miglioramento clima aziendale
- Aumento produttività
- Aumento capacità dell'azienda di attrarre nuove risorse

L'introduzione del welfare a livello aziendale in genere avviene tramite:

- Accordi aziendali
- Regolamenti aziendali
- Previsioni da parte del CCNL
- Enti bilaterali

IL WELFARE NELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Un importante impulso alla diffusione di forme di welfare in azienda è stato offerto dalla Legge di stabilità 2016 che ha superato l'identificazione del welfare quale atto unilaterale e volontario del datore di lavoro.

La disciplina precedente prevedeva l'esclusione dal reddito di lavoro dipendente ai fini dell'imponibile fiscale/contributivo di opere e servizi di welfare solo se erogati su iniziativa volontaria e unilaterale del datore di lavoro.

Con la Legge di stabilità 2016 viene invece previsto:

- Esclusione dal reddito di lavoro dipendente dell'utilizzazione delle opere e servizi (e in alcuni casi anche somme) riconosciuti volontariamente dal datore di lavoro per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, culto, educazione, assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti **o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale**
- Erogati alla generalità o categorie di lavoratori dipendenti
- Piena deduzione dal reddito d'impresa soltanto se non volontari

Un ulteriore ed importante incentivazione all'introduzione del welfare in azienda è rappresentata dalla tassazione del 10% (in luogo delle ordinarie aliquote IRPEF e delle addizionali regionale e comunale) per i premi di risultato che:

- Siano erogati in esecuzione di contratti depositati presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (procedura cliclavoro);
- Siano legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione con parametri misurabili e verificabili

Il premio è detassabile entro il limite di importo annuale di E. 3.000,00 e solo per i lavoratori con un reddito di lavoro dipendente non superiore a E. 80.000,00 (reddito anno precedente a quello di percezione del premio).

Prevista una riduzione di venti punti percentuali dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti :

- limite premio E. 800,00;
- coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Il coinvolgimento paritetico dei lavoratori viene identificato nella redazione di un piano che stabilisca, ad esempio, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedano strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

E' necessario che i lavoratori intervengano, operino ed esprimano opinioni che siano considerate di pari livello, importanza e dignità di quelle espresse dai responsabili aziendali.

Le nuove disposizioni hanno dato un forte impulso alla diffusione di forme di welfare aziendale in quanto:

- viene previsto che il lavoratore possa destinare tutto o parte del suo premio aziendale in forme di welfare
- possano essere previste forme di welfare aziendale non solo tramite previsioni unilaterali del datore di lavoro ma anche tramite accordi di secondo livello (anche al di fuori di previsioni legate a premi)
- In entrambi i casi è prevista l'esenzione fiscale e contributiva del welfare aziendale.

Si viene a delineare una situazione in cui il welfare aziendale inizia a entrare nella contrattazione aziendale sia come corollario ai premi aziendali per obiettivi, di risultato ecc... ma anche come elemento a se stante.

In quest'ultimo caso il datore di lavoro offre ai propri lavoratori la possibilità di fruire di un welfare aziendale composto da una serie più o meno ampia di servizi in campo assistenziale, di assistenza all'infanzia, ricreativo ecc... anche a titolo premiale che porta un beneficio in termini di miglioramento del clima aziendale e di abbattimento del cuneo fiscale. E' comunque necessario che non ci siano possibilità di conversione in denaro del welfare.

Si sta sempre di più arrivando ad uno scenario in cui:

- La contrattazione collettiva nazionale definisce uno stipendio minimo di garanzia
- La contrattazione di secondo livello definisce aspetti retributivi premiali a livello aziendale legati a indici economici importanti per il business aziendale e per motivare i lavoratori. A livello aziendale il riconoscimento di forme di welfare ai lavoratori diventano importanti per la loro funzione motivazionale e di riduzione del carico fiscale e contributivo

La contrattazione aziendale ha avuto le seguenti caratteristiche:

- In genere ha interessato aziende con organico non inferiore a 30 lavoratori
- Utilizzo di indicatori volti a migliorare la produttività e qualità dei prodotti aziendali
- In alcuni casi presenza di indici di redditività (ad esempio legati al Bilancio)
- Presenza di indicatori volti ad aumentare la presenza sul lavoro

REGOLAMENTI AZIENDALI

Una possibilità di introduzione del welfare in azienda è rappresentata dai regolamenti aziendali.

Mantenimento dei benefici fiscali/contributivi per i lavoratori

Per la deduzione integrale dei costi per l'azienda è necessario che il regolamento configuri l'adempimento di un obbligo negoziale. A tal fine è opportuno che emerga la volontà unilaterale di erogare le prestazioni di welfare e che lo stesso non possa essere discrezionalmente disapplicato dal datore di lavoro

L'introduzione del welfare tramite regolamento è avvenuta:

- A seguito di un contratto aziendale in cui viene fatto un rimando esplicito all'adozione di un regolamento. Si viene a delineare una situazione in cui il contratto aziendale prevede la volontà di introdurre un piano di welfare aziendale ma la reale implementazione del piano avviene tramite il regolamento che ne descrive le caratteristiche
- Redazione del solo regolamento

Argomenti trattati in genere dai regolamenti aziendali:

- Riferimenti normativi
- Piano di welfare: contiene le modalità di composizione del piano
- Destinatari : In questa parte vengono disciplinate alcune particolarità (previsioni sul supero del periodo di prova, riparametrazione in base all'orario di lavoro, disciplina in caso di cessazione del rapporto di lavoro)
- Credito welfare : Viene indicato l'ammontare del welfare a disposizione di ciascun dipendente. In genere viene prevista l'impossibilità di monetizzare il credito residuo

- Beni e servizi : vengono specificati i beni e servizi di cui si compone il piano a cui i destinatari potranno fare riferimento per utilizzare il proprio credito welfare. In tale parte bisogna porre particolare attenzione alle limitazioni imposte dalla normativa in materia di retribuzione imponibile fiscale/contributiva (limite E. 258,23, casi in cui è previsto il rimborso delle spese)
- Gestione dei residui : viene disciplinato il periodo di tempo entro cui il lavoratore deve utilizzare il proprio credito e cosa accade per eventuali residui (versamento alla previdenza/sanità integrativa, azzeramento)

Nelle aziende è anche diffusa la stipula di assicurazioni sanitarie che permette di fornire un'assistenza sanitaria ai lavoratori tramite:

- rimborso di quanto versato dal lavoratore per la prestazione sanitaria ricevuta (ticket, fatture)
- Erogazione della prestazione a seguito di convenzioni con Istituti che operano nel settore

Tali forme sono particolarmente apprezzate dai lavoratori che devono ricorrere sempre più spesso a prestazioni sanitarie non coperte dal sistema pubblico

L'introduzione presso i lavoratori avviene:

- Atto liberale del datore di lavoro
- Accordo aziendale
- Regolamento aziendale

Previsioni da parte del CCNL

Il CCNL per l'industria metalmeccanica ha previsto che:

«A decorrere dal 1° giugno 2017, le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare, elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di 100 euro, elevato a 150 e 200 euro rispettivamente a decorrere dal 1° giugno 2018 e 1° giugno 2019 da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.»

Il CCNL metalmeccanici fornisce una esemplificazione di servizi e prestazioni fruibili che riguardano:

- **Opere e servizi per finalità sociali in ambito:**

a) **educazione e istruzione** (corsi di formazione e istruzione, servizi di orientamento allo studio)

b) **ricreazione** (abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv, palestre, centri sportivi, impianti sciistici, viaggi, vacanze, attività culturali (mostre e musei), attività ricreative di varia natura (eventi sportivi, spettacoli, ecc...))

d) **assistenza sociale** (assistenza domiciliare, badanti, case di riposo)

e) **assistenza sanitaria** (checkup medici, visite specialistiche, cure odontoiatriche, terapie e riabilitazione)

f) **culto** (pellegrinaggi)

- **Somme, servizi e prestazioni di educazione e istruzione e per l'assistenza a familiari anziani (oltre 75 anni) e/o non autosufficienti:**

a) **servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare** (asili nido, servizi di babysitting, spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore, università e master, libri di testo scolastici ed universitari)

b) **servizi integrativi, di mensa e di trasporto connessi all'educazione e istruzione** (doposcuola e prescuola, buono pasto mensa scolastica, scuolabus, gite didattiche, frequentazione corso integrativo di lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri)

c) **ludoteche e centri estivi e invernali** (spese per frequentazione di campi estivi e invernali, spese per frequentazione ludoteche)

d) **borse di studio** (assegni, premi di merito e sussidi allo studio)

e) **servizi di assistenza ai familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni) e/o non autosufficienti** (badanti, assistenza domiciliare, case di riposo, case di cura)

- **Beni e servizi in natura (si applica il limite di E. 258,23 annui) :**
 - a) **buoni spesa** (generi alimentari, acquisti vari, carburante e ricariche telefoniche)
- **Servizi di trasporto collettivo** (servizi erogati direttamente dal datore di lavoro (mezzi di proprietà o noleggiati) o forniti da terzi (compreso esercenti pubblici) sulla base di apposite convenzioni o accordi stipulati dallo stesso datore di lavoro)

All'interno dei CCNL sono sempre più frequenti l'introduzione di forme di welfare rappresentate da:

- Fondi pensioni
- Fondi sanitari

I fondi pensione sono costituiti al fine di erogare una pensione al lavoratore al raggiungimento dei requisiti per il trattamento pensionistico pubblico.

In genere i fondi pensioni si distinguono in :

- Fondi aperti : istituiti da banche, assicurazioni, società di gestione del risparmio ecc... Sono aperti alle adesioni dei lavoratori senza particolari vincoli contrattuali
- Fondi chiusi: hanno origine negoziale essendo istituiti dalle organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori nell'ambito della contrattazione nazionale, di settore o aziendale. Possono iscriversi solo i lavoratori il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL di riferimento, o dipendenti presso l'azienda per cui il fondo è istituito

In genere i fondi pensioni previsti dal CCNL prevedono :

- Libertà di adesione del lavoratore e a quale aderire. Tuttavia se aderisce ad un fondo contrattuale la scelta è limitata a quello del CCNL di riferimento
- La possibilità di decidere l'entità del contributo a proprio carico
- La possibilità di trasferire la posizione presso altri fondi
- La possibilità di avere una pensione integrativa del trattamento pensionistico pubblico sempre più ridotto

Fonti di finanziamento dei fondi pensione previsti dal CCNL:

- Contributo a carico del lavoratore
- Contributo a carico aziendale
- Premio di risultato e/o welfare non utilizzato
- Trattamento di fine rapporto
- Versamenti integrativi che decide il lavoratore

Sono previste agevolazioni fiscali sui contributi in termini di esenzione dal reddito imponibile e sulle prestazioni con aliquote ridotte.

I fondi pensione sono stati utilizzati dai lavoratori principalmente per aver un «capitale» all'atto del pensionamento piuttosto che avere una rendita integrativa della pensione pubblica.

Nella contrattazione collettiva si assiste ad un incremento delle risorse destinate ai fondi anche tramite incremento dei contributi a carico azienda

Le prestazioni dei Fondi pensione previsti dalla contrattazione collettiva sono:

- Trattamento pensionistico all'atto della cessazione del rapporto di lavoro per pensionamento
- L'intero capitale in caso di cessazione del rapporto prima del pensionamento o quanto il rapporto di lavoro viene disciplinato da un altro CCNL
- Anticipi della posizione maturata (spese sanitarie, acquisto prima casa o altri motivi)

I fondi sanitari sono costituiti al fine di erogare una prestazione sanitaria al lavoratore.

In genere tali fondi erogano le prestazioni tramite:

- rimborso di quanto versato dal lavoratore per la prestazione sanitaria ricevuta (ticket, fatture)
- Erogazione della prestazione a seguito di convenzioni con Istituti che operano nel settore

A seguito del regime fiscale di favore tale forma di welfare trova sempre più spazio nella contrattazione collettiva (soprattutto nazionale).

Il finanziamento avviene tramite contributi a carico del datore di lavoro (in genere la parte preponderante) e del lavoratore la cui entità è individuata dalla stessa contrattazione.

In genere l'adesione è volontaria del lavoratore.

In alcuni casi la contrattazione ha previsto l'iscrizione di tutti i lavoratori appartenenti alla categoria disciplinata dallo stesso salvo espressa rinuncia del lavoratore (es. CCNL industria metalmeccanica)

I fondi sanitari trovano sempre più spazio nella contrattazione collettiva (soprattutto nazionale) in quanto:

- Disciplina fiscale di favore
- Necessità del lavoratore di effettuare prestazioni sanitarie rivolgendosi a strutture sanitarie private che richiedono esborsi monetari

Si assiste anche ad una estensione delle prestazioni a favore dei familiari del lavoratore

Enti bilaterali

Welfare sviluppato in genere dalla contrattazione collettiva nazionale nell'ambito di un sistema organizzato di enti territoriali che forniscono dei servizi e delle prestazioni negoziate.

Particolarmente utilizzato per diffondere forme di welfare presso le aziende di minori dimensioni che hanno più difficoltà a gestire autonomamente tali forme.

E' comune che le prestazioni vengano fornite in forma mutualistica.

Il finanziamento avviene tramite contributi a carico del datore di lavoro (parte preponderante) e del lavoratore.

Un esempio di bilateralità è costituito dal settore edile tramite il sistema delle Casse Edili.

Tali organismi sono previsti dal CCNL di riferimento e operano in ambito provinciale.

Le prestazioni erogate riguardano:

- aspetti retributivi (gratifica natalizia, ferie, elementi legati all'anzianità professionale)
- trattamenti in caso di infortunio sul lavoro, malattia professionale e malattia
- settore sanitario (rimborsi protesi dentarie, oculistiche, acustiche e ortopediche)
- altre assistenze (colonie marine, assegni di studio, nascita figli, sussidi per forme di handicap)

Il finanziamento avviene tramite contributi a carico azienda e lavoratori.

Il sistema permette di erogare prestazioni anche a lavoratori di aziende di minori dimensioni che avrebbero difficoltà a garantire gli stessi trattamenti ai propri lavoratori.

Esempi simili di bilateralità si ravvisano anche in settori quali l'artigianato, il commercio e l'agricoltura.



Per maggiori informazioni:
europa@anci.piemonte.it
welfare@pie.camcom.it



In collaborazione con



fondo sociale europeo
e fondo europeo sviluppo regionale

Grazie per l'attenzione



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