

INFORMATIVA

Welfare integrativo aziendale e interaziendale

La nuova disciplina, introdotta a partire dalle Legge di Stabilità 2016 - 2017 - 2018 e dal decreto applicativo del marzo 2016 e successive modifiche e integrazioni, ha reso più articolata e chiara questa materia.

Il Welfare integrativo aziendale e interaziendale è l'insieme strutturato di tutte le iniziative che un datore di lavoro può intraprendere per migliorare il benessere del lavoratore e della sua famiglia e per ottenere vantaggi fiscali per l'azienda.

L'insieme di tali iniziative è definito tramite il Piano di Welfare aziendale.

Il Piano di Welfare Aziendale

Il Piano di Welfare Aziendale può prevedere l'erogazione di somme, beni, prestazioni, opere o servizi finalizzati a soddisfare esigenze di rilevanza sociale o della vita quotidiana in favore dei dipendenti e dei loro familiari.

Chi sono i beneficiari?

Le piccole, medie e micro imprese e le cooperative del territorio e i loro dipendenti.

In cosa consiste il Welfare aziendale e interaziendale

Le aziende hanno la possibilità di stipulare con le Organizzazioni Sindacali Piani di Welfare aziendali, partendo dai bisogni dei propri dipendenti come previsto dalla Legge di Stabilità del 2016 e successive modificazioni.

Gli accordi aziendali o territoriali possono concordare che il *Premio di produttività* aziendale (la cui corresponsione è legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti dal decreto) possa essere erogato, in parte o totalmente sia in denaro che in servizi welfare.

La differenza tra il welfare integrativo e il premio di risultato consiste nella tassazione. Infatti, il premio in denaro è soggetto a tassazione agevolata per i lavoratori (imposta sostitutiva del 10% più i contributi a carico del dipendente) e per l'azienda al pagamento dei contributi.

L'erogazione di servizi di welfare è, invece, totalmente detassata per i dipendenti e non costituisce reddito da lavoro e per l'impresa comporta la totale decontribuzione. In pratica, il premio speso in servizi costa meno sia al lavoratore che all'azienda.

Come si determina il premio e i criteri di misurazione

Il premio di risultato è variabile e la quantità è determinata dall'incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabilità e verificabilità sulla base dei criteri definiti dal decreto. Gli accordi saranno soggetti ad un sistema di monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi per accedere al premio defiscalizzato.

Il dipendente potrà scegliere se utilizzare, tutto o in parte, la cifra a lui spettante per i servizi di welfare (o rimborsi) messi a disposizione dell'azienda, o prendere i soldi in busta paga, se previsto dall'accordo aziendale.

Oltre ai servizi già previsti precedentemente sono stati inclusi i servizi per l'infanzia, compresa la mensa scolastica e i servizi di cura per i genitori anziani e il rimborso degli abbonamenti per il trasporto urbano ed interurbano.

I servizi previsti:

Scuola e istruzione: servizi in età prescolare come asili nido e scuole materne, mensa scolastica, centri estivi e invernali, ludoteche, borse di studio, libri scolastici...

Assistenza a familiari anziani o non autosufficienti: servizi residenziali e domiciliari anche attraverso il rimborso delle spese sostenute.

Altri servizi

I ticket restaurant, i trasporti collettivi, i "fringe benefit" fino a € 258,00 per dipendente, non hanno subito modifiche con il decreto e vengono confermati.

Altre novità: i voucher o documenti di legittimazione nominativi

Una novità inserita nella Legge di stabilità 2016 è l'utilizzo dei voucher. L'erogazione di beni, servizi e prestazioni da parte del datore di lavoro può avvenire anche mediante voucher o documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico.

Tali documenti non possono essere utilizzati da persone diverse dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto a un solo bene, prestazione o servizio per l'intero valore nominale.

Non sono integrabili da parte del dipendente che non può, quindi, scegliere di pagare in denaro la restante parte di un acquisto di beni e servizi fatto attraverso il voucher