Welfare aziendale: una forma di remunerazione al passo con i tempi

Il welfare aziendale è uno strumento di remunerazione integrativo alla normale retribuzione sempre più diffuso in Italia; attraverso i Piani di Welfare le aziende acquistano beni e/o servizi e li mettono a disposizione dei propri dipendenti contribuendo ad accrescere il potere di spesa, la salute e il benessere del suo intero nucleo familiare.

Il welfare aziendale come risposta alla pandemia

L'emergenza pandemica causata dal Covid-19, tra smart working e graduale ripresa delle attività produttive in sede, ha ulteriormente spinto le aziende a maturare un nuovo senso di responsabilità e a fare del welfare un elemento strategico.

Il welfare aziendale "di crisi" può assumere ancor più rilievo per tutti gli smartworker che da un giorno con l'altro, spesso senza che l'organizzazione aziendale fosse pronta, si sono ritrovati a dover garantire il proprio servizio in una condizione tutt'altro che ovvia in termini di stress e di conciliazione tra vita professionale e vita privata.

In un mercato caratterizzato sempre più dalla scarsità di risorse qualificate, i dipendenti costituiscono il vero patrimonio di ogni azienda e motivazione e fidelizzazione del lavoratore risultano essere essenziali.

Inoltre, l'immagine delle aziende che scelgono un welfare aziendale evoluto e personalizzato risulta indubbiamente rafforzata ed in grado di attrarre talenti e ridurre il turnover (employer branding).

Nella fase di ripartenza post Covid-19 i Piani di welfare consentono vantaggi sia ai dipendenti che alle imprese, grazie all'aumentata attenzione alle misure di prevenzione e tutela della salute e del benessere delle persone, ai risparmi di tempo e di costi e all'aumento di produttività, coinvolgimento e retention delle risorse umane (employee retention).

L'indagine condotta da Harris Interactive per Sodexo evidenzia come il benefit preferito degli italiani in un contesto di smart working sia il buono shopping, seguito da benefits di tipo medicale, servizi di food delivery e di accesso a consultazioni mediche virtuali.

Introduzione in azienda del Welfare e impatto fiscale

I Piani di welfare aziendale possono essere strutturati "on top" alla retribuzione fissa e variabile come elargizione liberale da parte della proprietà o anche come frutto di accordo sindacale, oppure possono essere associati alla parte variabile delle retribuzioni, nel qual caso vanno regolati da accordi sindacali aziendali o di categoria.

I piani di welfare, entro certi limiti di spesa, sono di fatto servizi detassati per i lavoratori dipendenti, perché rientrano tra quei beni e servizi che non concorrono a formare reddito imponibile, in quanto volti a soddisfare esigenze e interessi meritevoli di tutela, come il miglioramento delle loro condizioni di vita e dei loro familiari (art. 51, secondo comma del TUIR – Testo unico delle imposte sui redditi).

In pratica, non costituendo reddito, la loro corresponsione è esente da tassazione fiscale e contributiva ed è deducibile per l'azienda (entro certi limiti).

Un piano di welfare aziendale prevede infatti servizi che riducono il cuneo fiscale sia per l'azienda che per il

dipendente, aumentando al contempo il potere d'acquisto di quest'ultimo e incidendo su fattori come clima aziendale e conciliazione famiglia-lavoro, con benefici misurabili sulla produttività aziendale. In dettaglio, la soglia di esenzione è di 258,23 euro a collaboratore per i fringe benefits, cioè accessori, come buoni pasto e rette scolastiche; di 5.164 euro per la previdenza complementare e soglia di esenzione di 3.615 euro per le casse/polizze sanitarie.

Welfare aziendale e tipologia di beni acquistabili

Tra i principali benefit disponibili si indicanodi seguito alcuni esempi di beni/servizi che possono essere considerati welfare aziendale:

- buoni acquisto, buoni pasto, buoni carburante e per i trasporti;
- agevolazioni per i mutui;
- asili nido e scuola materna;
- piani assicurativi e previdenziali;
- corsi di formazione, scolastici e di lingue;
- abbonamenti a piscine e a palestre;
- assistenza medico-sanitaria integrativa;
- libri scolastici;
- viaggi e biglietti per cinema, teatro, musei.

La scelta presuppone un'attenta analisi delle esigenze dei dipendenti al fine di evitare di acquistare beni che non verranno mai erogati perché poco apprezzati, svilendo da tutti i punti di vista l'impatto positivo del welfare aziendale senza raggiungere gli obiettivi prefissati.

Il costo del welfare aziendale per

l’azienda e per il dipendente

Per percepire meglio il reale vantaggio in termini monetari si propone un esempio di tassazione del welfare aziendale.

Ipotizzando un bonusdi 1.000 euro da riconoscere al dipendente, l’impatto sarebbe:

- **288 euro:** contributo Inps a carico dell’azienda;
- **337 euro**: tassazione a carico del dipendente;
- **663 euro**: netto al dipendente;
- **1.288 euro**: costo complessivo a carico dell’azienda.

L’importo sarebbe identico se si trattasse di un premio produttività.

Se lo stesso bonus venisse, invece, riconosciuto come benefit adottando delle politiche di welfare aziendale, avremmo:

- **1.000 euro**: bonus in beni e servizi;
- **1.000 euro**: valore netto al dipendente;
- **1.000 euro:** costo complessivo a carico dell’azienda.

L’esempio evidenzia un beneficio rilevante del welfare aziendale sia per l’azienda che per il dipendente, tale beneficio sarà tanta più evidente quanto più i servizi/beni offerti saranno centrati sui bisogni dei soggetti riceventi.

Welfare aziendale: conclusioni

Il welfare aziendale rappresenta, sicuramente, uno strumento con finalità sociali in quanto migliora la vita del dipendente e il clima aziendale ma anche finalità monetarie in quanto, grazie alle iniziative di welfare aziendale, l’azienda può ridurre il costo del lavoro e aumentare la propria liquidità.

In sintesi, i vantaggi del welfare aziendale possono essere così riassunti:

- maggior soddisfazione dei dipendenti;
- riduzione del costo del lavoro;
- incremento delle produttività;
- miglioramento della posizione finanziaria dell'azienda.

Si segnala, tuttavia, che l'attivazione di un piano di welfare aziendale, che sia esente sia da un punto di vista contributivo che fiscale, deve seguire determinati requisiti ed essere coerente con il dettato normativo per non essere oggetto di sanzioni. A tal fine si raccomanda di rivolgersi sempre a consulenti e professionisti esperti in materia.

Francesco Cospito (Partner CA Group)