

# Fondazione RSI Modena 2016- Ottobre

Commissione europea, Europa 2020 - Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, COM (2010) 2020 del 3.3. 2010, p. 17, in <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20IT%20BARROSO%20-%20Europe%202020%20-%20IT%20version.pdf>

**Prof.ssa Alessandra Servidori**

[alessandra.servidori@unimore.it](mailto:alessandra.servidori@unimore.it)

[a.servidori@tiscali.it](mailto:a.servidori@tiscali.it)

## Welfare e RSI

Il welfare aziendale può presentarsi come la “seconda gamba” del welfare in grado di convogliare risorse private verso finalità pubbliche , permettendo al contempo alle imprese che adottano questo modello di affermare anche il proprio ruolo sociale dando vita ad un sistema di valori dove l’obiettivo della performance si coniuga con la responsabilità civile del fare impresa puntando sulla realizzazione umana delle persone che operano al suo interno.

# La Legge di stabilità 2016

La Legge di Stabilità 2016 (L. 208/2015) ha apportato una serie di modifiche nel Testo Unico delle Imposte Dirette (T.U.I.R.) alle disposizioni dedicate alla categoria reddituale del lavoro dipendente con l'obiettivo di favorire l'adozione di piani di welfare da parte delle imprese, che sfruttando la leva fiscale, possono rispondere ai bisogni della forza lavoro remunerando i dipendenti non in termini monetari, ma in termini di utilità, integrando quei servizi che il sistema pubblico non sempre è in grado di garantire. **Anzi, proprio i piani di welfare aziendale**, come modificati da ultimo dalla Legge di Stabilità, godono probabilmente di quella maggiore elasticità e flessibilità necessaria per intercettare quei bisogni che sono sopraggiunti nel tempo ed oggi ormai si sono pienamente affermati nella nostra società, come ad esempio tutte quelle esigenze che vanno sotto la nota formula di conciliazione dei tempi vita-lavoro o l'assistenza alle persone anziane al cui accudimento molti nuclei familiari non sono più in condizione di fare fronte per effetto anche della diversa composizione e stile di vita familiare.

## ART 51 TUIR

- **Le novità fiscali contenute nella Legge di Stabilità 2016.** In base ad un principio di onnicomprensività espresso nell'art. 51 del T.U.I.R., la categoria del reddito da lavoro dipendente è costituita dalle somme e dai valori a qualunque titolo percepiti nell'anno di riferimento . Prevede che taluni benefit (somme di denaro e/o servizi), nel rispetto di determinate condizioni, si sottraggono all'imposizione fiscale Irpef. Facendo leva su queste disposizioni e sui precetti in esse contenuti, è possibile progettare **welfare plan aziendali** che possano beneficiare del vantaggio fiscale; anzi è proprio il Legislatore **che nella Relazione tecnica alla Legge di stabilità 2016** indica queste disposizioni come **welfare aziendale**

## Art 51+ art 100 TUIR

**L'elemento di novità introdotto nella lettera f) dell'art. 51 del T.U.I.R.** non è legato alla tipologia di benefit, ma consiste nella possibilità di erogarli non solo per volontà del datore di lavoro come previsto dall'art. 100 del T.U.I.R. a cui rinvia la lettera f), ma anche quale misura derivante da un contratto, un accordo o un regolamento aziendale. Proprio questo costituisce l'elemento di differenziazione rispetto alla previgente normativa; infatti, fino al 31.12.2015 l'esclusione dal reddito di lavoro dipendente del servizio erogato dal datore di lavoro era possibile solo se la spesa, oltre ad essere destinata alla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti e presentare finalità educativa, formativa, ricreativa, assistenziale, sanitaria o religiosa, era sostenuta volontariamente e non in adempimento di un vincolo contrattuale

## Più piani di welfare aziendale contrattuale

La ratio di questa modifica normativa è quella di **spingere lo sviluppo dei piani di welfare aziendale** attribuendo maggiore forza contrattuale ai dipendenti che potranno valutare l'utilizzo di questo strumento in fase di negoziazione delle condizioni di lavoro. L'obiettivo della norma è quello di **estendere i servizi di welfare** evitando che gli stessi possano diventare uno strumento di involontaria diseguaglianza fra un dipendente che lavora in una grande azienda, e quindi più incline anche su base volontaria ad adottare un piano di welfare aziendale, ed un dipendente che opera in un'impresa media piccola dove un fisiologico ritardo culturale potrebbe impedirne l'adozione con conseguenti disparità economiche fra i due dipendenti

## Deducibili in base all'art 95 del TUIR

Di conseguenza, il nuovo dettato normativo definisce le spese sostenute dal datore di lavoro in base ad un vincolo contrattuale per erogare servizi ai dipendenti e **sembrerebbero integralmente deducibili in base all'art. 95 del T.U.I.R.**, diversamente dalle spese sostenute volontariamente che sono deducibili in base all'art. 100 nella misura del 5 per mille del costo per prestazioni di lavoro dipendente.

**DA NOTARE** La modifica lettera f bis il Legislatore prende atto delle mutate esigenze della forza lavoro ed in generale della collettività, adeguando il testo normativo, arricchendo il paniere dei **benefit esclusi da imposizione fiscale, comprendendo fra le somme ed i servizi agevolati destinati ai familiari dei lavoratori la mensa correlata all'istruzione, la frequenza di ludoteche, di centri estivi ed invernali, eliminando il precedente riferimento alle colonie climatiche.** Da osservare che in questo caso (lett. f-bis), il Legislatore, anche precedentemente alla modifica introdotta dalla Legge di Stabilità, non ha previsto come condizione per l'esclusione da tassazione che il **sostenimento della spesa da parte del datore di lavoro dovesse essere di carattere volontario**

## **NUOVE MISURE della stabilità attribuiscono rilevanza alla contrattazione articolata aziendale o territoriale del decreto 81/2015 art 51 a)**

**Le previsioni assumono un ruolo centrale nell'applicazione dei benefici .** In particolare i commi da 182 a 189 della legge di Stabilità hanno reintrodotta, a decorrere dal 2016, un sistema di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali del 10 per cento per i premi di produttività del settore privato, delineata sulla falsariga delle misure temporanee previste in anni precedenti ma con importanti elementi di novità, tra cui l'estensione del beneficio alla partecipazione agli utili dell'impresa da parte dei lavoratori e la possibilità, a richiesta dei lavoratori, di ricevere i premi sotto forma di benefit detassati.



## **b) Legge Stabilità – dlgs 81/2015- contrattazione di prossimità b)**

. Il comma 190, a complemento di tali previsioni, interviene in materia di benefit che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente ed, in particolare, amplia le ipotesi che possono essere previste in sede di contrattazione anziché decise unilateralmente dal datore di lavoro, favorendo la loro erogazione in sostituzione delle retribuzioni premiali, ed inoltre, consentendo di corrispondere i benefit mediante titoli di legittimazione, ne rende più agevole la fruizione. Le modalità applicative delle disposizioni sono disciplinate dal Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, emanato il 25 marzo 2016 e pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ([www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)) in data 16 maggio 2016, di cui è stato dato avviso nella Gazzetta Ufficiale n. 112 del 14 maggio 2016. **Fondamentale la CIRCOLARE N. 28 / E Roma, 15/06/2016 OGGETTO: Premi di risultato e welfare aziendale – articolo 1 commi 182-190 legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016),**

## Welfare aziendale per non autosufficienti lettera f ter

**alla lett. f-ter)** introdotta ex novo dalla Legge di Stabilità 2016, costituiranno benefit esclusi da tassazione per i dipendenti anche le somme e le prestazioni erogate per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti. Anche in questo caso si registra la volontà del Legislatore di adeguarsi ai mutamenti della società, intercettando una domanda sicuramente crescente di servizi in un settore quale quello dell'assistenza agli anziani. In proposito si segnala che nel 2014 gli ultrasessantacinquenni rappresentavano in Italia il 21,7% della popolazione con un incremento di quasi un punto percentuale in più rispetto al 2011, mentre la popolazione con meno di 15 anni di età al 31 dicembre 2014 risultava pari al 13,8%, 2 punti decimali in meno rispetto al 2011 e la popolazione in età attiva (15-64 anni) dal 65% nel 2011 è scesa al 64,5% nel 2014.

## Lettera f ter TUIR

La lettera f-ter) impone sicuramente una riflessione sulle potenzialità di questa misura che si pone in un quadro normativo già di per sé piuttosto complesso, dove il contenzioso amministrativo trova terreno fertile considerata la quantità di ricorsi concernenti la legittimità o meno delle quote di compartecipazione che le famiglie sono chiamate a pagare agli enti locali che offrono prestazioni di tipo residenziale a favore degli anziani affidati alle loro strutture. In proposito si ricorda, ancorché il tema per la sua complessità meriterebbe un approfondimento specifico, che la compartecipazione da parte dei familiari ai costi delle prestazioni di tipo residenziale è espressione di un dovere di solidarietà che, prima ancora che sulla collettività, grava anzitutto sui prossimi congiunti con inevitabili conseguenze economiche per questi ultimi.

## Welfare privato + vaucer

. La Legge di Stabilità con la lettera f-ter) pone le basi per un effettivo ingresso del privato nel sistema di welfare cercando in quest' ultimo un partner in grado di riequilibrare la spesa per la protezione sociale che, al momento, si presenta fortemente sbilanciata sul settore previdenziale. L'ampliamento sia del catalogo dei servizi agevolabili fiscalmente (lettere f-bis e f-ter) e la previsione che estende alla concertazione la possibilità di adottare i piani (lett. f) dovrebbero diffondere nelle aziende una cultura che vede nel benessere organizzativo uno strumento di crescita dei lavoratori e della performance. **Infine, il nuovo comma 3 bis contempla la possibilità di erogare i benefit ai dipendenti attraverso voucher, vale a dire documenti di legittimazione in formato cartaceo o elettronico, riportanti il valore nominale dei servizi.**

## A proposito di contrattazione

- **Il Ministero del lavoro ha comunicato di avere ricevuto telematicamente 15.078 accordi di produttività stipulati nel corso del 2015 (11.003) e dei primi mesi del 2016 (4.075;** la norma prevede il deposito dei contratti entro 30 giorni dalla sottoscrizione). Questi accordi permettono di applicare l'agevolata imposta sostitutiva del 10% ai premi di risultato entro il limite di 2.000 euro lordi (2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i dipendenti nell'organizzazione del lavoro) in favore di lavoratori con redditi da lavoro dipendente non superiori a 50.000 euro. Il Ministero ha censito 2.290 accordi che prevedono prestazioni erogate sotto forma di voucher (si va dai servizi di istruzione ed educazione per i figli, all'assistenza dei familiari anziani o non autosufficienti), diventati esentasse con la legge di Stabilità 2016.

## Avanti con il welfare aziendale

Incoraggiante è il conteggio dei contratti che prevedono una qualche misura di welfare, ovvero il 17% del totale, ma, soprattutto, il 65% di quelli sottoscritti nel 2016. La statistica non è arbitraria: la riforma del welfare aziendale è vigente dal primo gennaio di quest'anno; è perciò ragionevole ipotizzare che la maggior parte di questi accordi sia stato negoziato nei primi mesi dell'anno. **In altre parole, il welfare aziendale pare riscuotere successo, forse ancor più che il tradizionale premio monetario.**

## Andare avanti con le competenze necessarie per i piani di welfare

**Un piano di welfare è una soluzione vantaggiosa tanto per il dipendente** (che riceve una serie di servizi di valore decisamente più elevato di quello che sarebbe stato il premio liquido, tassati zero) **quanto per l'impresa** (che sugli stessi servizi non paga istituti contrattuali e contributi). La chiave di volta è da ricercarsi nella ragione di fondo che convince l'impresa a percorrere questa strada: se è una banale tecnica di riduzione dei costi, la politica di welfare è destinata a fallire; al contrario, se diventa una moderna leva di gestione del personale, motivazione e riconoscimento delle persone (e, quindi, incremento della produttività), allora può sviluppare tutti i suoi effetti, benefici tanto alla singola impresa quanto all'intera economia. Il Governo, che deve decidere se continuare a scommettere su questo "moltiplicatore" di competitività o se sacrificarlo per tornare al caro, vecchio, ma anche inefficace, premio di produttività in busta paga

## E le reti di impresa ??? a)

**LE RETI DI IMPRESA: UN NUOVO MODELLO DI WELFARE NELLE PMI** Se è evidente l'impegno da parte delle grandi aziende nell'implementazione del welfare, diverso e più complesso è il quadro che si presenta all'interno del mondo della piccola e media impresa, che corrisponde al 99% delle attività presenti in Italia ed occupa l'81% dei lavoratori . Secondo un'indagine svolta recentemente, sono i dipendenti stessi che tendono a sentirsi più tutelati all'interno di una grande azienda rispetto alla PMI. Anche per questo motivo, assistiamo alla fase iniziale molto lenta di un movimento che deve portare alla nascita di vere e proprie reti di impresa.



## Reti di imprese e welfare aziendale b)

Le realtà imprenditoriali più piccole non hanno le risorse finanziarie, ma anche gestionali e organizzative, per studiare e implementare con successo progetti di welfare aziendale, e rischiano di rimanere naturalmente escluse. I dati sembrano confermare la preoccupazione: le due principali variabili che influenzano lo sviluppo dei piani di welfare aziendale sono la dimensione dell'impresa e le caratteristiche della popolazione aziendale. Solo il 21% delle piccole imprese dichiara di avere un piano di welfare, a fronte del 60% delle medie e del 69,2% delle grandi

## Reti di impresa ..... b)

Con il contratto di rete due o più imprese si obbligano ad esercitare in comune una o più attività economiche rientranti nei rispettivi oggetti sociali allo scopo di accrescere la reciproca capacità innovativa e la competitività sul mercato . La principale novità del contratto di rete è, quindi, di natura culturale: mira a coltivare un approccio al fare impresa in cui la fiducia, la condivisione, la partecipazione, l'apertura dell'azienda al mondo esterno sono funzionali al conseguimento di un obiettivo comune che superi i protagonismi e i particolarismi, salvaguardando al contempo l'individualità dell'impresa. La collaborazione può pertanto concretizzarsi nella produzione in comune di un bene o nell'acquisto di beni/servizi di interesse comune. Tuttavia, nonostante i benefici di cui questo sistema potrebbe essere veicolo, i dati indicati nel quarto Osservatorio Intesa Sanpaolo-Mediocredito Italiano sulle reti d'impresa riportano che fino a dicembre 2013 soltanto lo 0,15% delle imprese italiane era coinvolto in un qualche contratto di rete.

## Reti di impresa ..... c)

Attualmente in Italia, sono presenti tre modelli di rete d'impresa: • 1) le aziende si associano così da moltiplicare il numero dei lavoratori interessati, creando quindi le stesse economie di scala della grande impresa. La regia dell'alleanza può ricadere su un solo soggetto o può essere anch'essa condivisa mediante la creazione di una sorta di sovrastruttura che amministra **il piano di welfare per tutti i soggetti giuridici in rete;**

•2) C'è come ente promotore un operatore specializzato esterno, che si presenta come una società di servizi, incaricata da un gruppo di piccole e medie imprese per la creazione di un piano di welfare

•3) E' un soggetto di natura associativa e non commerciale, il raggruppamento di imprese è governato da un'associazione datoriale alla quale queste aderiscono. Quest'ultima, conoscendo il settore, il territorio e bisogni delle proprie imprese, ha come obiettivo il perfezionamento, la gestione e il controllo del piano di welfare condiviso tra tutte le aziende interessate; inoltre ha il compito di favorire la condivisione col sindacato.

# Il futuro che avanza...

**Una parte interessante è relativa a nuove figure professionali che il welfare aziendale può sviluppare :**

DLGS 151/2015 Prevenzione salute e sicurezza istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con il compito di predisporre progetti personalizzati per le persone disabili-

\*Il project manager welfare ,figura **professionale** che **assume un ruolo sempre più strategico delle imprese sociali**, ma anche in imprese private, poiché possiede le competenze utili a costruire progetti ad alto impatto sociale e capaci di attrarre finanziamenti da molteplici fonti. Questa figura ha

la capacità di realizzare **progetti distintivi e competitivi**;

la capacità di **costruire un portafoglio di progetti ad ampio impatto sociale ed economicamente sostenibili nel tempo**;

la capacità di strutturare un'**attività di raccolta fondi efficace**, che moltiplichi le fonti di finanziamento dei progetti (bandi di fondazioni, di enti pubblici, dell'Unione Europea ma anche finanziamenti di imprese private);

una **formazione economica e gestionale del Project Manager** basata su

\* **forte concretezza**,

\***Management e business plan** , \*Principi e strumenti di **Project Management**,

\***Comunicazione e finanziamento** dei progetti,

\***Normativa del lavoro**.

# Il futuro è già oggi

\*Opuscolo/Astuccio aggiornatissimo : Patologie oncologiche,invalidanti, ingravescenti. Quello che è importante sapere per le famiglie i lavoratori e le lavoratrici-Diritti e doveri [www.ceslar.it](http://www.ceslar.it)

\*Sulla Responsabilità Sociale Impresa validazione a livello Universitario come CESLAR-UNIMORE

Prof .Alessandra Servidori

[alessandra.servidori@unimore.it](mailto:alessandra.servidori@unimore.it)

–

[a.servidori@tiscali.it](mailto:a.servidori@tiscali.it)