

Welfare aziendale, il benessere dei lavoratori passa dagli studi

PAGINE A CURA DI FEDERICO UNNIA

Un settore in continua espansione, grazie ai provvedimenti che il governo ha adottato con la Legge di stabilità del 2017, e al mix di consulenza giuslavoristica e fiscale che si richiede agli studi legali che vi ci sono specializzati. Stiamo parlando dei piani di welfare aziendale, cioè dell'insieme di benefit e prestazioni che l'azienda eroga al fine di migliorare la qualità della vita e il benessere dei dipendenti e dei loro familiari. «La tematica del welfare aziendale coinvolge chi si occupa di diritto del lavoro negli studi legali», spiega Paola Tradati, responsabile del dipartimento di diritto del lavoro di Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners. «Nel nostro dipartimento abbiamo creato un team dedicato con una specifica expertise in materia. Forniamo al cliente una panoramica dell'inquadramento normativo vigente,

anche in termini di valutazione di efficienza e di compatibilità con il business specifico, per poi giungere alle fasi di analisi concreta di fattibilità del piano e di applicazione coerente delle misure di welfare nella realtà aziendale. Gli aspetti da valutare non sono pochi: dall'analisi della popolazione alla previsione dei costi/benefici per l'azienda» A rendere allettante per le imprese il ricorso al welfare aziendale è il fisco. «A spingere le aziende è soprattutto la leva fiscale, ma l'obiettivo è sempre stato porre in essere una serie di interventi volti a migliorare la situazione aziendale in generale, nel contesto di quanto regolato dalla contrattazione nazionale o di quanto già previsto o introducibile dalla contrattazione aziendale. Molto spesso le aziende hanno dedicato al finanziamento istituti come i premi di produttività, lasciando poi al lavoratore la facoltà di scegliere se accettare le misure offerte o continuare a ricevere premi in denaro» conclude Tradati. Altra realtà molto attiva su questo fronte è lo studio Toffoletto De Luca Tamajo. «Dopo aver ascoltato le esigenze dei clienti e aver visto cosa viene mediamente offerto nel



mercato della consulenza, abbiamo deciso di strutturarci in modo multidisciplinare per offrire questo servizio come un vero e proprio prodotto», spiega Donatella Cungi, partner di Toffoletto De Luca Tamajo. Da settembre è affiancata da Diego Paciello, dottore commercialista e responsabile dell' area Fiscale, Welfare e compensation & benefits dello studio. Paciello ha realizzato decine di piani welfare per le principali aziende medio grandi presenti in Italia. «Questo ci consente oggi di offrire ai clienti un servizio accurato e completo e molto diverso da quello che si trova sul mercato» «È essenziale affiancare i clienti dando tutto il supporto legale e fiscale necessario per consentire di comunicare in modo corretto al loro interno le finalità del piano e poi per valorizzare all' esterno i valori e gli obiettivi economici e sociali che la Società intende raggiungere utilizzando questo strumento. «Già oggi il welfare rappresenta una percentuale importante del numero dei mandati di consulenza conferiti allo Studio. Questa materia è molto tecnica ed è richiesta una conoscenza specifica di norme fiscali. I problemi che ci troviamo a gestire nascono proprio dal fatto che molti parlano di queste tematiche ma pochi ne sanno veramente. Purtroppo anche i rappresentanti sindacali hanno spesso lacune importanti su questa materia ancora troppo nuova. Un' altra area molto delicata che ci troviamo ad affrontare è quella della corretta gestione e normazione delle fonti di finanziamento del piano welfare» conclude. La consulenza che lo studio Fava&Associati fornisce ai propri clienti in merito ai piani di welfare aziendale punta ad accompagnare l' azienda partner dalla fase di progettazione alla successiva implementazione del piano stesso. Viene prima individuato l' obiettivo che l' azienda si prefigura; poi è redatto il piano di welfare più adatto alle specifiche esigenze del cliente, spiega Gabriele Fava, name founding partner di Fava & Associati. Il risultato ottenuto viene analizzato per verificarne la coerenza con le disposizioni normative e con il Contratto collettivo nazionale di lavoro applicato. «I piani di welfare di cui ci siamo occupati», spiega Fava, «erano principalmente riferiti alla preparazione e implementazione di sistemi di flessibilità oraria collegati solitamente all' introduzione dei accordi di smart working all' interno dell' organizzazione aziendale. Lo studio ha anche supportato i propri partner nell' analisi ed individuazione del paniere di servizi di welfare più indicato in relazione alle dimensioni e al settore di attività dell' azienda partner». Emerge però un problema di fondo: la scarsa conoscenza della materia all' interno delle aziende. «Ad oggi moltissime società non conoscono i benefici dell' attuazione di un piano di welfare», aggiunge Fava. «La bassa diffusione tra le imprese delle conoscenze in tema di sgravi fiscali e premi di risultato rende problematico l' approccio all' intera tematica dei piani di welfare. Spesso è necessario realizzare una complessa opera di training e di educazione sia del management che dei dipendenti per comprendere i benefici di tali programmi e gli step necessari per la loro attivazione. Altra fase critica è la trattativa con le parti sociali; fase dove normalmente le dinamiche conflittuali tra datore di lavoro e sindacati non agevolano il dialogo e il raggiungimento di una intesa». Secondo Giampiero Falasca, partner di Dla Piper Italia del dipartimento employment, «le complessità che di solito incontra un piano di welfare aziendale sono tre. La prima è di tipo culturale: lavoratori ed organizzazioni sindacali, se presenti, non sempre vedono con favore le misure di welfare. Questa resistenza viene superata quando si

svolge un' azione informativa corretta e trasparente. La seconda è di natura organizzativa: è necessario definire un paniere di misure di welfare che sia adeguato rispetto ai fabbisogni della popolazione aziendale. La terza è di tipo tecnico giuridico: è necessario fare attenzione alla scrittura dei regolamenti e degli accordi istitutivi, per mettere in sicurezza i grandi incentivi fiscali che accompagnano questo strumento, coordinandoli con le norme del Testo unico e con le regole sulla retribuzione di produttività» aggiunge. Dla Piper ha un team multidisciplinare per garantire la realizzazione completa di un piano di welfare aziendale. Il team ha, inoltre, rapporti stabili e strutturali con esperti di organizzazione aziendale e provider di servizi, allo scopo di assistere i clienti anche nella fase di attuazione concreta del piano, successivamente alla sua approvazione (unilaterale o concordata con le organizzazioni sindacali). «Ho partecipato direttamente al gruppo di lavoro che, nel 2009, ha dato vita al welfare aziendale in Italia (Luxottica). Lo studio, nel corso degli ultimi anni, ha dato vita a numerosi piani, ciascuno con una sua specificità» conclude Falasca. «La principale problematica che si affronta nell' introduzione di un piano di welfare aziendale è l' iniziale ritrosia sindacale ad accettare - e a far accettare - ai dipendenti il principio che il premio di risultato in denaro (a cui si associa una quota di imponibile previdenziale)», spiega Francesco Simoneschi, responsabile del dipartimento di diritto del lavoro e Equity partner dello Studio Gatti Pavesi Bianchi: «Il premio muta in erogazione di beni o servizi, che hanno certamente un valore monetario ma non danno gettito previdenziale, se erogati a titolo di welfare; è proprio su questo punto che si gioca la capacità di dare valore al servizio o al bene in natura compensando il minor gettito pensionistico che consegue alla mancata imposizione previdenziale dell' importo maturato dal dipendente; se poi pensiamo che tra i vari servizi può rientrare anche la previdenza integrativa, il gap è facilmente colmabile». «Siamo stati coinvolti sia da associazioni di categoria sia da direzioni Hr di importanti realtà per attività formativa, per illustrare il significato di welfare aziendale», aggiunge Simoneschi. «Poi è seguita una fase di pareristica legata all' interesse di singole realtà, per capire l' opportunità ed eventualmente le modalità di introduzione di un piano di welfare in azienda» aggiunge. Attualmente stiamo trattando il caso peculiare di un' azienda che, non applicando alcun Contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) al rapporto di lavoro con i dipendenti e trovandosi nella fase di negoziazione del rinnovo del proprio regolamento unilaterale, pone nel welfare aziendale particolare attenzione con l' obiettivo di bilanciare le varie richieste sindacali. Infine, sebbene lo smartworking sia definibile più come una filosofia organizzativa che prescinde dal bisogno del singolo dipendente ma può comunque rappresentare in senso lato un elemento di welfare del dipendente, recentemente abbiamo assistito una importante realtà italiana nell' avvio e adozione di un progetto di smartworking per la propria organizzazione» conclude. Silvia Tozzoli, partner, e Serena Commisso, managing associate di Legance, sottolineano come nello studio «ci occupiamo di tutte le tematiche lavoristiche, contrattuali e fiscali connesse all' implementazione dei piani di welfare. Abbiamo assistito alcuni clienti nella presentazione di istanze di interpello per avere chiarimenti su alcuni aspetti della normativa fiscale e lavoriamo da anni a stretto contatto con una società leader nel settore che si occupa della strutturazione dei

piani curando i profili non giuridici». «Le grandi aziende, con una struttura di compensation più sofisticata, prediligono in genere - soprattutto per le figure impiegatizie, direttive e dirigenziali - i piani di welfare cosiddetti unilaterali, predisposti dal datore di lavoro senza il coinvolgimento della parte sindacale, più raramente viene richiesto il nostro supporto nella redazione dei piani di welfare che trovano la loro fonte nel premio di risultato. I piani sono solitamente strutturati individuando un budget di spesa che varia in base alla categorie di lavoratori beneficiari e il cui riconoscimento può anche essere legato al raggiungimento di determinati risultati a livello aziendale» aggiungono. Per Luca Daffra, socio dello Studio Ichino Brugnatelli, «i piani di cui siamo occupati prevedono, essenzialmente, l' assegnazione a ciascun dipendente di un «credito welfare» da utilizzare per acquisire, all' interno di un basket predeterminato, i servizi ritenuti più rispondenti alle proprie esigenze. La consulenza in questo settore sta acquisendo un peso sempre maggiore e riteniamo possa crescere ancora, sia in considerazione dell' impulso che potrà dare la stessa contrattazione collettiva nazionale (si pensi al recente rinnovo del Ccnl dei metalmeccanici che ha previsto espressamente che i datori di lavoro mettano a disposizione dei dipendenti degli strumenti di welfare), sia della crescente attenzione che le aziende prestano al benessere e alla soddisfazione (anche in termini economici) dei propri dipendenti, senza però perdere di vista l' aspetto dei costi. Laddove, tuttavia, gli strumenti di welfare si integrano con i piani di incentivazione, andando a sostituire, in parte, i bonus monetari, allora occorre essere in grado di illustrare i vantaggi che tali strumenti hanno per i lavoratori». Infine Ernesto Caso e Saverio Pizzi, entrambi senior associates dello studio Cba, sottolineano come «le caratteristiche del piano variano molto a seconda delle dimensioni dello stesso, ossia se il piano ha ad oggetto una platea di beneficiari molto vasta o se è destinato a specifiche categorie di dipendenti. Di recente ci capita spesso di ricevere richieste di assistenza in tema di progetti destinati anche ad amministratori non dipendenti della Società. Questo anche alla luce di pronunce ministeriali che hanno definitivamente chiarito la legittimità all' ottenimento dei benefici fiscali di cui all' articolo 51 del Tuir anche in capo ai soggetti titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente. In alcuni dei nostri piani abbiamo introdotto, tra gli altri, meccanismi automatici di imputazione del monte benefit ancora disponibile relativamente a ciascun dipendente, definendo specifiche finestre di utilizzo ed individuando benefit omogenei di allocazione residuale. Prima dell' intervento delle modifiche legislative che hanno reso particolarmente conveniente l' adozione di piani di welfare aziendale da parte delle società, l' attività di consulenza e assistenza prestata dal nostro Studio in materia di welfare aziendale è sempre rientrata nella normale attività di consulenza e assistenza corrente. A seguito delle predette modifiche normative intervenute recentemente, il nostro studio ha istituito una specifica practice area dedicata alla strutturazione e allo sviluppo dei piani di welfare aziendale. Tale iniziativa è stata favorita anche dall' ingresso di professionisti che in passato hanno seguito progetti di notevoli dimensioni, come ad esempio, quello realizzato da Luxottica a cavallo tra il 2009 e il 2010 che ha fatto da apripista e da modello agli altri progetti realizzati successivamente da altre società nonché da stimolo al legislatore per modificare, come poi ha fatto, la normativa

fiscale su questo argomento», concludono. © Riproduzione riservata.