

WELFARE AZIENDALE:

BENESSERE PER I LAVORATORI, COMPETITIVITÀ PER L'AZIENDA

Benefici per aziende, lavoratori e territori che spaziano dai vantaggi fiscali e contributivi al miglioramento della produttività e del clima aziendale.

Poco conosciuti in una prima fase, ora sono finalmente accessibili anche alle PMI ed utili anche per i loro territori.

Grazie anche a strumenti ed esperienze nate in Veneto, regione riconosciuta all'avanguardia su questi temi

A CURA DI
ARTURO CARDINALE



Quando qualcosa porta vantaggi immediati sia alle aziende che ai loro lavoratori, allora l'interesse è tanto.

È il caso del welfare aziendale, l'insieme di leggi che hanno introdotto importanti benefici fiscali e contributivi per aziende e lavoratori quando una parte delle premialità viene erogata in beni e servizi welfare (scolastici, sanitari, assistenziali, ricreativi, ecc.) a favore non solo del dipendente, ma anche dei suoi familiari.

Un effetto domino positivo che genera benefici diversi in favore di vari soggetti, dalle aziende (che ottimizzano il loro costo del lavoro e vedono aumentare la propria produttività) ai lavoratori (che godono di maggiore capacità di spesa e di un miglior clima aziendale) fino ad arrivare ai territori dove loro vivono (se il welfare è implementato con strumenti che permettono di spendere presso i propri fornitori di prossimità).

Tutto bello e facile, quindi? Non proprio, infatti nella prima fase del suo sviluppo di welfare aziendale si è parlato molto, ma a cogliere queste opportunità sono state quasi esclusivamente le aziende di dimensioni più rilevanti.

Ecco perché abbiamo pensato a questo articolo di approfondimento, affinché diffondendone la conoscenza tra gli imprenditori ed i loro lavoratori del nostro territorio questi benefici non rimangano appannaggio solo delle imprese più grandi, ma possano davvero essere accessibili a tutte le imprese (anche quelle più piccole).

Partiamo da un semplice esempio: i numeri parlano chiaro

La legge di stabilità del 2016, poi confermata ed ampliata dalle successive, ha stabilito che le premialità offerte dalle aziende ai propri dipendenti in forma di welfare benefit godono di totale esenzione fiscale e contributiva.

Facciamo un esempio (con valori indicativi perché possono differire leggermente in funzione di alcune variabili quali il contratto di riferimento, il reddito del lavoratore, ecc.): se un'azienda riconosce ad un proprio dipendente un premio lordo in busta paga di 1.000 euro, il costo azienda è superiore a 1.300 € ed il netto che il dipendente percepisce è inferiore a 650 euro. La differenza tra 1.300 e 650 euro è il famigerato cuneo fiscale, spesso considerato come il primo problema da risolvere per ridare competitività alle aziende ed al nostro sistema economico.

Se invece quella stessa azienda riconoscesse un premio in beni e servizi welfare, a 1.000 euro di costo azienda corrisponderebbero 1.000 euro di valore dei beni e servizi welfare per il dipendente.

In pratica, il welfare aziendale permette l'azzerramento del cuneo fiscale. Un vantaggio indiscutibile sia per i lavoratori che per l'azienda, sicuramente interessati a cogliere queste opportunità, ma probabilmente solo dopo aver ricevuto alcune rassicurazioni ad alcune domande, ad esempio "Cosa si intende per beni e servizi welfare?" e "Come può essere attivato un piano welfare nella mia azienda".

Beni e servizi welfare: quali sono e chi ne può usufruire

Il legislatore si è dimostrato particolarmente favorevole perché le categorie dei beni e servizi welfare e dei beneficiari sono estremamente ampie.

Non ci si limita infatti a quelle storicamente intese come welfare (es: sanità, istruzione, ecc), ma sono state ricomprese anche altre tipologie (es: viaggi, vacanze, interessi sui mutui, ecc.). Vale la pena vederle nel dettaglio, partendo da quelle per le quali la legge non prevede alcun limite di importo:

- Sanità (dalle visite specialistiche agli esami diagnostici)
- Istruzione (dall'asilo al master post universitario, compresi i libri scolastici, la mensa, lo scuolabus, ecc)
- Assistenza alla persona (dalla baby sitter all'assistente per le persone anziane)
- Viaggi- vacanze (hotel, aerei/treni/traghetti, ecc.)
- Sport (palestra, piscina, ski-pass, ecc)
- Cultura (musei, abbonamenti, corsi, ecc.)
- Trasporto pubblico
- Interessi sui mutui

A queste si aggiungono altre tipologie, per le quali sono previsti i limiti di importo indicati:

- Previdenza integrativa (5.164,57 € all'anno per lavoratore)
- Sanità complementare (3.615,20 € all'anno per lavoratore)
- Fringe benefit, cioè qualsiasi prodotto o servizio (258,23 € all'anno per lavoratore)

Come si diceva, questo largo favore concesso dal legislatore e confermato anche dalle tipologie di familiari beneficiari di questi servizi: sono ammessi infatti il coniuge, i figli, i genitori, i suoceri, i fratelli/sorelle, i generi/nuore, anche non fiscalmente a carico e non conviventi. Insomma, non è difficile scegliere quali beni e servizi possano interessare nell'ambito di un proprio nucleo familiare così ampio.

Come attivare un piano welfare: le varie tipologie

Sono varie le tipologie di welfare che le aziende possono o devono attivare.

In alcuni casi si tratta di un welfare che scaturisce dal proprio CCNL di riferimento: sempre più contratti collettivi nazionali infatti hanno introdotto una componente di welfare obbligatoria, seguendo l'esempio tracciato dai metalmeccanici nel 2017 (gli ormai famosi 100-150-200 € nei primi tre anni) e poi seguito da tanti altri settori.

In altri casi invece è un welfare che scaturisce dalla conversione di un PDR (Premio Di Risultato), scelta che in questo caso ogni lavoratore può effettuare liberamente individualmente, come successo nella nostra provincia sia a livello aziendale (es: SME), sia a livello di settore (es: intesa territoriale per le aziende del terziario).

Ci sono poi i casi di welfare introdotti con un regolamento aziendale, una tipologia che la legge prevede consentendo all'azienda di attivare un piano

welfare con una modalità molto semplice, individuando categorie omogenee di lavoratori beneficiari.

Si arriva infine ai casi più evoluti di welfare con regolamento premiale nei quali oltre alle categorie omogenee si fissano dei target al raggiungimento dei quali viene poi erogata la premialità in welfare.

Sono tante quindi le possibilità tra cui un'azienda può scegliere, magari aiutata dai propri consulenti per orientarsi verso quelle che meglio si adattano alle proprie caratteristiche ed alle proprie esigenze

La prima fase di diffusione del welfare: alcuni limiti da superare

Il primo periodo è stato compresibilmente caratterizzato dalla inevitabile lentezza del processo di diffusione della conoscenza di queste nuove opportunità, a tutti i livelli: imprese, consulenti, sindacati, lavoratori, ecc. Questo ha comportato alcuni limiti, ad esempio relativamente alla dimensione delle aziende beneficiarie ed alla scarsa efficacia degli strumenti utilizzati.

Infatti le prime aziende che sono riuscite ad attivare welfare aziendale sono state principalmente quelle con migliaia di lavoratori (Luxottica, Fiat, Ferrero, Barilla, ecc), che però rappresentano solo il 3% del tessuto economico del Paese: il 97% è costituito infatti da imprese che hanno centinaia, decine o singole unità di lavoratori, che troppo spesso non hanno avuto occasione di conoscere le opportunità connesse al welfare.

Inoltre spesso l'attivazione del welfare è stata effettuata con strumenti dall'efficacia limitata, come nel caso di piani circoscritti ai soli buoni spesa (normalmente carburante o supermercato) o con l'utilizzo di piattaforme incentrate su convenzioni nate per i grandi centri (Milano, Roma) e scarsamente fruibili nel resto d'Italia (come ad esempio Treviso) o penalizzanti per le economie di quei territori (pensiamo alle spese dirottate su Amazon o verso i grandi colossi dell'e-commerce).

Il welfare quindi per svilupparsi ulteriormente si è trovato a dover superare questi limiti ed oggi sta vivendo una fase di diffusione molto significativa.

Le forme di welfare più evolute: accessibilità per PMI e consulenti, libertà per i lavoratori e ricaduta economica nei loro territori

Il welfare offre i propri benefici nel modo più efficace quando queste condizioni sono soddisfatte. Solo quando anche le PMI possono attivare facilmente i benefici del welfare aziendale ed i propri lavoratori possono usufruire dei beni e servizi di loro interesse presso i loro erogatori di fiducia di prossimità il welfare ha raggiunto la sua forma più evoluta. In questi casi si dice che il welfare aziendale evolve in welfare territoriale, estendendo i propri benefici al territorio dove quelle aziende e quei lavoratori sono presenti. In questo senso il Veneto ha visto nascere alcune delle esperienze più virtuose ed innovative a livello nazionale, quali WelfareNet (la "rete delle reti" costituita da molteplici soggetti della regione), Innova Srl (una società di consulenza specializzata in questi temi) e TreCuori (la piattaforma di welfare nata proprio in provincia di Treviso e ormai diffusa in tutta Italia essendo stata scelta dalle principali associazioni di categoria e da molti consulenti aziendali proprio

per le sue peculiarità).

Esperienze e professionalità che hanno permesso alla nostra regione di vedere finalmente piani welfare attivati non solo in aziende con migliaia di lavoratori, ma anche in piccole imprese con 2 o 3 collaboratori e che hanno portato il Veneto lo scorso 11 aprile ad indire il Veneto Welfare Day, una giornata interamente dedicata alla sensibilizzazione e all'informazione sulle principali tematiche legate al welfare e che ha visto il coinvolgimento di diversi soggetti su tutto il territorio regionale.

Approfondimenti nel prossimo numero. ■



PAOLO MARIO BUSTREO
CONSULENTE DEL LAVORO,
STUDIO BUSTREO E ASSOCIATI
(13 DIPENDENTI)

Il welfare è indubbiamente un'opportunità interessante per le aziende: prima di proporlo ai nostri clienti abbiamo fatto un lavoro di analisi delle varie piattaforme disponibili sul mercato e ci siamo orientati su TreCuori perché garantisce libertà dei lavoratori, facilità per le imprese e



ricaduta sul territorio. Abbiamo scelto di adottarlo prima internamente in favore dei nostri 13 collaboratori, poi vista la loro soddisfazione ed i vantaggi per il datore di lavoro, lo abbiamo proposto ed attivato a nostri clienti, da piccole realtà con pochi collaboratori ed imprese con più di 100.



STEFANO ZARDETTO
QUALITY ASSURANCE AND RESEARCH
DEVELOPMENT DIRECTOR
VOLTAN WAY, PRODUZIONE DI PASTA
FRESCA E PIATTI PRONTI, CON SEDE
A MARTELLAGO E VARI STABILIMENTI
IN VENETO E LOMBARDIA
(350 DIPENDENTI)

Noi siamo stati tra i primi ad attivare il welfare, ma la nostra esperienza all'inizio non è stata facile: le piattaforme sul mercato erano poche ed erano pensate per le aziende situate nei grandi centri quali Milano o Roma. Le difficoltà per i



nostri dipendenti erano soprattutto legate alla disponibilità di servizi, limitata ad attività commerciali situate nelle grandi città e non nei piccoli centri di provincia del Veneto e della Lombardia. Questo creava non poche difficoltà per spendere liberamente i loro crediti welfare e di conseguenza il livello di soddisfazione non era alto. Inoltre, i nostri dipendenti lamentavano la scarsa qualità del servizio legato alla piattaforma on line che aveva sistemi di contatto e comunicazione limitati o gestiti da call center situati fuori dell'Italia. Questa situazione aveva creato un'enorme diffidenza iniziale sul sistema di erogazione attivato.

Per questo abbiamo cercato altri strumenti che fossero pensati per le aziende radicate nel nostro territorio e presenti non solo nelle grandi città, come la nostra. In questo ci ha molto aiutato la nostra consulente del lavoro Arianna Benussi, ed ora il livello di soddisfazione dei nostri collaboratori è molto cresciuto. Ed insieme al loro, anche il nostro!

TREVISO

città&storie

Periodico di approfondimento
puntuale e trasparente

N. 14 ANNO II - Settembre 2019

GIORGIO ROSSI

*La presidenza
di Coin vissuta
come un ritorno
a casa*

ECONOMIA

*Welfare
Aziendale*

EMMA GOBBO

"COSA CI SEPARA
DAI NOSTRI OBIETTIVI?
QUESTIONE DI
SFUMATURE!"





TREVISO città&storie

N. 14 – ANNO II
Pubblicazione di Settembre 2019
Periodico
Reg. Tribunale di Treviso n. 263/18
ROC 32559

Direttore responsabile
Mara Pavan
marapavan@trevisocittaestorie.it

Caporedattore
Silvano Focarelli

Direttore creativo
Andrea Zuccon

Special tribute
Bruna Graziani

In redazione
Lorena Mazzariol, Ivana Prior

Hanno collaborato
Arturo Cardinale, Andrea Cartapatti,
Carlo Cecino, Elisa Chironna,
Marco Compiano, Giuseppe Dall'Armi,
Francesco Doimo, Edoardo Greco,
Alberto Gobbo, Riccardo Gugliermini,
Beppe Mora, Ylenia Niceforo,
Cecilia Panto, Elisa Perillo, Luca Saugo,
Gian Marco Scilla

Beffe
di Beppe Mora

Brand manager
Stefano Realini 366/8248566

Social media manager
Gian Marco Scilla

Ideazione progetto grafico
Mauro Tittoto
info@mtttt.it

Graphic design
Eleonora Papini
papini@mormorcreative.com

Redazione
redazione@trevisocittaestorie.it

Stampatore
L'Artegrafica - Casale sul Sile
Via Martin Luther King, 68
0422 822754

Fotografia
Copertina di Marco Compiano
FOTOFILM di Nicola Mattiuzzo

Editore
TREVISO città&storie
REA TV – 416768
di Mara Pavan
amministrazione@trevisocittaestorie.it

pubbliredazionali

FREE PRESS

FOLLOW US

 [trevisocittaestorie](#)

SPAZIO SOLIDARIETÀ
SOSTENUTO DA:









SOMMIA-

07 EDITORIALE
di Mara Pavan

09 EDITORIALISTA
di Andrea Zuccon

10 L'IMPRENDITORE
Giorgio Rossi
Un tocco di old style
nell'era digitale
di Mara Pavan

14 ECONOMIA
Welfare aziendale
di Arturo Cardinale

18 PARERI
Emma Gobbo
Cosa ci separa
dai nostri obiettivi?
di Mara Pavan

24 ARTE
Arturo Calce
di Mara Pavan

28 STARE BENE
Ofelio Michielan
Il Karatè dentro
di Mara Pavan

32 SAPORI
**Unesco e le Colline
del Prosecco**
di Andrea Cartapatti

34 SAPORI
A tavola con la Peri
di Elisa Perillo

36 IL PORTOLANO
Dall'idea al romanzo
a cura della R. G.

38 LIFESTYLE
La Rolls Royce dorata
di Giuseppe Dall'Armi

41 ESPERIMENTIAMO
**Penso, sento,
agisco e creo**
a cura di A. C.

44 MUSICA
Ricky Bizzarro
di Ivana Prior

46 SOLIDARIETÀ
Casa Respiro
Intervista a Maria
Grazia Tonon
di Ivana Prior

50 NAVIGAMENTE
Piccolo mondo cyber
*di Ylenia, Edoardo
e Francesco*

52 ABITO LA VITA
Ricalcolo
di Lorena Mazzariol

54 IO ESCO
*a cura di Silvano Focarelli
e Ivana Prior*

64 BEFFE
di Beppe Mora

65 LE STORIE DI BEPPE
di Beppe Mora

67 IL PUNTO
di Silvano Focarelli

68 BASKET
di S. F.

70 RUGBY
di S. F.

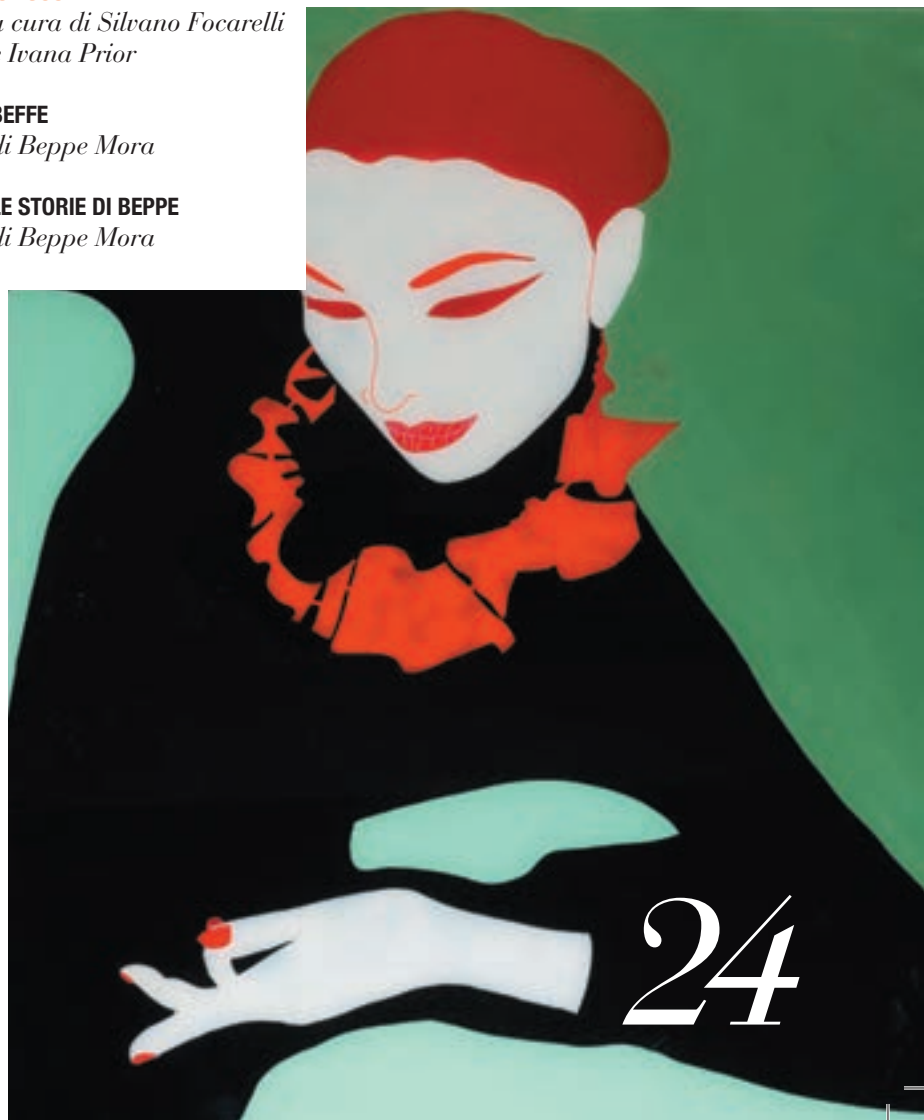
72 VOLLEY
di S. F.

74 CALCIO
**A.S.D. Condor
S.A. Treviso**
di Carlo Cecino

78 DOPING
Seconda parte
di Luca Saugo

81 IN MEMORIA
Ciao Gè
di Stefano Realini

...E adesso sport!



-RIO

24