del 06 Giugno 2016

AFFARI&FINANZA
SETTIMANALE: ROMA

estratto da pag. 34, 35

Premi, viaggi e visite mediche per tutti il benefit aziendale ora conviene di più

SECONDO I CONSULENTI DEL LAVORO LA LEGGE DI STABILITÀ 2016 IN MATERIA DI WELFARE PREVEDE UN REGIME DI AGEVOLAZIONI FISCALI CHE NE RENDE MOLTO VANTAGGIOSO L'UTILIZZO ANCHE DA PARTE DEGLI STESSI DIPENDENTI

Stefania Aoi

Milano

Più benefit per tutti i lavoratori, anche nelle piccole e medie imprese. È questo quanto dovrebbe portare in dote la legge di stabilità 2016 in materia di welfare aziendale e agevolazioni fiscali. Ne sono convinti i consulenti del lavoro. «Il decreto attuativo in materia di detassazione pubblicato in Gazzetta Ufficiale lo scorso 14 maggio — spiega Luca Caratti, esperto della Fondazione Studi del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti — era l'ultimo tassello che mancava per completare il quadro e adesso ci sono tutti i presupposti perché le aziende siano stimolate a offrire premi in denaro, viaggi, visite mediche, e altri bonus anche là dove prima erano più restie ad elargirli anche per via dell'elevato costo del lavoro».

L'alleggerimento della pressione fiscale. «Ciò che cambia è che tutte le spese sostenute dalle aziende per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto — afferma il consulente del lavoro — saranno del tutto deducibili dal costo complessivo del lavoro sostenuto dall'imprenditore se, in sede di contrattazione territoriale o aziendale, sindacati e imprese si accorderanno per la loro erogazione a tutti i lavoratori o a categorie omogenee». I benefit erogati al di fuori di questi accordi, e quindi volontariamente, saranno invece deducibili solo per una somma non superiore al 5 per mille. Tra le tante novità della legge di Stabilità c'è anche l'ampliamento del numero di prestazioni e servizi che l'impresa potrà dedurre dalla dichiarazione dei redditi. «Ad esempio — ricorda Caratti — sono stati inclusi quelli per l'istruzione di un figlio in età pre-scolare, mentre prima si parlava solo di bimbi in età da asilo nido. Si sono introdotti i servizi a favore dei familiari non autosufficienti. E infine adesso il datore di lavoro può fornire, non solo il servizio in via diretta, ma anche in via indiretta ovvero emettendo un voucher che il lavoratore potrà utilizzare per seguire il corso d'inglese piuttosto che per un corso di formazione di altra natura».

La detassazione per i lavoratori. Con le nuove regole anche il dipendente avrà maggiori vantaggi. D'ora in poi sindacati e aziende potranno accordarsi in sede di contrattazione collettiva per prevedere l'erogazione di premi di risultato che, se di importo non superiore a 2mila o 2.500 euro e se non percepiti da un dipendente con un reddito superiore ai 50mila euro, saranno soggetti a imposta sostitutiva del 10 per cento e non più all'imposta ordinaria che andava dal 23 fino al 41 per cento in base al reddito. I dipendenti potranno anche rinunciare ai premi in denaro, optando in cambio per benefit come, ad esempio, il corso d'inglese, le visite mediche, l'asilo nido per i bambini. «Questo permetterà al lavoratore di ricevere quelle prestazioni o servizi senza essere tassato del tutto», assicura il consulente del lavoro.

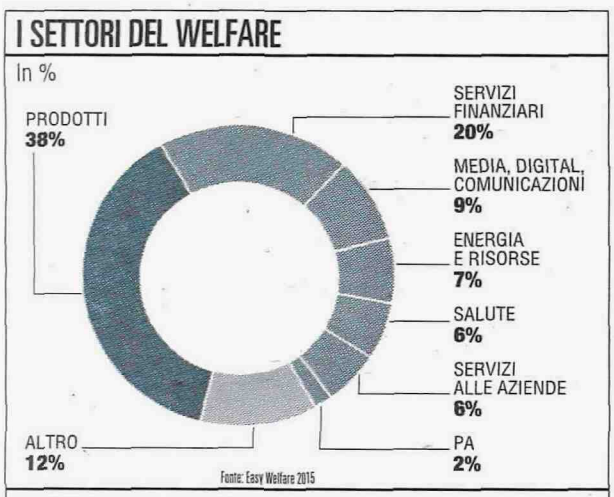
Il welfare nelle Pmi. Ma quanto sono diffusi già oggi i benefit nella piccola e media impresa italiana? Secondo il Welfare index Pmi di Generali, quasi la metà delle aziende (48 per cento) già attua iniziative in questo senso ma per lo più lo fa in applicazione dei contratti nazionali di categoria. Un 40 per cento invece utilizza questi premi in modo più ampio e tra queste ultime l'11 per cento è molto attivo. Spesso e volentieri questi riconoscimenti sono erogati sotto forma di corsi di formazione professionale: oltre la metà delle piccole e medie imprese si preoccupa di quella di base (57 per cento). Un 15 per cento invece vuole favorire l'apprendimento di una lingua straniera. Altro benefit diffuso è quello legato alla previdenza complementare, tanto che un terzo delle pmi destina contributi aggiuntivi ai fondi di previdenza. Il 16 per cento ha aderito ad assicurazioni previdenziali. Come benefit, la copertura assicurativa più diffusa è la polizza infortuni(48 per cento dei casi). Ancora le aziende forniscono il servizio di mensa aziendale, ticket restaurant, convenzioni con ristoranti, addirittura prestiti agevolati, microcredito.

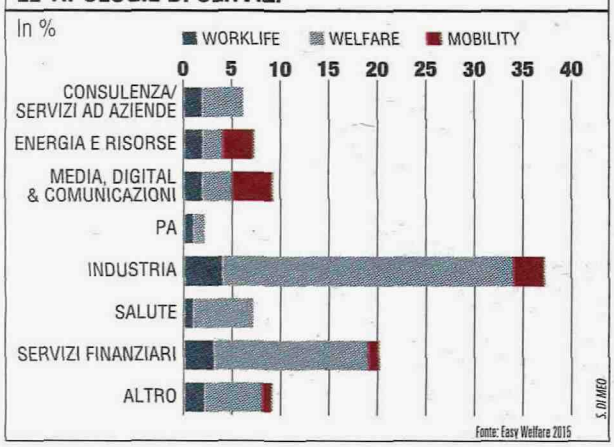
I benefit, uno stimolo alla produttività. Alle aziende offrire riconoscimenti ai dipendenti conviene. Se grandi multinazionali come l'americana Google ne hanno fatto una bandiera e così attraggono i migliori talenti e creano un ambiente stimolante, anche le piccole e medie imprese hanno compreso i vantaggi. Secondo un recente sondaggio curato dal centro studi Aidp (l'associazione italiana dei direttori del personale), 8 direttori del personale su dieci tra quelli intervistati ritengono che il welfare aziendale sia un tema efficace per migliorare il lavoro in azienda. Quasi 7 su dieci (65 per cento) vedono con favore la detassazione dei premi di produttività. Un atteggiamento confermato anche dal Welfare Index di Generali che mostra come un terzo delle pmi ritenga i benefit utili a fidelizzare le risorse aziendali. Un altro terzo crede che aiutino a migliorare la produttività del lavoro (31 per cento) e il clima in ufficio grazie a una maggiore soddisfazione degli addetti (30 per cento).

Tutto questo davanti a un impatto sui costi dell'impresa considerato davvero basso, anche grazie agli incentivi fiscali. Soltanto il 7 per cento delle imprese dichiara di sostenere costi aggiuntivi molto significativi per le iniziative di welfare. Invece il 35 per cento sostiene costi aggiuntivi ma questi sono compensati dai benefici fiscali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile. Il logo della testata e il contenuto dell'articolo appartengono ai legittimi proprietari.





Secondo il Welfare index Pmi di Generali, quasi la metà delle aziende (48 per cento) già attua iniziative in questo senso ma per lo più lo fa in applicazione dei contratti nazionali di categoria. Un 40 per cento invece utilizza questi premi in modo più ampio



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile. Il logo della testata e il contenuto dell'articolo appartengono ai legittimi proprietari.