

Studio Donati, con welfare aziendale vantaggi per imprese e dipendenti

Il welfare aziendale, attraverso l'erogazione di servizi, consente all'azienda di risparmiare in termini di oneri fiscali e al dipendente di aumentare il proprio potere d'acquisto

ROMA Una grande opportunità per aziende e dipendenti, destinata a svilupparsi molto, ma che necessita di una comunicazione adeguata affinché i vantaggi che apporta siano compresi appieno. E' questo il messaggio che è emerso da 'HR Forum' organizzato da Studio Donati, associazione professionale tra consulenti del lavoro con sede a Roma, ma attivo in tutta Italia, in collaborazione con Adp, azienda mondiale leader nell'amministrazione e gestione delle Risorse Umane. Nel corso della giornata, rivolta ai responsabili delle Risorse Umane delle aziende, e che si è svolta al Palazzo dell'Informazione a piazza Mastai a Roma, è stata fatta un'analisi 'luci e ombre' delle ultime novità introdotte dal legislatore in materia di welfare aziendale e di Jobs Act per i lavoratori autonomi.

"Quasi tutti i governi degli ultimi vent'anni -ha ricordato Gianluca Donati, senior partner Studio Donati- sono intervenuti sulla struttura del mercato del lavoro e non su quello che è il problema-principe in Italia, cioè il costo del lavoro. Berlusconi nel 1994 puntava a 1 milione di posti di lavoro, Prodi e Treu introdussero il lavoro interinale nel 1998, nel 2003 arrivò la Riforma Biagi che mise a sistema i lavori atipici, mentre nel 2009-2010 abbiamo avuto finanziarie 'difensive' ossia che normavano le crisi aziendali e l'uscita dei lavoratori dal mercato. Poi nel 2015 il Jobs Act è sì intervenuto,

oltre che sull'art.18, anche sul costo del lavoro, abbattendo il cuneo fiscale ma solo per i nuovi assunti e solo per un determinato lasso di tempo".

Il problema dell'elevato costo del lavoro in Italia trova ora una risposta parziale, ma efficace, nel welfare aziendale che, attraverso l'erogazione di servizi, consente all'azienda di risparmiare in termini di oneri fiscali e al dipendente di aumentare il proprio potere d'acquisto tramite le convenzioni per l'acquisto.

"Bisogna però intendersi bene su cosa è davvero il welfare aziendale, termine con il quale -dice ancora Gianluca Donati- troppo spesso si definiscono interventi come quelli per la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro o i fringe benefit (il cellulare o il tablet aziendale ad esempio) o i voucher multiuso che non ne fanno parte. Il welfare aziendale è un premio di risultato -spiega l'esperto- che può essere o un'erogazione liberale da parte del datore di lavoro o un'intervento concordato con le parti sindacali in sede di contrattazione".

Questo premio di risultato può essere o un premio in denaro ("che però fa reddito ed è tassato anche se in maniera agevolata", spiega Donati) oppure essere erogato in servizi di welfare, attraverso un Paw, un Piano di welfare aziendale, completamente detassati. "Il 'vero' welfare aziendale, come definito dall'art.51 comma 2 ex Tuir, sono prestazioni, opere e servizi -dice Gianluca Donati-

corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese, escluse dal reddito di lavoro dipendente".

Il dipendente così può usufruire di una cifra da spendere, avendo a disposizione un ampio ventaglio di possibilità, per sé e per i propri familiari, scegliendo se acquistare servizi legati alla salute, alla formazione allo sport, corsi enogastronomici e persino viaggi in Italia e all'estero.

"L'aspetto dell'esenzione fiscale è un meccanismo importante da capire e che deve essere comunicato molto -insiste Donati- perché in certe fasce di reddito fa la differenza. Mettiamo che un dipendente guadagni 23mila euro lordi l'anno: percepirà i famosi 80 euro al mese. Ma se l'azienda eroga un premio in denaro, sforerà il limite reddituale e alla fine dell'anno dovrà restituire tutti i bonus mensili. Stessa cosa per l'indicatore Isee, che magari viene spostato su una fascia più alta determinando la perdita di alcune agevolazioni".

Ci sono comunque alcune criticità nell'attuazione dei piani di welfare aziendale: l'attivazione delle convenzioni, i controlli sulle spese, la gestione del fondo che si viene a creare, i bonifici e -last but not least- il dialogo coi dipendenti. Per ovviare a tutto questo, Studio Donati ha sviluppato una piattaforma tecnologica che si chiama Wel-Don per la gestione del Paw.

"Rispecchia -dice Corinna Donati, consulente del lavoro- le nostre caratteristiche profes-

nali: è semplice, funzionale e flessibile in quanto, essendo uno strumento in house, può essere personalizzato a seconda delle esigenze".

Attraverso Wel-Don l'azienda potrà esternalizzare il servizio, mentre il lavoratore potrà comodamente, collegandosi al portale wel-don.it, fruire immediatamente dei beni e dei servizi og-

getto del piano di welfare. "E volendo ampliare l'offerta -aggiunge Corinna Donati- basterà segnalare attraverso la piattaforma il punto vendita o l'esercizio presso cui si vuole spendere il proprio credito di welfare: attiveremo noi la convenzione".

Al convegno di Roma è intervenuto anche il giudice del lavoro Paolo Mormile: "Uno dei

problemi che abbiamo in Italia, paese diviso tra chi lavora, chi è disoccupato e i molti tipi di pensionati, è far venire la voglia - sottolinea - di lavorare a chi lavora. Un buon dirigente delle risorse umane si rende conto se un dipendente ha voglia di lavorare o no. E un'azienda intelligente insiste sulla qualità del singolo e la premia".



Studio Donati, con welfare aziendale vantaggi per imprese e dipendenti

6 Sarghese GRAFFITI
7 MESSINA
8 ENRICO MARCHANTE
9 ROBERTO MADONIA
10 NOCHE LATINA

8-9-10 LUGLIO 2017

SARGINESCO INFESTA

CONFERENZE
per bambini
CULTURA
E DIVERTIMENTO
per il mondo