

Welfare aziendale, i vantaggi per dipendenti e datori di lavoro

LECCE – “Orario di lavoro e turni in azienda – Welfare aziendale – Risvolti contributivi e fiscali”. Sono stati questi gli argomenti del seminario informativo organizzato il 22 ottobre da “Professionisti per le imprese” – associazione autorizzata dal Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro a svolgere corsi di formazione accreditati ai fini della formazione continua – in collaborazione con Prontass srl UnipolSai Assicurazioni, agenzia generale di Lecce in piazza Mazzini guidata da Damiano Prontera.

Ad aprire i lavori è stata la presidente dell'associazione “I professionisti per le imprese”, Maria Cristina Circhetta. “Come sempre – ha spiegato – il nostro obiettivo è quello di approfondire tematiche che riguardano il mondo del lavoro. Intendiamo continuare ad investire in maniera significativa sulla formazione dei professionisti che sono preposti assistere le aziende”.

Giovanni Di Corrado, avvocato e consulente del lavoro si è soffermato sulle numerose sfaccettature legate all'orario di lavoro: “A distanza di quindici anni dall'entrata in vigore del testo unico questo argomento resta di grande attualità. La contrattazione collettiva è cambiata. In particolare è tornata alla ribalta la riduzione dell'orario di lavoro compensata con strumenti di welfare”.

Prestazioni in luogo di danaro. E in effetti i vantaggi, fiscali e previdenziali non sono di poco conto. La conferma si è avuta nella seconda sessione dei lavori sulla quale si è aperto il confronto pomeridiano (“Welfare aziendale: risvolti contributivi e sociali”, e “Mission Welfare, sempre un passo

avanti”), curato dal responsabile per le piccole e medie imprese di UnipolSai Giacomo Cascella.

Ma cos’è il welfare aziendale? Non sono altro che benefits e prestazioni che, al di là della retribuzione o con diversa ripartizione della stessa, le imprese offrono ai loro dipendenti per sostenerne il reddito e migliorarne lo stato di benessere e qualità della vita, professionale e non.

Vantaggi, dicevamo, che vanno in due direzioni. Per il lavoratore dipendente “che ottiene un aumento del potere d’acquisto, una maggiore conciliazione vita-lavoro, una maggiore attenzione alla salute e al benessere, benefici e vantaggi per tutta la famiglia e vantaggi di tipo fiscale”. Ma con il welfare aziendale ci guadagna pure il datore di lavoro che ha tutto l’interesse ad introdurre il sistema di welfare nella sua azienda. Per una serie di ragioni: si migliora il clima aziendale, si fidelizza e si motivano i dipendenti diminuendo il turnover, aumenta la produttività e si riduce l’assenteismo, il costo è deducibile dal reddito d’impresa e, più in generale, si contribuisce a creare un’immagine positiva dell’azienda.

“Per ciò che riguarda i vantaggi fiscali – afferma Cascella – le regole da seguire sono essenzialmente due: innanzitutto l’azienda deve rendere fruibili a tutti i dipendenti i panni di welfare aziendale stabiliti senza distinzioni e in maniera omogenea. In secondo luogo, qualora scelga di erogare questi beni o servizi, il datore di lavoro deve farlo indipendentemente dalla retribuzione corrisposta ai lavoratori”.

Le due sessioni sono state moderate dal commercialista Massimo Ligori e dal consulente del lavoro Paolo Di Lecce.

La giornata di formazione era valida ai fini della formazione continua obbligatoria per gli iscritti all’Ordine dei Consulenti del Lavoro.

