

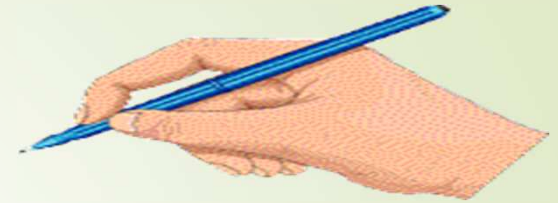
Welfare integrativo e persone al centro dei processi: una sfida per gli attori sociali e per le politiche di gestione delle risorse umane

Prof. Antonio Cocozza

Università degli Studi Roma Tre – LUISS Guido Carli



INDICE



1. Il welfare integrativo
2. Il sostegno legislativo e la Circolare n. 5/E dell' Agenzia delle Entrate
3. Cosa accade nelle pubbliche amministrazioni
4. Le prospettive
5. Le nuove sfide

1. Il welfare integrativo

- ▶ Un fenomeno che si è notevolmente sviluppato negli ultimi anni, a seguito di
 - ▶ una svolta innovativa delle politiche di gestione delle risorse umane, che hanno posto le persone al centro dei processi,
 - ▶ e dei risultati raggiunti nelle ultime tornate della contrattazione aziendale.
- ▶ Si presenta come una soluzione che completa i servizi alla persona del sistema pubblico, spesso statale, in particolare nei tre assi principali della spesa sociale, come
 - ▶ la sanità,
 - ▶ l'assistenza
 - ▶ e la previdenza.

Classificazione dei vari tipi di welfare a seconda della loro funzione in riferimento ai vari contesti socio organizzativi dell'azienda (Treu, 2016, p.20)

- misure che si concentrano sui **bisogni essenziali dei lavoratori** (sanità, istruzione dei figli, carello della spesa, e altri beni di uso personale, finanziamenti, trasporti);
- misure che sono sensibili a **bisogni collaterali dei lavoratori**, specie in ambienti con personale con qualifica e salario elevati (pacchetti di leisure, wellness, servizi di disbrigo, prestazioni di supporto alla professionalità del collaboratore);
- altre ancora relative a **contesti sensibili alla integrazione fra la dimensione professionale e quella familiare** (orari personalizzati, job sharing, istituti per la work life balance, smart working);
- istituti in **contesti connotati dalla rilevante presenza di personale immigrato**, finalizzati a promuovere l'integrazione (permessi per il ricongiungimento familiare, corsi di lingua e cultura italiana, reperimento di abitazioni congrue, servizi per favorire l'inserimento nel contesto sociale locale);
- misure in **contesti connotati da figure professionali chiave**, quindi ad es. forme di partecipazione agli utili, azionariato, Esop.

Il welfare nella ricerca

Censis-Eudaimon (gennaio 2018)

- ▶ Secondo la ricerca oltre
 - ▶ la metà degli occupati (il 58,7%) preferisce i servizi di welfare aziendale - come ad esempio polizze o convenzioni per gli asili nido – ad un incremento dello stipendio,
 - ▶ mentre il 23,5% è contrario
 - ▶ e il 17,8% non ha una opinione in merito.
- ▶ Tra le prestazioni più “gettonate” ci sono quelle relative
 - ▶ alla sanità (indicate dal 53,8% degli occupati);
 - ▶ alla previdenza integrativa (33,3%);
 - ▶ poi i buoni pasto e la mensa aziendale (31,5%);
 - ▶ il trasporto da casa al lavoro (l'abbonamento per i trasporti pubblici, 23,9%);
 - ▶ i buoni acquisto e le convenzioni con negozi (21,3%);
 - ▶ l'asilo nido i centri vacanze, i rimborsi per le spese scolastiche dei figli (20,5%).

2. Il sostegno legislativo

- ▶ Lo sviluppo del welfare aziendale è stato sostenuto e ampliato da quanto previsto dalla Legge di stabilità n.232 dell'11 dicembre 2016, che ha modificato l'art.51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR), relativo alla disciplina del reddito da lavoro dipendente.
- ▶ L'intervento legislativo ha avuto il **compito strategico** di dare una **nuova prospettiva alle politiche di gestione delle risorse umane** e una **rinnovata linfa alla contrattazione aziendale**, ampliando una possibilità già prevista dallo stesso art.51, cioè quella per il datore di pagare come welfare il contributo che il lavoratore avrebbe versato a fondi pensionistici o di assistenza sanitaria integrativa ottenendo un vantaggio per sé e per il lavoratore stesso in termini fiscali.

La Circolare n. 5/E dell' Agenzia delle Entrate

- ▶ La circolare dello scorso 29 marzo 2018 chiarisce che **il regime di tassazione per i premi di risultato, in base alla scelta del lavoratore, può essere convertito in benefit e misure di welfare**, azzerando così tassazione e contribuzione sia per il dipendente che per il datore di lavoro.
- ▶ Tale beneficio fiscale (detassazione e quindi possibilità di conversione) è però legato,
 - ▶ da un lato, all'importo del premio che attualmente non può essere superiore a 3.000 euro nella generalità dei casi e a 4.000 euro nel caso in cui le aziende coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro,
 - ▶ mentre dall'altro è correlato a reddito del dipendente, che non deve superare nell'anno precedente 80.000 euro (con riferimento esclusivo al reddito di lavoro dipendente assoggettato a tassazione progressiva).

- ▶ Il documento dell' Agenzia delle Entrate evidenzia come la Legge di Stabilità del 2017 abbia introdotto misure di particolare favore nelle ipotesi in cui il premio di risultato sia erogato, su scelta del dipendente, sotto forma di contribuzione alla previdenza complementare.
- ▶ In merito alle somme del premio destinate alla sanità integrativa, è previsto un innalzamento del limite di deducibilità fino a 6.615,20 euro (3.615,20 euro di base più 3.000 euro potenziali del premio di risultato).
- ▶ Infine, in materia di welfare aziendale e contrattuale, all'interno della circolare si assicura che il *favor fiscale* è garantito sia quando le misure a sostegno dei dipendenti sono definite dalla contrattazione collettiva decentrata (cioè aziendale o territoriale) sia quando sono definite dalla contrattazione di livello nazionale (cioè nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro).

3. Cosa accade nelle pubbliche amministrazioni

L'art. 80 del CCNL del Comparto Funzioni centrali (Ministeri) prevede che la contrattazione integrativa, allo scopo di regolare la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, possa introdurre interventi nei seguenti ambiti di welfare:

- ▶ iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- ▶ supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- ▶ contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- ▶ prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- ▶ polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.


4. Le prospettive

- ▶ Si tratta di una scelta politica particolarmente significativa in quanto unisce il riferimento alle esigenze aziendali con quello ai bisogni dei lavoratori:
 - ▶ due parametri diversi, talora divergenti, ma che le **pratiche virtuose di welfare** dovrebbero integrare in una logica di obiettivi condivisi;
 - ▶ per **salvaguardare ed incrementare il valore dell'impresa come bene comune**;
 - ▶ per **contribuire a migliorare** sia **l'efficienza dell'azienda e l'efficacia delle politiche di valorizzazione delle persone**, sia **il benessere dei collaboratori e la loro qualità della vita lavorativa**.

Applying for a job at IKEA

11





**È necessario un cambiamento paradigmatico:
un nuovo approccio antropocentrico.
Occorre passare dal concetto di gestione ...
a quello di valorizzazione delle persone.**

5. Le nuove sfide

**La nuova frontiera delle politiche di
Direzione delle persone
nelle *organizzazioni innovative***

dal know-how • ***efficienza***

al know-why • ***efficacia***

***al think
positive*** • ***motivazione
ad agire***



L'Impresa Socialmente Responsabile: una Casa di vetro
Trasparenza, commitment, responsabilità, progettualità, cooperazione



Antonio Coccozza

8 maggio 2018

**LA VALORIZZAZIONE
DELLE RISORSE UMANE**

...
**UN LUNGO VIAGGIO
CHE NON SI PUÒ
IMPROVVISARE**



*Ignoranti quem portum petat,
nullus suus ventus est.*
**NON C'È MAI BUON VENTO PER
CHI NON SA DOVE ANDARE.**

Seneca. Epistolae, LXXI., 3.