



Mefop

**Welfare aziendale,  
Fondi Pensione, Fondi  
sanitari e sistema  
integrato di «Welfare»**

Damiana Mastantuono

- **Welfare privato:** principali passaggi fino alle ultime riforme sia sul versante normativo che contrattuale collettivo
- **Welfare contrattuale** e strumenti tipizzati: il ruolo di FP e di FS
- **Welfare aziendale**, post Legge di Bilancio 2017: come si colloca e si coordina nel sistema
- Ulteriori effetti del welfare privato: **welfare di prossimità** e **welfare generativo**
- Il circolo virtuoso dell'integrazione: il sistema di **welfare integrato**

# Quanti termini?



Mefop

Welfare privato o secondo Welfare



*Fenomeno complesso e dinamico che comprende tutte le **iniziative private** capaci di perseguire l'obiettivo di compensare il processo di ridimensionamento della spesa pubblica, attraverso:*

- *tutela dei nuovi rischi sociali*
- *coinvolgimento crescente di **attori privati** e del **terzo settore***
- *iniziative «promosse» dal legislatore» o «spontanee» (dalle cooperative e imprese sociali alle reti di impresa, al mondo del volontariato).*

Welfare integrativo

*Esso stesso ricompreso nell'accezione ampia di welfare privato, comprende tutti i fenomeni di welfare privato tipizzati attraverso strumenti di cui il legislatore prevede natura, caratteristiche e benefici in un'ottica di «sostegno» (ricomprensione in primis i Fondi pensione e i Fondi sanitari ma anche i Fondi per la formazione continua; i Fondi di solidarietà). **Si compone a sua volta in welfare contrattuale e welfare individuale.***



Welfare contrattuale collettivo

*Comprende Fondi originati dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale e comprende diversi strumenti /istituti tra cui Fondi pensione, fondi sanitari, piani di welfare aziendale.*

# Quanti termini?

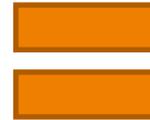
Welfare privato o  
secondo Welfare



Welfare  
integrativo



Welfare contrattuale  
collettivo



Welfare integrato, Welfare innovativo , Welfare generativo, Welfare di prossimità

Termini che alludono a proposte «culturali» e «di policy», attuabili a livello legislativo, contrattuale collettivo o a livello di mercato e sociale per valorizzare diversi obiettivi virtuosi:

- Integrazione efficiente e valorizzazione delle risorse private;
- Innovazione sociale e produzione di effetti generativi (di valore sociale; valore culturale e partecipazione civica; valore istituzionale in chiave di sussidiarietà; valore economico);
- Efficienza nella copertura grazie al collegamento territoriale; alle specificità e alle disomogeneità

# Il welfare integrativo: gli attori

- L'esperienza collaudata dei FP
- L'esperienza recente dei Fondi sanitari
- I Fondi di solidarietà (tra storiche esperienze e nuove iniziative, cfr. art. 3 L.92/12)
- Fondi per la formazione continua
- Le iniziative spontanee della contrattazione collettiva a livello decentrato e a livello aziendale
  - Lo sviluppo del welfare aziendale
  - Cosa cambia dopo la Legge di stabilità per il 2016 e la Legge di bilancio 2017?

# La logica di rete tra Fondi pensione e Fondi sanitari



Mefop



## BEFORE WORKING AGE /Temporary age

Spese sanitarie per i figli (FS)  
Spese straordinarie sanitarie per i figli (FP + FS)  
Acquisto prima casa per i figli (FP)  
Sostegno reddito /famiglia/ studi (FP)



## WORKING AGE

Spese sanitarie, salute e prevenzione (FS)  
Spese straordinarie sanitarie per i figli (FP + FS)  
Infortuni invalidità Non autosufficienza (FP+ FS)  
Acquisto prima casa (FP)  
Sostegno reddito /genitorialità/riqualificazione (FP)



## POST WORKING AGE

Spese sanitarie, salute e prevenzione (? FS?)  
Spese straordinarie sanitarie per i figli (FP )  
Infortuni invalidità Non autosufficienza (FP)  
Sostegno reddito (FP)  
Pensione

# Il perché della logica di rete e di integrazione



- Lavorare nella logica della integrazione è necessario per rispondere non solo a rischi e bisogni ma anche per adeguarsi alla risposta in parte spontanea e in parte “delegata” degli operatori del welfare integrativo
- Rischi di sovrapposizione/distorsioni/dispersione del risparmio privato/ scopertura e lacunosità della tutela
- La “rete” rafforza l'obiettivo globale
- Sviluppo coordinato che parte da una base omogenea (livello legislativo e in parte contrattuale) e arriva a generare proposte specifiche e customizzate alle dinamiche territoriali/settoriali

Legislatore

Contratto  
collettivo

Aziende

# In questo quadro rientra a pieno titolo il «welfare aziendale»



## WORKING AGE

Spese sanitarie, salute e prevenzione (FS + WA)  
Spese straordinarie sanitarie per i figli (FP + FS +WA)  
Infortuni invalidità Non autosufficienza (FP+ FS + WA)  
Acquisto prima casa (FP+ WA)  
Sostegno reddito /genitorialità/riqualificazione (FP + WA)

## WORKING AGE

Servizi educazione, istruzione, ricreazione.... (wa)  
Generali servizi finalizzati alla fidelizzazione (wa)

Integrazione  
bisogni  
socialmente  
rilevanti

Copertura di  
bisogni legati  
alle politiche di  
total reward

# Il welfare aziendale: definizione e soggetti coinvolti



Mefop

Definizione atecnica per indicare l'insieme delle iniziative dell'azienda finalizzate ad erogare servizi e prestazioni forniti ai propri dipendenti al fine di migliorarne la vita privata e lavorativa , che vanno dal sostegno al reddito familiare, allo studio e alla genitorialità, alla tutela della salute, fino a proposte per il tempo libero, ai contributi, alle borse di studio per le spese scolastiche e alle agevolazioni di carattere commerciale .

- Nelle iniziative recenti grande rilievo al settore della **Conciliazione / Life Work Balance**
- **Raggio di azione più ampio** del welfare integrativo offerto dagli strumenti W.I
- **Finalità più specifica:** miglioramento del clima aziendale, fidelizzazione e senso di appartenenza dei dipendenti, attrazione delle alte professionalità, risultati positivi sia per l'azienda e dipendenti stessi

## ***Le iniziative:***

1. Unilaterali del datore di lavoro
2. Veicolate dalla contrattazione collettiva (**cfr. Legge 208/2015 e decreto attuativo**)
3. Promosse da iniziative territoriali (Bandi Regionali; intese territoriali)
4. Avviate da più aziende in sinergia (cfr. Consorzi e contratti di rete)



# **LE NOVITÀ SUI PREMI DI PRODUTTIVITÀ E WELFARE AZIENDALE**

---

## **Art. 1, c. 182, Stabilità 2016 come modificato dalla Legge di Bilancio per il 2017 (art. 1, comma 160, lett. a)**

*«salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di **3000 euro lordi (4000 in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori)**, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili (...)*»

Il plafond agevolabile passa da 2000 a 3000 euro lordi.

## Art. 1, c. 186, Stabilità 2016 come modificato dalla Legge di Bilancio 2017 (art. 1, comma 160, lett.d)

- **Requisito reddituale:** reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a 80.000 euro (riferito all'anno precedente)\*.

\*ammontare complessivo dei redditi di lavoro dipendente percepiti dal soggetto nell'anno precedente rispetto a quello del premio di produttività anche riconducibili a più rapporti di lavoro o ad attività di lavoro svolte all'estero, purché assoggettati a tassazione ordinaria (Cfr. Agenzia Entrate 30 aprile 2013, n. 11/E).

Il requisito reddituale passa da 50.000 a 80.000 euro lordi.

Ai fini del calcolo del reddito di 80.000 non rilevano:

- eventuali redditi di lavoro dipendente assoggettati a imposizione separata;
- redditi diversi da quelli da lavoro dipendente.

Rilevano invece:

- pensioni di ogni genere e gli assegni ad esse equiparati.

Cosa costituisce «premio di produttività»?

- gli emolumenti retributivi dei lavoratori dipendenti privati di ammontare variabile e la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili (v. infra);
- le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa

L'agevolazione interessa le somme e i valori corrisposti in esecuzione di:

- contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- contratti collettivi aziendali stipulati dalle Rsa delle suddette associazioni ovvero dalla RSU



## (DM 25 marzo 2016, Art.2)

I contratti collettivi aziendali e territoriali devono prevedere criteri di misurazione e verifica dei livelli di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che possono consistere in:

- aumento della produzione o risparmio di fattori produttivi;
- miglioramento della qualità dei prodotti o dei processi (riorganizzazione di lavoro non straordinario, ricorso a lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione di lavoro a tempo subordinato per un periodo di tempo definito);
- I contratti collettivi aziendali e territoriali, unitamente alla dichiarazione di conformità degli stessi con le disposizioni di cui al decreto interministeriale in materia, devono essere depositati entro 30 gg dalla sottoscrizione.
- Il modello della dichiarazione è disponibile sul sito del Min. Lav.



**PREMIO DI PRODUTTIVITÀ IN WELFARE  
LE AGEVOLAZIONI PER IL FONDO PENSIONE E  
FONDO SANITARIO**

---

# Premio di produttività o benefit?



## **Art. 1, comma 184, Stabilità 2016 come modificato dalla Legge di Bilancio 2017 (articolo 1, comma 160, lett. b)**

«Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del Tuir , non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, ne' sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 (premio di produttività «cash» ndr).

Le somme e i valori di cui al comma 4 del medesimo articolo 51 concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste e non sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191 del presente articolo, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182»

- il lavoratore può dunque scegliere di non ricevere, in tutto o in parte, il premio di produttività (si intende il plafond di 3000 euro) e, in alternativa, può scegliere di fruire di «benefit», per gli stessi importi o parte di essi.
- tali «benefit» mantengono il regime di non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente (fermi restando i limiti di cui al 51 Tuir) pur se derivino, appunto, dalla ‘trasformazione’ di un premio in un benefit anche in denaro.

# Nuovo comma 184 bis nella Legge Stabilità



Mefop

- «Ai fini dell'applicazione del comma 184, **non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191:**
- a) i contributi alle **forme pensionistiche complementari** di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, **anche se eccedenti i limiti indicati all'articolo 8, commi 4 e 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005. Tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari** ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui all'articolo 11, comma 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005;
- b) i contributi di **assistenza sanitaria** di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), del Tuir, versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, **anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera a)**;
- c) il valore delle azioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera g), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedente il limite indicato nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera g), e indipendentemente dalle condizioni dallo stesso stabilite»;

# ... ne consegue che



## Il premio di produttività\* versato al fondo pensione:

- non viene tassato con l'aliquota sostitutiva del 10%;
- non concorre mai a formare reddito da lavoro dipendente, anche nel caso in cui le somme eccedano il noto plafond di deducibilità di 5164,57 euro;
- non viene tassato neanche in fase di prestazione.

\*somme di cui al comma 182 della Legge di Stabilità del 2016, plafond agevolabile.

- Contributo di solidarietà? Si attendono indicazioni Inps;
- Opportunità di modificare i sistemi informatici dei FP al fine di identificare la contribuzione versata come conversione del premio di produttività
- Valutazioni da effettuarsi in ambito di Fondi sanitari (verso nuovi pacchetti integrativi? Nuove forme di convenzionamento?)

# Novità del DDL Bilancio 2017 su 51 Tuir



Mefop

Il comma 162 dell'art. 1 del DDL Bilancio 2017 prevede che:

*«Le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), del Tuir, come da ultimo modificate dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208, si interpretano nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di **contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale**»*

Si chiarisce in modo inequivocabile che il welfare aziendale può essere stabilito non soltanto dalla contrattazione di secondo livello ma anche dai contratti collettivi nazionali, sia del settore privato che pubblico.

# Accordo quadro interconfederale Confindustria – Cgil Cisl Uil



Mefop

- il 14 luglio 2016, Confindustria, Cgil, Cisl e Uil hanno siglato un accordo quadro finalizzato ad estendere il regime agevolato in oggetto anche alle piccole medie imprese.
- Le PMI aderenti al Sistema di rappresentanza di Confindustria potranno accedere all'agevolazione sottoscrivendo uno specifico accordo territoriale anche utilizzando il modello allegato allo stesso accordo quadro.
- L'accordo quadro esplica i suoi effetti anche nei confronti di aziende che non siano già associate a Confindustria, in questo caso le aziende interessate dovranno conferire specifico mandato alle associazioni aderenti al Sistema di rappresentanza Confindustria aventi competenza sindacale che condurranno le trattative con le rispettive organizzazioni di categoria di Cgil, Cisl e Uil, in base alle disposizioni dell'art. 51 del d. lgs. n. 81/2015
- Monito alle aziende a implementare i piani welfare delle eventuali iniziative poste in essere, anche autonomamente, dalle parti che hanno sottoscritto l'accordo territoriale.

# Importante ruolo per la contrattazione collettiva



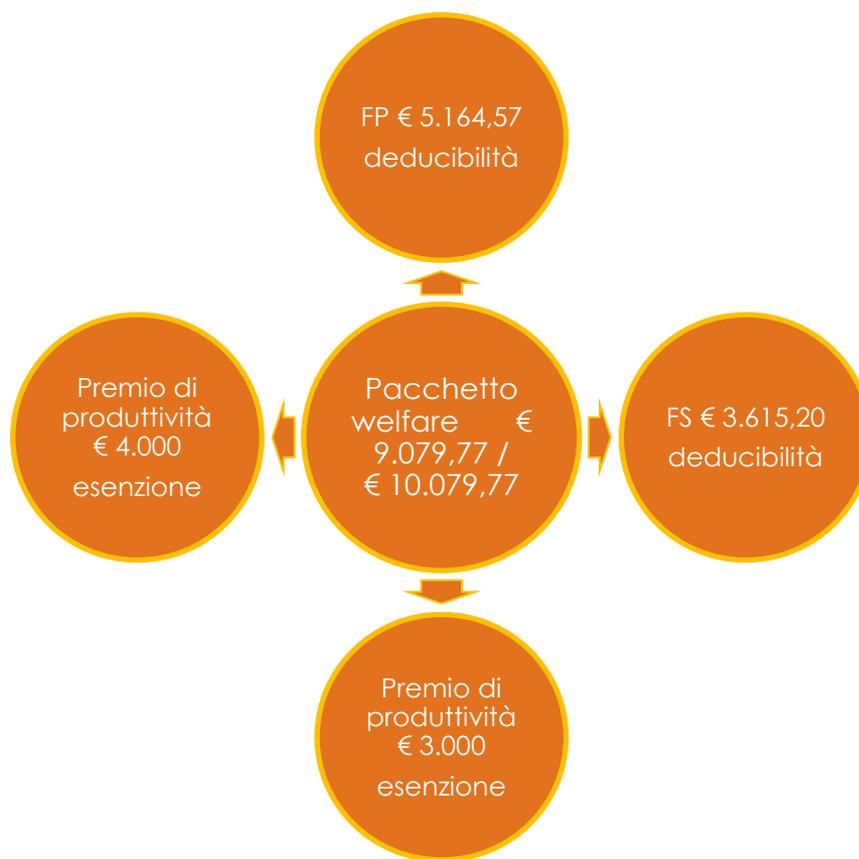
Mefop

- Verso estensione del fenomeno
- Coordinamento degli strumenti
- Opportunità di sviluppo coordinato dei diversi strumenti a fronte del rischio della dispersione delle risorse private

# Il nuovo pacchetto welfare ( FP e FS) per i soggetti che beneficiano delle misure : il fisco



Creare le basi per la promozione e lo sviluppo di un “pacchetto welfare” che contenga sia previdenza che assistenza sanitaria



# La strategia del “pacchetto welfare” per una longevità serena



Mefop

- Le nuove norme sul premio attribuiscono alla contrattazione un ruolo importante per il coordinamento degli strumenti di welfare
- Diventa possibile orientare il sistema a uno sviluppo armonico in cui si punti a sviluppare una piramide del welfare virtuosa alla cui base siano collocati i bisogni/rischi più importanti e all'apice siano collocati i bisogni/rischi specifici e peculiari che perseguano l'obiettivo del benessere del lavoratore, innovando e accrescendo il valore del territorio e del sistema nel suo complesso
- Almeno potenzialmente si riduce il rischio di avere aziende in cui si imposta uno sviluppo del welfare aziendale senza aver costituito una solida base di minimo welfare previdenziale e assistenziale

