



FALBI
SINDACATO NAZIONALE
BANCA CENTRALE E AUTORITÀ



PER UN NUOVO SISTEMA DI WELFARE AZIENDALE

- **Destinazione di contribuzioni al Fondo Complementare e alla Lump Sum**
- **Interventi per le famiglie e lo studio**
- **Interventi per la salute, l'attività di cura, il benessere**

Il termine “welfare” deriva dalla locuzione verbale “to fare well”, letteralmente “passarsela bene, andare bene” ed equivalente all’italiano “**benessere**”. Con il termine welfare aziendale si intende, quindi, quell’insieme di azioni finalizzate al miglioramento del clima aziendale e al benessere di ogni singolo lavoratore attraverso l’erogazione di beni e servizi.

Il welfare aziendale apporta benefici fondamentali al lavoratore e al datore di lavoro:

- **aumento della retribuzione dei lavoratori** senza ripercussioni sul costo del lavoro;
- **ottimizzazione della fiscalità** per entrambe le parti in causa;
- **miglioramento della vivibilità** all’interno dell’azienda, con conseguente incremento della soddisfazione dei dipendenti;
- **riduzione delle assenze dal lavoro**;
- **fidelizzazione dei dipendenti**;
- **sviluppo di migliori relazioni industriali**.

L’importanza del welfare all’interno di un’azienda non si misura solo in termini strettamente economici, ma anche attraverso l’aumento della qualità di vita e della soddisfazione dei dipendenti.

Uno dei pilastri nei nuovi approcci del **welfare privato aziendale** sono le misure in ambito di **previdenza complementare e sanità integrativa**. Si aggiungono strumenti sulla **conciliazione vita-lavoro, scontistica/convenzioni** su beni e servizi, contributi alla **mobilità** sostenibile e ai trasporti, gestione convenzionata di servizi **long-term care**, sostegno allo studio (dal nido al Master universitario, centri e soggiorni estivi), sviluppo di percorsi **formativi e di empowerment**.

Più in generale, ogni azione in grado di migliorare la qualità della vita dei dipendenti e delle loro famiglie, può ricadere sotto questa accezione.

Per migliorare la sua efficacia, prima di introdurre per via pattizia misure di welfare aziendale, c'è bisogno di un'approfondita analisi del contesto e delle esigenze dei lavoratori. Per questo motivo abbiamo deciso di avviare un'indagine di tipo territoriale, così da comprendere le carenze del welfare all'interno della regione in cui il lavoratore risiede (mancanza di asili, poco supporto alle persone anziane, etc.) e considerare il contesto (culturale, familiare, professionale) al fine di favorire la personalizzazione del servizio e, al contempo, tentare di individuare delle micro-categorie che presentino i medesimi bisogni.

In alternativa, **come accaduto in molte realtà aziendali**, è anche possibile realizzare un sistema di welfare on-demand, che **lasci al lavoratore un ampio ventaglio di scelte su quali beni o servizi sfruttare** (c.d. "zainetto welfare").

Un ulteriore motivo d'interesse verso il sistema di welfare è la **decontribuzione fiscale**. Di fronte ad un quadro normativo non sempre chiaro e definito, la Legge di Stabilità 2016, approvata definitivamente al Senato il 22 dicembre 2015, contiene interessanti novità operative che mirano a facilitare la contrattazione bilaterale delle azioni, risolvendo alcuni punti di criticità della normativa esistente.

La legge ha varato, infatti, la creazione di **un'aliquota ridotta del 10% sulla quota di salario di produttività, di partecipazione agli utili dei lavoratori o di welfare derivante dalla contrattazione aziendale**.

Il principale riferimento normativo, in assenza di un riferimento specifico, è stato – e continua ad essere – il Testo Unico delle Imposte sui Redditi (**TUIR**), il quale, all'interno degli **articoli 51** (erogazioni a favore dei dipendenti) e **100** (oneri di utilità sociale), individua somme e valori che, se erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti, **non concorrono alla formazione di reddito** per il dipendente e sono **deducibili dal datore di lavoro** ai fini Ires, godendo quindi di un particolare **favor fiscale**.

Oggi nascono (o ri-nascono, se si considerano le esperienze agli inizi del secolo scorso di Adriano Olivetti e di altri imprenditori "illuminati") iniziative di welfare privato o aziendale che tentano di realizzare un modello di tutele condiviso con servizi ad alto valore aggiunto e recupero di potere d'acquisto da parte dei lavoratori.

In Banca d'Italia i Sindacati maggiormente rappresentativi della Carriera Operativa metteranno al centro del rinnovo del contratto il tema del welfare aziendale, risolvendo anche problemi di necessaria maggiore contribuzione alla Lump Sum del Fondo Pensione Complementare e superando – in tal modo – il prelievo sulla maggiore efficienza aziendale.

Roma lì, 16 febbraio 2017

Le Segreterie Nazionali

UILCA/UIL

FABI

FALBI

FIRST/CISL