

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Merita di essere segnalato, nella oramai ampia e per certi aspetti anche romanizzata casistica sul c.d. welfare occupazionale, il **Regolamento Welfare Aziendale adottato lo scorso 5 settembre dalla Fondazione Mondino**. Si tratta, in effetti, del **primo caso di welfare aziendale attuato in una struttura sanitaria** (quantomeno in Lombardia), che consente, grazie alla **piattaforma UBI Welfare di ripensare la sostenibilità sociale oltre che economica del lavoro** anche in contesti produttivi che fuoriescono dal tradizionale perimetro della fabbrica o dell'ufficio.

In via preliminare possiamo fare due considerazioni di carattere generale.

Nel caso di specie si tratta di un regolamento *ad hoc*, una sorta di *policy* che – coerentemente alle previsioni contenute nella legge di stabilità del 2016 – disciplina le misure di welfare ed il loro funzionamento, le quali risultano essere erogate ai lavoratori per iniziativa *unilaterale* del datore di lavoro. Inoltre, altro aspetto particolare, protagonista dell'accordo è una *fondazione* – e non un'azienda – che predispose, tramite il regolamento che andremo ad analizzare, un piano di welfare aziendale.

Procedendo all'analisi del Regolamento Welfare Aziendale di Fondazione Mondino, contenente 11 articoli, emerge che sul bilancio 2017 sono stati riservati € 50.000,00 al fine di sostenere il personale che, con dedizione e fedeltà, lavora per il raggiungimento di un obiettivo comune.

L'iniziativa riguarda, infatti, circa 250 dipendenti ed è rivolta a tutto il personale con contratto a tempo indeterminato e determinato in servizio da almeno 6 mesi nell'anno solare di riferimento (**art. 1**) consentendo ai dipendenti, mediante un "CREDITO WELFARE" caricato su piattaforma web personalizzata, di scegliere tra beni, servizi e prestazioni nei seguenti ambiti: *educazione e istruzione* per i familiari tramite rimborso delle spese sostenute dal dipendente (tra cui le spese per servizi di baby sitting, asilo nido e scuola materna, rette scolastiche, servizi di pre-scuola e post scuola); rimborso delle spese sostenute dal dipendente per *l'assistenza ai familiari anziani* (che abbiano compiuto 75 anni di età) o *non autosufficienti* (tramite apposita certificazione

medica); *buoni carburante e buoni acquisto* da utilizzare negli esercizi convenzionati (entro il valore massimo di 258,00 € annui previsto dalla normativa vigente); *istruzione, ricreazione e assistenza sociale* per il dipendente o per i propri familiari (tra cui abbonamenti a palestre, centri benessere, ingressi a teatri, cinema, mostre); infine *previdenza complementare*, grazie alla quale il lavoratore potrà effettuare versamenti volontari aggiuntivi al proprio fondo di previdenza complementare per sé stesso o per i propri familiari.

Il Credito Welfare, come disciplinato all'**art. 2** del Regolamento, ammonta per ciascun dipendente a 200,00 €=annuali relativo all'esercizio 2017 come da piano industriale 2017-2019. I dipendenti potranno disporre del Credito Welfare tramite la piattaforma informatica UBI Welfare, a cui ogni singolo avente diritto potrà accedere mediante apposite credenziali.

Entrando nel contenuto del regolamento viene prevista una disciplina minuziosa sul rimborso per le spese, sostenute dal dipendente, afferenti alla macro-area *dell'educazione e istruzione dei familiari*. Ciò riguarda l'estensione dei benefici goduti sia dai dipendenti che dai familiari indicati all'art. 51, co. 2, lett. f-bis) del TUIR a servizi educativi e d'istruzione anche nell'età prescolare (compresi i servizi di mensa ad essi afferenti), soggiorni studio all'estero, centri estivi/invernali e ludoteche (a fini didattici), come viene riscontrato nel Regolamento Welfare Aziendale di Fondazione Mondino all'**art. 4**. Infatti, la Legge di Stabilità 2016 implementa la tipologia di servizi anche rimborsuale, agevolando, sotto forma di somme, opere, servizi e prestazioni, tutto ciò che riguarda l'istruzione e l'educazione dei familiari del dipendente. Un'altra macro-area disciplinata nel Regolamento Welfare Aziendale di Fondazione Mondino (**art. 5**) concerne l'*assistenza per gli anziani e i non autosufficienti*, previsioni inserite nell'art. 51, co. 2, lett. f-ter) del TUIR grazie alle modifiche apportate dalla Legge di Stabilità 2016. Il regolamento precisa che, in caso di assistenza a familiari non autosufficienti, occorrerà presentare la certificazione medica attestante lo stato di non autosufficienza. Si tratta di una disciplina dettagliata che individua i familiari destinatari, la tipologia di spese rimborsabili e la procedura da seguire, tramite la piattaforma internet di UBI Welfare, per accedere a tale servizio. **Per i dipendenti di Fondazione Mondino vengono previste, dunque, le cd. misure di welfare rimborsuale**, destinato ad avere una grande diffusione e chiaramente rivolto al pagamento delle rette per gli studi dei figli, degli asili nido, delle ludoteche, dei centri estivi e invernali, delle badanti per anziani e familiari non autosufficienti. Tali misure mostrano come si stia procedendo – attraverso la manovra finanziaria prima e successivamente tramite la predisposizione di regolamenti aziendali –

nella direzione di sostenere e favorire il welfare aziendale detassando i servizi e, di fatto, venendo incontro sia all'esigenza di risparmio sul costo del lavoro delle aziende, sia ai bisogni dei dipendenti e alle nuove sfide, come quella dell'anzianità di genitori o parenti, che si troveranno ad affrontare.

Proseguendo nell'analisi viene disciplinato il nuovo istituto dei cd. *flexible benefit*, cioè di beni e servizi di welfare: *buoni carburante e buoni acquisto* di diverse categorie merceologiche da richiedere entro il 30 novembre 2017, tramite la piattaforma internet di UBI Welfare (**art. 6** del regolamento). Accogliendo gli incentivi offerti dalla disciplina fiscale, il Regolamento Welfare Aziendale di Fondazione Mondino, implementa l'espansione del ruolo e delle funzioni dei *flexible benefits*, interagendo come elementi di stimolo e incentivo alla produttività nelle imprese e nei territori. I *flexible benefits* possono essere un completamento economico, una sostituzione parziale di parti variabili retributive con vantaggi fiscali: non si può pensare ad un sistema in cui la componente welfare risolva da sola tutti gli aspetti psico-sociali in azienda (lo stress, la produttività, la comunicazione, etc). I *flexible benefit* si sostanziano in una sorta di "paniere" di beni e servizi all'interno del quale il lavoratore può scegliere il bene o servizio che più soddisfano i suoi interessi e corrispondenti più o meno trasversalmente alle esigenze della propria forza aziendale. Il datore di lavoro è chiamato, infatti, a fare precedentemente un'indagine sul personale al fine di intercettare e costruire una mappatura di quelli che sono i servizi e beni preferiti, da corrispondere attraverso un piano di *Flexbenefit*.

Stando a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 51, co. 2, lett. f) e 100 del TUIR, all'**art. 7** del regolamento, la **Fondazione Mondino riconosce ai propri dipendenti - e ai loro familiari - servizi di istruzione, ricreazione e assistenza sociale, disponibili tramite voucher** che consentono l'accesso a servizi attinenti ai seguenti ambiti: sport, cultura e tempo libero, formazione personale, servizi di assistenza sociale e familiare. Infatti, ai sensi del comma 3-bis dell'art. 51 del TUIR, "l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale". Tale scelta risulta essere tra le novità più importanti introdotte dalla Legge di Stabilità 2016 e 2017, migliorando sensibilmente la vecchia normativa. Non poche ricerche sullo stato del welfare aziendale in Italia hanno rilevato l'alto gradimento delle aziende per lo strumento voucher sia per fruire dei servizi alla persona (badanti, colf, baby sitter) che di quelli di welfare aziendale più generici, come ad esempio: abbonamenti in palestra, ingressi a cinema e teatro, corsi di lingue, etc.

Si tratta di novità che rispondono a reali esigenze delle imprese e dei dipendenti di oggi e che hanno rimosso ostacoli che risalivano a un periodo storico profondamente diverso, ormai prive di ragion d'essere. Il *voucher* per i servizi di welfare aziendale, che come disciplinato nel regolamento di Fondazione Mondino riporterà una data di scadenza entro cui dovrà essere utilizzato, permette una gestione semplice ed efficace di tutto il processo di erogazione dei servizi e dei beni previsti, così come già sperimentato con successo in molti Paesi europei.

Infine, **art. 8** del Regolamento Welfare Aziendale, viene prevista la *previdenza complementare*: questo istituto, pur avendo origini ed espressioni significative risalenti nel tempo, ha registrato uno sviluppo da parte della contrattazione collettiva e una regolazione pubblica a partire dagli anni '90; è uno strumento attraverso il quale i lavoratori, tramite un'autonoma scelta individuale, decidono di effettuare un investimento sul proprio futuro pensionistico. Il dipendente di Fondazione Mondino ha dunque la possibilità di effettuare versamenti aggiuntivi al proprio fondo pensione o a quello di un familiare tramite la piattaforma internet di UBI Banca. **Di particolare rilievo è infatti il rilancio della previdenza complementare come parte di una revisione del sistema pensionistico in chiave di maggiore flessibilità**, e se ne sottolinea sia la funzione di migliorare le prestazioni offerte dal sistema pubblico sia la convenienza economica rispetto alle prestazioni in denaro, in quanto il valore di mercato delle prestazioni viene ritenuto superiore fino a sei volte a quello della contribuzione impegnata (T. Treu, *Introduzione Welfare aziendale*, WP CSDLE "Massimo D'Antona" IT - 297/16).

La gamma dei beni e servizi offerta da UBI Banca è, dunque, molto ampia: tramite la **piattaforma UBI Welfare** i dipendenti dell'impresa possono accedere, come abbiamo visto dall'analisi del Regolamento Welfare Aziendale, a una nuova cassa di assistenza sanitaria, a fondi pensione, a un network sanitario convenzionato, al rimborso di molte spese sostenute per l'educazione dei figli e la cura della propria famiglia, a beni e servizi per il tempo libero, a card e voucher per effettuare acquisti. Tali servizi sono fruibili tramite un sistema informatico che produrrà annualmente un documento di sintesi riportante le spese rimborsate e le eventuali spese non rimborsate e i dati anagrafici dei familiari che hanno beneficiato del credito welfare (**art. 9**).

Il credito welfare sarà disponibile sino al 30/11/2017 (**art. 3**).

Nel caso in cui il Dipendente, entro tale data, non eserciti alcuna scelta circa l'utilizzo del proprio credito welfare o la eserciti in maniera solo parziale, il versamento della somma relativa affluirà ad apposito fondo pensione intestato al dipendente stesso.

Vale la pena segnalare una soluzione adottata da Fondazione Mondino che **conferma la scelta di un piano molto prudente nella interpretazione delle nuove norme**: il regolamento permette ai dipendenti di tutelare SOLO i familiari a carico. Nessun problema per quanto concerne, dunque, la lett. f-bis) dell'art. 51, co.2 del TUIR; tutt'altro che pacifica la questione per quelli della f-ter) dello stesso articolo, essendo i familiari anziani nella maggior parte dei casi non a carico (avendo la loro pensione), anche quando conviventi.

Senza dubbio si tratta di **un'iniziativa innovativa che ben potrebbe essere identificata come buona prassi per le aziende**: in particolare, la molteplice e disomogenea articolazione delle esigenze delle imprese e dei lavoratori, rispetto alle quali possono essere attuate misure di welfare, mal si riconducono alle poche e standardizzate soluzioni proposte dal welfare nazionale. A tal proposito un approccio strategico al welfare aziendale sembra presupporre gestioni articolate all'interno di una logica sistematica. **Almeno questo pare il significato della alleanza tra Fondazione Mondino e UBI Banca nel senso di concorrere a costruire un welfare di comunità e di territorio che vada oltre la semplice dimensione aziendale e occupazionale in senso stretto.**

Giada Benincasa

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo – ADAPT

 @BenincasaGiada

Scarica il **PDF** 

