

I contenuti

Le situazioni disciplinabili dal regolamento aziendale e quelle escluse

PIANO DI WELFARE AZIENDALE

L'azienda può istituire con regolamento unilaterale un piano di welfare. Le prime esperienze – dal caso Luxottica in poi – hanno avuto tutte una matrice unilaterale, in quanto prima della legge di Stabilità 2016 non si poteva beneficiare della tassazione agevolata in presenza di accordi collettivi. Il vincolo ora è rimosso, ma resta possibile adottare un piano di welfare sulla base di una disciplina unilaterale del datore di lavoro.

FATTIBILITÀ



AMMESSA

PREMIO DI PRODUTTIVITÀ

Il regolamento aziendale può istituire un premio di risultato in favore dei dipendenti meritevoli che raggiungono determinati obiettivi. Ma ai premi definiti in modo unilaterale non si applicano gli incentivi di natura fiscale previsti dalla legge (tassazione separata per gli incentivi a dipendenti che nell'anno precedente non hanno superato 80 mila euro, per somme non superiori a un importo che va da 3 a 4 mila euro, a seconda dei casi).

FATTIBILITÀ



AMMESSA, MA SENZA BONUS

CONTRATTI FLESSIBILI

Le norme sulla flessibilità possono essere integrate, se consentito dalla legge, solo dalla contrattazione collettiva (di regola, di primo e secondo livello, secondo il criterio previsto dall'articolo 51 del Dlgs 51/2015). Non da interventi regolatori di natura unilaterale. Eventuali disposizioni sui contratti flessibili contenute in regolamenti aziendali unilaterali sarebbero inefficaci.

FATTIBILITÀ



VIETATA

CONVERSIONE PREMIO PRODUTTIVITÀ IN WELFARE

Se l'azienda ha istituito – con accordo collettivo – un premio di produttività, e vuole offrire ai propri dipendenti la possibilità di rinunciare al premio economico in favore di un piano di welfare aziendale, non può procedere in via unilaterale. La conversione del premio in servizi di welfare aziendale, infatti, è consentita dalla legge solo se viene prevista da un accordo collettivo.

FATTIBILITÀ



VIETATA