

**Focus****Il nuovo lavoro**

L'ultima legge di Bilancio amplia il campo d'azione, aprendo la possibilità di acquisto o rimborso di abbonamenti del trasporto pubblico locale tramite una quota flexible benefit

**La crescita del mercato.** Dopo le esperienze pionieristiche degli anni passati, il 2017 è stato l'anno dell'adozione in massa delle piattaforme nelle realtà di dimensione minore

# «Flexible benefit», è arrivato il momento delle piccole imprese

**PAROLA CHIAVE****# Flexible benefit****Benefici reciproci**

Ai dipendenti che scelgono i flexible benefit come modello alternativo di retribuzione, ad esempio al posto del premio in busta paga, viene assegnato un budget di spesa attraverso il quale è possibile comporre il pacchetto di benefici che più rispecchia le necessità, minimizzando l'impatto fiscale e contributivo tanto per il dipendente, che non si vede sottratte somme destinate alle tasse, quanto per l'azienda, che non è costretta a pagare oneri fiscali sul premio

**150****IL WELFARE DEI MECCANICI**

Il rinnovo contrattuale ha portato una tranche di 100 euro per beni e servizi nel 2017, altri 150 euro quest'anno e 200 euro nella busta paga dell'anno prossimo

**Matteo Meneghella**

MILANO

ra tocca ai piccoli. La rincorsa delle Pmi verso il welfare aziendale è partita da lontano: già nel 2015, a Brescia, vedeva la luce una delle prime reti fra imprese ideata proprio allo scopo di mettere a fattore comune piattaforme di welfare aziendale, e partecipata da tredici realtà del territorio atti-

ve nel settore della rubinetteria e del valvolame, della meccanica, della fonderia e delle macchine utensili. «Abbiamo l'ambizione - dichiarava l'allora vicepresidente di Confindustria con delega alle reti, Aldo Bonomi - di diventare un punto di riferimento anche per altre imprese, magari di dimensione molto piccola, che ancora non hanno potuto strutturare programmi di welfare».

In quel periodo le grandi corporation organizzavano già la loro offerta, mentre le realtà più piccole, meno strutturate, ancora non si erano affacciate sul mercato. In tre anni lo scenario è completamente cambiato. Il merito è stato soprattutto dell'impulso dato dalla legge di stabilità del 2016 e i successivi ampliamenti e le precisazioni normative; l'ultima fonte da questo punto di vista è in particolare la circolare 5/E dell'Agenzia delle Entrate che, tra le altre cose, ha chiarito il regime di tassazione dei PdR e ha uniformato il favor fiscale tra contrattazione decentrata e contrattazione nazionale.

Passo dopo passo, la scelta del welfare aziendale è ormai stata sdoganata a tutti i livelli. La tendenza è confermata da una recente indagine dell'Osservatorio di Easy Welfare (piattaforma specializzata nella gestione e nell'erogazione di servizi di welfare aziendale) condotto su un campione di circa 382 aziende. «Più del 60% del nostro campione è composto da pmi, si tratta in molti casi anche di aziende con meno di 50 dipendenti - spiega Nelly Bonfiglio, manager della società -. Le grandi corporation hanno ormai saturato il loro raggio d'azione, ora è il momento delle pmi. Il tema del welfare ormai è diffuso, se ne parla a tutti i livelli, e sono molte le realtà che de-

cidono di erogare una forma di welfare anziché un premio in denaro». Nel dettaglio, sono pmi il 63% delle aziende acquisite nel portafoglio clienti da Easy Welfare nel 2017, addirittura l'85 per cento nel primo quadrimestre dell'anno in corso.

A innescare a questo incremento ha contribuito l'anno scorso anche la firma del contratto dei metalmeccanici, che ha previsto a partire da giugno del 2017 misure di welfare sotto forma di beni e servizi, da mettere a disposizione dei lavoratori da parte delle aziende, con tranches da 100 euro nel 2017, 150 nel 2018, 200 l'anno prossimo. Anche il contratto degli orafi e degli argentieri ha percorso questa strada, seguito a ruota dal rinnovo del contratto del settore delle telecomunicazioni, che dal mese prossimo prevede l'erogazione di un contributo individuale di welfare integrativo pari a 120 euro.

In questi ultimi mesi sta emergendo anche un approccio comportamentale più maturo rispetto al passato. «Chi decide di costruire il proprio piano welfare lo fa in maniera convinta - prosegue Nelly Bonfiglio -: lo dimostra la percentuale di consumo del benefit evidenziata dal nostro Osservatorio, pari in media al 74 per cento. È una soglia medio-alta, che indica consapevolezza». E anche il mito del cash - vale a dire il rischio che i lavoratori prefe-



riscano non avere servizi strutturati ma denaro, per spenderlo liberamente - si sta lentamente sgretolando. Cresce, anzi, la voglia di potere contare su un ventaglio di opzioni il più possibile ampio. «È fondamentale - prosegue Bonfiglio - potere contare su una gamma estesa, incrociando le diverse esigenze sulla base delle caratteristiche anagrafiche e delle differenze territoriali lungo la Penisola».

A questo proposito, tra le novità legislative in materia di servizi erogabili spiccano i servizi welfare di mobilità, fino ad oggi limitati alla casistica «casa-lavoro» e per questo motivo con un'incidenza ancora limitata. La legge di Bilancio 2018 introduce una rilevante novità in materia, prevedendo che le somme rimborsate dal datore di lavoro o le spese direttamente sostenute da quest'ultimo per l'acquisto dei titoli di viaggio per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari a carico, non concorrano a formare reddito da lavoro dipendente. Tale previsione normativa amplia significativamente la sfera del welfare aziendale, aprendo alla possibilità di acquisto o rimborso di abbonamenti al trasporto pubblico locale tramite quota flexible benefit. Questa novità normativa pone interessanti prospettive per una significativa crescita, nel corso di quest'anno, dei servizi di mobilità usufruiti tramite welfare aziendale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

