

rapporti welfare

Scuola, spese mediche, buoni shopping ecco i benefit più amati dagli italiani

SEMPRE MENO LA MANO PUBBLICA È IN GRADO DI ASSICURARE AI CITTADINI QUEL COMPLESSO DI SERVIZI CHE RIENTRANO SOTTO IL CAPPELLO DEL "WELFARE STATE" LA LEGGE DI BILANCIO 2017 HA ALLARGATO IL RAGGIO DI AZIONE SANCENDO L'ESENZIONE FISCALE PER UNA SERIE DI PRESTAZIONI
Luigi dell'Olio

Milano

L'ultima novità introdotta all'inizio del 2018 è la non imponibilità delle somme erogate (o rimborsate) dalle aziende alla generalità o a categorie di dipendenti per l'acquisto degli abbonamenti relativi al trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari. In sostanza, se il datore paga il biglietto o l'abbonamento a treno, metro o bus al lavoratore, la somma non concorre a formare il reddito di quest'ultimo.

Negli ultimi anni la normativa sul welfare aziendale ha conosciuto un'accelerazione, che ne ha in parte modificato lo spirito. Non più solo una spinta affinché le imprese sviluppino attività oppure offrano beni di utilità sociale per i propri dipendenti, ma una leva per innovare le organizzazioni.

Alla base delle scelte compiute dal legislatore c'è la consapevolezza che sempre meno la mano pubblica è in grado di assicurare ai cittadini quel complesso di servizi che rientrano sotto il cappello del *welfare state* (dalla sanità alla protezione contro gli imprevisti), per cui incentiva i privati che si muovono in questa direzione. Pesa la situazione dei conti pubblici, con il moloch del debito statale che riduce gli spazi di intervento, ma anche l'evoluzione strutturale della società: si vive più a lungo e questo fa emergere maggio-

re bisogno di assistenza.

Gli incentivi hanno preso il via con la Legge di Bilancio 2016, che ha limitato al 10% forfettario (al posto delle normali aliquote Irpef) la tassazione sui premi di produzione fino a 2mila euro per i lavoratori con reddito sotto i 50mila euro. Con l'aggiunta che, se il lavoratore sceglie di convertire il premio in elementi di retribuzione non monetari, la tassazione si azzerava. Inoltre non rientra più nella base imponibile una serie di servizi erogati dall'azienda ai lavoratori e ai loro familiari, come i servizi scolastici, gli asili nido, le mense, i centri vacanze, le borse di studio, le iniziative di assistenza ai familiari.

La Legge di Bilancio 2017 ha quindi allargato il raggio di azione, sancendo l'esenzione fiscale per i premi versati dal datore per terapie di lungo corso e malattie gravi, e la non concorrenza ai limiti di deducibilità di spese sanitarie e versamenti alla pensione integrativa.

Secondo un'indagine condotta da Ipsos, che aiuta ad avere il polso di come gli strumenti incentivanti hanno avuto presa sul mercato, i benefit attualmente più utilizzati sono i buoni pasto, seguiti dai dispositivi tecnologici e dalle assicurazioni. Mentre un sondaggio condotto dalla medesima società di ricerca tra i lavoratori rileva che al primo posto vi sono i rimborsi per servizi scolastici, quindi i rimborsi (totali o parziali) per le spese mediche, con i buoni shopping a completare il podio. L'istituzione del welfare aziendale può seguire due strade: l'accordo collettivo di secondo livello stipulato con le organizzazioni sindacali oppure il regolamento aziendale frutto di un atto unilaterale del datore.

Da segnalare, poi, lo sgravio contributivo - fino al 5% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali - per le impre-

se che si impegnano a introdurre misure di conciliazione vita-lavoro. Per ottenere questo sgravio l'azienda deve firmare un'intesa con le organizzazioni dei lavoratori e quindi depositarlo presso l'ispettorato territoriale del lavoro, che riguarda almeno due tra le seguenti aree di intervento: genitorialità (è il caso ad esempio dell'estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità), flessibilità organizzativa (smart working); infine welfare aziendale.

Per i contratti aziendali sottoscritti tra il 1° novembre 2017 e il 31 agosto 2018, il termine di presentazione all'Inps della domanda scadrà il 15 settembre prossimo.

Dal complesso di queste misure emerge chiaramente l'intento del legislatore, orientato a favorire l'evoluzione nei rapporti tra aziende e lavoratori in direzione di una crescente collaborazione, minimizzando quindi i rischi di conflittualità. Resta però un neo: l'adozione di molte di queste misure richiede un'organizzazione delle risorse umane in azienda e quindi non è un caso se ad approfittare delle agevolazioni sono soprattutto le organizzazioni di una certa dimensione. Con la conseguenza che spesso i lavoratori delle Pmi restano esclusi dai benefici, proprio mentre - come detto - il welfare pubblico tende sempre più a ritrarsi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

