

Cresce l'interesse con l'allargamento della platea

INTERVISTA



Ernesto Caso

CBA Studio Legale e Tributario

■ Sul welfare rispetto al passato cosa è cambiato?

Prima le iniziative di welfare erano lasciate all'iniziativa individuale (manager, o soci, proprietario) in una logica quasi "paternalistica". Negli ultimi anni, invece, il legislatore ha indirizzato tali progetti verso una forma di coordinamento e pianificazione di sistema, con il coinvolgimento delle parti sociali come i sindacati, cambiando in modo radicale il mondo del lavoro e il modo di appropiare le strategie retributive. Le novità introdotte dalla Legge di Stabilità 2016 vanno nella direzione di valorizzare la contrattazione aziendale e rendono necessario rivedere in modo sostanziale i "patti" di secondo livello: contratti, accordi e regolamenti aziendali e le relative strategie retributive.

A che punto siamo rispetto ad altre nazioni?

Stati Uniti e Regno Unito vantano una tradizione molto più consolidata in tema di welfare aziendale rispetto all'Italia. Ma grazie alle novità legislative l'interesse per il welfare aziendale sta crescendo.

Come si posizionano le Pmi?

Ad oggi c'è ancora un gap considerevole rispetto alle grandi società.

Tuttavia, si nota un crescente interesse per queste iniziative anche da parte delle micro e piccole imprese, anche in virtù della possibilità di limitare la platea dei soggetti beneficiari a specifiche categorie di soggetti e agli amministratori, alla luce di pronunce che hanno chiarito la legittimità all'ottenimento di flexible benefit anche per chi ha redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.

Quali sono le azioni più diffuse?

Tradizionalmente i progetti di welfare aziendale implementati dalle grandi aziende (il caso "scuola" è quello realizzato da Luxottica nel 2009/2010) sono orientati all'erogazione di benefit (detassati per i beneficiari e deducibili dentro certi limiti dal reddito della società) riguardanti salute, istruzione, benessere alimentare, mobilità sociale, assistenza sociale, in particolare a favore delle parti economicamente più deboli dell'organizzazione (operai e impiegati). Più di recente, in virtù della maggiore flessibilità concessa dalla normativa, si stanno sviluppando iniziative di flexible benefit per specifiche categorie di dipendenti/amministratori, anche in settori quali tempo libero, viaggi e iniziative culturali, rientranti tra le fattispecie fiscalmente agevolate. —L.I.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

