

# Dalle pensioni integrative ai buoni spesa

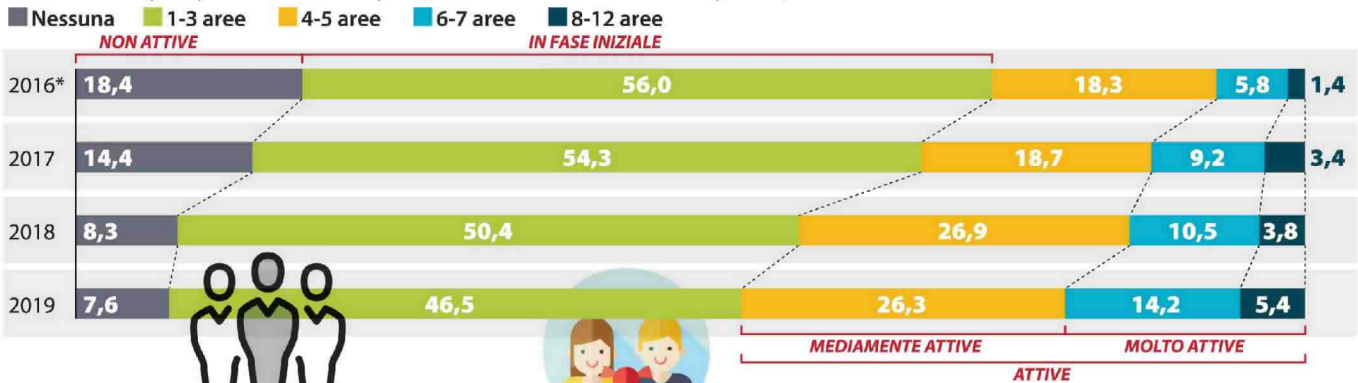
## Meglio i benefit del salario minimo

Alla paga base del M5S la Lega risponde con un disegno di legge che amplia le esenzioni fiscali e aumenta il potere d'acquisto

### IL WELFARE AZIENDALE

#### L'AMPIEZZA

Percentuale di imprese per numero di aree coperte (considerata almeno una iniziativa per area)



#### LE 12 AREE

- |                          |   |   |
|--------------------------|---|---|
| 1 Previdenza integrativa | 5 Conciliazione vita e lavoro, sostegno ai genitori | 9 Cultura e tempo libero                              |
| 2 Servizi di assistenza  | 6 Formazione per i dipendenti                       | 10 Sicurezza e prevenzione degli incidenti            |
| 3 Sanità integrativa     | 7 Sostegno economico ai dipendenti                  | 11 Sostegno ai soggetti deboli e integrazione sociale |
| 4 Polizze assicurative   | 8 Sostegno all'istruzione di figli e familiari      | 12 Welfare allargato alla comunità                    |

P&G/L \* i dati 2016 sono stati integrati con stime per consentire la comparazione su basi omogenee, su un universo di imprese da 6 a 1.000 addetti

Fonte: Welfare Index Pmi 2019

■ Mentre l'Istat certifica che al 31 marzo 2019 sono 41 i contratti collettivi in attesa di rinnovo, con circa 6,5 milioni di lavoratori coinvolti, i partiti di governo si muovono in direzioni opposte per migliorare e accrescere gli stipendi di quanti lavorano. Il salario minimo garantito, che non riscuote grande successo tra le associazioni datoriali e una gran parte del sindacato, è il percorso privilegiato del Movimento 5 Stelle, mentre il welfare aziendale è la nuova frontiera del lavoro della Lega, che si appresta a presentare un disegno di legge per modificare ed estendere l'attuale disciplina.

Per welfare aziendale si in-

tendono tutte quelle misure rivolte al miglioramento del benessere dei lavoratori, con un legame praticamente indissolubile tra incremento della produttività per le imprese e aumento del potere d'acquisto dei salari. Con la Legge di stabilità 2016 sono state introdotte numerose modifiche alla disciplina del welfare aziendale contenuta nel Testo unico delle imposte sui redditi. In particolare in materia di *benefit* a vantaggio dei lavoratori, sono state ampliate le iniziative per le quali le parti variabili della retribuzione (fino a 3mila euro) non sono imponibili, vale a dire non costituiscono reddito di lavoro.

In genere, i piani di welfare aziendale sono oggetto di contrattazione di secondo livello, aziendale o territoriale e grazie anche all'obbligo di deposito telematico presso il Ministero del lavoro in vigore dal 2015 per poter beneficiare degli sgravi contributivi e fiscali, negli ultimi anni si è registrato un notevole aumento degli accordi sindacali soprattutto nelle grandi imprese.

Stando al Rapporto 2019 Welfare Index Pmi curato da Generali Italia migliora anche l'estensione del welfare aziendale presso le piccole e medie imprese, mentre rimane ancora molto da fare per le microattività (da 0 a 5 dipendenti),

costituite principalmente da negozianti e artigiani, che non hanno una controparte sindacale con cui trattare la materia e che andrebbero supportate nella stesura di regolamenti aziendali unilaterali o nella costituzione di accordi di rete territoriali per lo sviluppo delle iniziative di welfare a favore dei loro dipendenti.

Previdenza e sanità integrative, polizze assicurative, formazione ma anche sostegno economico sotto forma di benefit: il welfare aziendale è destinato ad allargarsi e oltre ai vantaggi fiscali assicura un rafforzamento del potere d'acquisto. Il salario minimo rischia di ridurlo.

**ADRIANO BASCAPÈ**