

Il nuovo quadro normativo chiarisce quale tipo di casse sanitarie possono essere coinvolte nei piani

PIÙ RICCHI CON IL WELFARE

Con i benefit più sostegno al reddito e meno cuneo fiscale



DI GAIA GRASSI

Da qualche anno il welfare aziendale e i flexible benefit sono sotto i riflettori: a partire dal 2016, grazie alla manovra su questo tema, il quadro normativo è stato riordinato e l'amministrazione finanziaria ha chiarito diversi aspetti, dando un'interpretazione piuttosto ampia delle possibilità del welfare. «Con l'ultima finanziaria non sono state fatte riforme, ma è stata fatta chiarezza, e ne serviva», sottolinea **Stefano Casati**, fondatore della società di welfare management DoubleYou, che fa parte del Gruppo Zucchetti e offre servizi a oltre 1.200 aziende (da micro imprese a multinazionali), per un totale di circa 200 mila utenti finali. «Le novità in materia riguardano soprattutto l'ampliamento del panel di servizi offerti alle aziende e ai loro dipendenti. Ciò indica un'intenzione da parte dell'Agenzia delle Entrate di promuovere il tema del welfare come sostegno del reddito dei lavoratori e diminuzione del cuneo fiscale.

Lo scenario quindi è molto positivo, tant'è che, da un'iniziale ritrosia da parte degli operatori rispetto all'estensione di queste misure, si è passati a una crescente persuasione circa l'efficacia di tutta l'operazione, grazie a un quadro normativo decisamente più solido». Oggi un'azienda ha diverse possibilità per sostenere finanziariamente un piano welfare, a partire dalla conversione del premio di risultato da cash a servizi welfare, che generalmente si eroga all'interno di un accordo sindacale e che garantisce vantaggi a tutti, poiché è detassato per il lavoratore e decontribuito per l'azienda. Ciò significa che, nel caso di un premio in moneta, per un importo per esempio di 1.000 euro, il netto percepito in busta paga dal dipendente è di circa 600 euro; se invece il lavoratore decide di percepire 1.000 euro in welfare, non avrà trattenute e avrà a disposizione effettivamente 1.000 euro da spendere in servizi. In questo modo le società hanno risparmi contributivi che possono anche deci-

dere di condividere con i propri dipendenti offrendo loro, come sempre più spesso accade, una percentuale in più per incentivare la conversione del premio in welfare.

«Il lavoro delle società di servizi specializzate in welfare aziendale consiste nel mettere a disposizione un network di fornitori che permettano al lavoratore di spendere i propri crediti sul territorio, offrendo piani personalizzati», continua Casati. «Il flexible benefit è una modalità di fruizione di un piano welfare grazie al quale i dipendenti di un'azienda scelgono i servizi da utilizzare tra quelli proposti, come i rimborsi delle spese per educazione e istruzione (compresi scuole per i figli, dall'asilo all'università, corsi di formazione professionale e di lingua), per i trasporti pubblici e gli interessi passivi su prestiti e mutui, per l'assistenza agli anziani e il babysitting, fino ad arrivare ai versamenti integrativi al fondo pensione». E ancora, abbonamenti a palestre e teatri, ingressi alle

terme, biglietti per cinema e musei, viaggi vacanza, card spesa e carburante, tutti molto utilizzati anche grazie al fatto che i voucher monouso ora sono assoggettabili a Iva.

Un discorso a sé meritano le casse sanitarie, che sono state oggetto di una nuova interpretazione che ha comportato maggiore chiarezza in campo normativo. Lo scorso anno è uscita, infatti, una circolare che ha chiarito definitivamente quale tipo di cassa sanitaria possa essere attivata attraverso un piano di welfare, escludendo quelle a solo rimborso (quando cioè il rimborso della cassa sanitaria è pari al valore del contratto con la cassa stessa: si paga 100 e viene rimborsato solo 100), perché mancavano del principio mutualistico, ora condizione sine qua non per rientrare in un piano welfare. Quindi, più servizi, più spendibilità, maggiore chiarezza anche per aziende e lavoratori, quadro normativo più solido: un circolo virtuoso che abilita il welfare. (riproduzione riservata)

