

DAI PASTI AI TRASPORTI NELLE AZIENDE CI SONO SEMPRE PIÙ BUONI

di Luigi dell'Olio

Mentre lo stato sociale arretra, cresce il **welfare** interno alle imprese private. In cima ai desiderata dei lavoratori, bonus per scuole, sanità e shopping

Lavoro e benefici. Soprattutto in tempi di crisi. A partire da quest'anno, se il datore di lavoro paga il biglietto o l'abbonamento a treno, metro o bus del dipendente, la somma non concorre a formare il reddito di quest'ultimo. Si tratta di un "aiuto" sul quale non si pagano le imposte. In sostanza, viene equiparato l'acquisto dei titoli di viaggio per il trasporto pubblico a quanto già da tempo previsto per i buoni pasto. Un altro passo nella strada dell'incentivazione del welfare aziendale. Che suona come una risposta alle crescenti difficoltà dello Stato (alle prese con il problema enorme del debito pubblico) a garantire servizi ad ampio spettro ai cittadini.

Gli incentivi sono partiti con la Legge di Bilancio 2016, che ha limitato al 10 per cento (forfettario) la tassazione sui premi di produzione fino a 2 mila euro per i lavoratori con reddito sotto i 50 mila euro lordi annui. Quindi, se il dipendente che non occupa una posizione elevata in azienda raggiunge gli obiettivi indicati a inizio anno, si troverà a fare i conti con un prelievo fiscale agevolato. Con l'aggiunta che, se si sceglie di convertire il premio in elementi di retribuzione non



monetari, la tassazione è zero. Non solo: la Legge di Stabilità 2017 ha allargato i margini d'azione, stabilendo l'esenzione fiscale per i premi versati dal datore per finanziare terapie di lungo corso e malattie gravi dei dipendenti. E al contempo ha stabilito che queste spese non concorrono ai limiti di deducibilità per le spese sanitarie e i versamenti alla pensione integrativa.

Secondo un'indagine Ipsos, i benefit attualmente più utilizzati sono i buoni pasto, dispositivi hi-tech e assicurazioni. Anche se dal punto di vista dei desiderata dei lavoratori l'incentivazione più gradita è quella che tiene conto dei rimborsi per servizi scolastici, dalle agevolazioni mediche e buoni shopping. Insomma, i dipendenti auspicerebbero qualcosa di diverso rispetto ai benefit tradizionali. In altre parole: meglio coprire ambiti non più garantiti in toto dallo stato sociale.

Ma gli incentivi spiegano comunque solo in parte il ricorso crescente ai piani di welfare aziendale. Molto incide anche l'evoluzione nei rapporti tra aziende e lavoratori, oggi meno improntati rispetto al passato alla conflittualità. Resta però il problema: l'adozione di queste misure richiede un'organizzazione abbastanza robusta in azienda, con la presenza di una divisione risorse umane che si occupi di definire gli interventi e metterli in pratica, mentre sono ancora poche le Pmi a farvi ricorso. Con la conseguenza che spesso i lavoratori di queste realtà restano esclusi dai benefici, mentre il welfare pubblico tende sempre più a ritrarsi.

SECONDO UN'INDAGINE CONDOTTA NELLE SCORSE SETTIMANE DA IPSOS, I BENEFIT ATTUALMENTE PIÙ UTILIZZATI SONO **1** BUONI PASTO, **2** DISPOSITIVI HI-TECH **3** ASSICURAZIONI