

Dir. Resp.: Mario Calabresi

**RAPPORTO  
WELFARE**

# Biglietti bus e ticket anche per i mercati il benefit è un sistema

**LE ULTIME MISURE INTRODOTTE DAL GOVERNO PER AMPLIARE IL PANIERE DEL WELFARE AZIENDALE. PREVISTA L'ESCLUSIONE DAL REDDITO DI LAVORO DELLE SOMME EROGATE PER L'ACQUISTO DI ALCUNI SERVIZI**

**Christian Benna***Milano*

**I**n busta paga arrivano gli abbonamenti al trasporto pubblico locale e buoni pasto che si possono consumare anche negli agriturismi e nei mercati dei contadini. Ecco le ultime misure introdotte dal governo per ampliare il paniere del welfare aziendale, ormai una tavola imbandita di benefit flessibili a cui possono "servirsi" i dipendenti e i loro familiari. L'obiettivo dell'esecutivo è chiaro: incrementare il potere d'acquisto delle famiglie usando la leva fiscale, con beni e servizi (dall'asilo per i figli fino alle polizze sanitarie) da offrire ai lavoratori senza però aumentare il loro reddito imponibile, e quindi il peso dell'erario sul datore di lavoro. Se lo stipendio è fermo, almeno il benefit fa passi avanti. Con i "buoni" del welfare si fa la spesa, si va al ristorante, si pagano i libri e le spese per l'istruzione dei figli. E ora si può andare a pranzo anche negli agriturismi.

Un decreto del Mise, il ministero dello sviluppo economico, ha previsto l'estensione degli esercizi in cui si potranno spendere i buoni pasto, includendo agriturismi e farmers market e spacci industriali oltre ai luoghi tradizionali, come ristoranti, supermarket e bar. Il 2017 si conferma come l'anno della maturità dei ticket restaurant, spinti alla conversione elettronica grazie alla norma che eleva fino a 7 euro la deducibilità dei buoni pasto. L'iniziativa, diventata operativa a settembre, anticipa di qualche settimana l'altra novità sotto il cielo del welfare aziendale. Nella bozza della legge di stabilità 2018 è inserito un comma, all'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, che prevede l'esclusione dal reddito di lavoro delle somme erogate per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari. «È una novità molto significativa

— commenta in una nota Aiwa, l'associazione welfare aziendale — in quanto le norme sul welfare aziendale non arretrano, bensì fanno un passo avanti, in un ambito, quello del trasporto pubblico, particolarmente gradito da lavoratori e aziende e attualmente gestito nei piani di welfare con soluzioni decisamente limitate». E questi sono solo gli ultimi tasselli delle novità introdotte a partire dal 2016 per far decollare i benefit nei contratti di secondo di livello. Già con la legge di Stabilità 2016, infatti, il governo ha scelto di incentivare il welfare aziendale facendo leva sul premio di produttività, con la possibilità di convertirlo in beni e servizi, beneficiando così di maggiori agevolazioni fiscali, e sull'ampliamento del paniere dei benefit.

La legge di stabilità 2017 ha proseguito questo cammino innalzando a 80 mila euro (prima il tetto era di 50 mila euro) dei redditi di lavoro dipendenti che possono rientrare nei piani di welfare aziendale sui quali applicare fino a un massimo di 4.000 euro di esenzione fiscale. E oggi arrivano le ultime limature al sistema normativo, attraverso un ulteriore ampliamento del paniere dei benefit previsti dagli sgravi fiscali.

Ad oggi, stando alle stime del Ministero del lavoro, sono state attivate quasi 4.500 intese aziendali o territoriali che prevedono strategie di welfare aziendale, il 7,6% in più rispetto allo scorso anno, su un totale di circa 24 mila accordi sui premi di produttività e di risultato. In busta paga, al posto dell'aumento o in cambio del premio di produttività, entrano servizi di welfare, come il rimborso per le spese all'asilo nido, la copertura sanitaria o previdenziale complementare, l'istruzione per i figli ma anche contributi per la cultura, viaggi o divertimento. Fino a ieri il welfare aziendale era un affare quasi filantropico, una concessione da parte dell'azienda, e in genere una multinazionale, ai dipendenti con l'obiettivo di attrarre e trattenere i talenti.

Oggi il welfare diventa sistema. Le imprese che elargiscono questo tipo di benefit sono passate da 42 mila unità del 2010 a 75.5000. Del resto l'aumento della spesa per pensioni e sanità ha ridotto i margini di manovra del

pubblico per il welfare dei cittadini, ai quali non resta che fare da sé, puntando su forme di previdenza integrative. Il problema è che il salvadanaio delle famiglie non è pieno come una volta. Anzi. Il potere d'acquisto dei lavoratori si è eroso molto negli ultimi anni, e la lenta risalita delle retribuzioni, trainata dalla ripresa economica, vede ancora lontano il traguardo dei livelli pre-crisi. Il welfare aziendale si propone quindi come terza via, in un contesto in cui i salari non aumentano e non ci sono misure per ridurre il costo del lavoro, per rimpolpare il portafoglio delle famiglie grazie a benefit e servizi. Ecco che anche le imprese più piccole sono della partita. Il risultato è che oggi 7 società su 10 affermano di aver intenzione di investire in piani di welfare per i propri dipendenti, secondo quanto emerge da una ricerca condotta da A.T. Kearney per Sodexo Benefit&Rewards Services

Stando al rapporto «Welfare Index Pmi» curato da Innovation Team per Generali Italia su un campione di oltre 3.400 aziende, il 58,1% delle imprese italiane offre almeno tre delle dodici possibili alternative nella contrattazione di secondo livello. Il 18,3% delle imprese poi integra i benefit con almeno sei piani di welfare. Il Rapporto 2017 ha evidenziato che le protagoniste della crescita sono state le imprese già attive, cioè quelle che avevano avviato piani di welfare aziendale anche negli anni precedenti. La sanità integrativa offerta dalle Pmi, per esempio, sta andando forte. Il 47 per cento delle aziende ha avviato almeno un'iniziativa in quest'area, con una crescita dell'8 per cento rispetto all'anno scorso. Sono in aumento anche le iniziative a favore della conciliazione vita-lavoro e supporto alla maternità (+9%).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**WELFARE, LA SANITÀ INTEGRATIVA**

Tassi di iniziativa per settori produttivi, in %

INDUSTRIA	42,2
COMMERCIO E SERVIZI	40,0
STUDI E SERVIZI PROFESSIONALI	26,2
ARTIGIANATO	24,1
AGRICOLTURA	27,5
TERZO SETTORE	53,1

S. DI MEO

Stando alle stime del ministero del Lavoro, sono state attivate quasi 4.500 intese aziendali o territoriali che prevedono strategie di **welfare aziendale**, il 7,6% in più rispetto allo scorso anno, su un totale di circa 24 mila accordi sui premi di produttività e di risultato. Secondo un sondaggio oggi 7 società su 10 affermano di aver intenzione di investire in piani di welfare per i propri dipendenti