

Welfare e imprese, siamo di fronte a una rivoluzione?

2 dicembre 2015 - CONSULENZA LAVORO



Welfare e piccola impresa sono la stessa cosa: è per questo che i dipendenti, nell'artigianato, si definiscono collaboratori e l'azienda è una famiglia. Qui si dividono sacrifici e soddisfazioni, si trovano accordi, si presta attenzione a conciliare i bisogni che fanno parte del benessere e della sicurezza di tutti. Di Welfare si parla molto nella legge di **Stabilità 2016**, in discussione in queste ore in Parlamento.

Per fare il punto sulle novità che potrebbero essere introdotte in legge finanziaria, abbiamo intervistato **Emmanuele Massagli** (*in foto in alto*), presidente di **Adapt**, uno degli osservatori più attenti alle dinamiche del lavoro.

Professor Massagli perché le novità contenute in Stabilità sul fronte del Welfare, sono così rilevanti?

«Il legislatore per il momento (ricordiamo che si tratta ancora di una bozza), è venuto incontro alle due principali richieste che da tempo gli sono fatte da aziende e parti sociali: permettere di erogare i premi di produttività non solo “in busta paga”, ma anche mediante opere e servizi di welfare; superare l'anacronistico e illogico divieto contenuto nella normativa fiscale alla contrattazione aziendale dei piani di welfare per i dipendenti».



Cosa intende quando parla di “welferizzare” i premi di produttività?

«Solitamente il premio di fine anno legato al raggiungimento di obiettivi concordati è erogato in busta paga ed è in tutto e per tutto reddito da lavoro. Di conseguenza devono essere pagati i contributi ed è tassato (per queste erogazioni la legge di stabilità 2016 rinnova la tassazione sostitutiva del 10%). Insomma, buona parte del premio alla fin fine va nelle tasche dello Stato.

Welferizzare il premio di risultato vuole dire erogarlo in beni o servizi di welfare ex articolo 51, comma 2, lettere f e f-bis del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR). Il valore di questi beni e servizi non è reddito da lavoro e di conseguenza non è contribuito (vantaggio per l'impresa) e non è tassato (vantaggio per il lavoratore). Ad oggi questa erogazione alternativa non è possibile; dal 1° gennaio, se la bozza della legge di stabilità sarà confermata sul punto, sì».

Dunque un vantaggio concreto per dipendenti e imprese.

«La particolarità del welfare aziendale correttamente impostato è proprio questa: è un sistema win-win, un gioco a somma positiva. Ci guadagnano entrambe le parti: l'impresa perché risparmia in ragione della decontribuzione, delle economie di scala e della maggiore produttività del dipendente; il lavoratore in ragione della detassazione, del pagamento da parte dell'impresa di un servizio che avrebbe comunque dovuto pagare e del migliore clima sul posto di lavoro. Invero ci guadagna anche lo Stato, poiché trattandosi di "beni o servizi" la diffusione dei piani di welfare è un volano economico/commerciale. Inoltre è un'ottima forma di contrasto al "piccolo nero": se la babysitter me la rimborsa il datore di lavoro, perché pagarla in nero?»

Proviamo a immaginare quali tipi di effetti avrà questo tipo di Welfare sulla vita dei lavoratori delle piccole e medie imprese.

«Ad oggi i piani di welfare sono ancora poco diffusi e si concentrano nella grande impresa. La bozza di legge di Stabilità suggerisce per le PMI uno strumento agile ed economico, che è il welfare mediante voucher. Qualora si diffondessero l'effetto sarebbe quello: "più netto percepito e più risparmi per la piccola e media impresa a bilancio". Esempi di servizi di welfare utili sono il pagamento del servizio di babysitting, del badantato per parenti non autosufficienti, l'abbonamento alla palestra, a teatro o alla pay per view, l'acquisto dei libri di testo per i figli dei dipendenti, il pagamento delle tasse scolastiche e universitarie, il rimborso dell'asilo nido e del campus sportivo estivo etc... Spese che già le famiglie sostengono e che potrebbero essere pagate dal datore di lavoro»



Quindi tutto rose e fiori?

«No, qualche problemino tecnico c'è nelle nuove norme. Per esempio: la welfarizzazione del premio di produttività è ingiustificatamente appesantito dal diritto di scelta tra il premio monetario e quello in beni o servizi posto in capo al singolo lavoratore. È un obbligo pericoloso per il futuro della norma, poiché scoraggia l'impresa spendere energie e risorse per strutturare un piano di welfare che potrebbe poi non essere scelto dai dipendenti (che, tuttora, tra premio monetario e in servizi psicologicamente tendono a preferire il primo, anche quando di importo inferiore). Peccato inoltre non avere inserito nel nuovo comma f-ter) anche la cura e assistenza dei minori, ovvero il c.d. babysitting, come servizio che possa essere rimborsato dall'impresa (e non direttamente erogato)».

[adapt, aziende, emmanuele massagli, legge di stabilità 2016, welfare](#)
