

Legge di Stabilità. I voucher per i dipendenti

Dal welfare aziendale un incentivo al lavoro regolare

Valentina Melis

Voucher da spendere per pagare asili-nido, centri estivi e invernali, borse di studio, baby sitter, badanti, assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti. Potranno riceverli dalle aziende, senza alcuna tassazione, i dipendenti del settore privato, con un reddito da lavoro entro 50 mila euro nell'anno precedente, per un valore fino a 2 mila euro all'anno (il tetto si alza a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono i lavoratori nella governance). I buoni saranno erogati in base ad accordi con i sindacati fissati nei contratti aziendali territoriali e potranno essere fruiti anche in sostituzione dei premi di produttività.

È una delle novità previste dal disegno di legge di Stabilità per il 2016 (articolo 12), in discussione al Senato. Le novità di rilievo sono sostanzialmente due:

1 la previsione di un accordo tra le parti, che "svincola" le prestazioni dalla volontà/possibilità del datore di lavoro di introdurle, facilitando anche per le piccole e medie imprese l'attivazione di piani di welfare;

2 il forte incentivo fiscale, perché gli importi dei voucher non entreranno a far parte del reddito del lavoratore e non subiranno neanche la tassazione al 10% prevista per i premi di produttività.

La nuova disposizione è accolta come un'innovazione importante dalle aziende che offrono ai datori di lavoro servizi prepagati per i dipendenti, soprattutto se si considera la forte crescita in Europa dei *white jobs* (servizi sanitari, sociali e alle persone), anche negli anni della crisi (due milioni di nuovi occupati dal 2008 al 2014).

È «un salto in avanti nei servizi di welfare», secondo Andrea Keller, 43 anni, amministratore delegato della filiale italiana di Edenred, la società che ha inventato il Ticket restaurant, presente in 41 Paesi con circa 6 mila lavoratori. Nel 2013 Edenred ha emesso buoni per 17,1 miliardi di euro.

«La disposizione prevista dalla legge di Stabilità 2016 - spiega Keller - include il welfare nella contrattazione di secondo livello, superando l'approccio paternalistico nell'offerta di prestazioni ai dipen-

denti, che oggi avviene soprattutto nelle grandi aziende. Inoltre, si amplia il ventaglio dei servizi alla persona che possono essere erogati con le agevolazioni fiscali».

Oggi infatti ci sono già diversi servizi ai dipendenti che sono incentivati dal fisco, come i buoni pasto, le mense aziendali, i trasporti collettivi. Ma la complessità delle regole fa sì che spesso le aziende debbano interpellare l'agenzia delle Entrate sul trattamento di queste prestazioni. Il nuovo assetto basato sui voucher dovrebbe essere invece più semplice.

L'Italia si allinea a prassi già consolidate in altri Paesi europei. Keller cita il caso della Francia, che ha introdotto nel 2005 il *Cesu* (*Chèque emploi service universel*), un voucher universale per prestazioni sociali, di cura e di assistenza: «In dieci anni - continua l'ad di Edenred Italia - otto milioni di famiglie in Francia hanno beneficiato del Cesu, sono stati emessi voucher per 806 milioni di euro e il numero di lavoratori regolari è cresciuto di 100 mila persone all'anno».

L'emersione del lavoro nero, molto diffuso nei servizi al-

la persona, è uno degli effetti positivi della diffusione dei voucher, che possono essere usati per pagare una prestazione soltanto se il lavoratore che viene impiegato è in regola.

Una proposta di legge per introdurre in Italia un voucher universale per i servizi alla famiglia e alla persona era già stata presentata al Senato e alla Camera nell'estate del 2014: in quella occasione il Cnel aveva stimato che a regime il sistema potesse portare all'emersione di 326 mila lavoratori irregolari e alla creazione di 315 mila nuovi posti di lavoro.

Per tradurre in pratica la disposizione della legge di Stabilità sul welfare aziendale serve comunque un decreto attuativo del ministero del Lavoro, da emanare entro febbraio 2016.

EVOLUZIONE

Per l'ad di Edenred Italia, Andrea Keller, il passaggio attraverso i contratti di secondo livello è «un salto in avanti»



Peso: 13%