



Il welfare aziendale ai tempi del Covid-19

Bonus ai dipendenti che continuano a lavorare, assicurazioni sanitarie in caso di contagio, assistenza medica e psicologica. Le imprese si stanno attivando per premiare il personale in prima linea. Aumenti di stipendio, polizze salute, voucher babysitter. Un'azienda alla volta, l'Italia ha iniziato a prendersi cura di chi continua a lavorare anche nell'era del coronavirus. In prima linea alle casse o attivi alle catene di montaggio, sono tantissimi i dipendenti italiani rimasti al lavoro per garantire beni e servizi di prima necessità.

Per sostenere i loro sforzi anche nelle prossime settimane, decine di imprese che durante la pandemia non possono chiudere o che sono costrette a produrre di più stanno adottando misure e incentivi per premiare il personale. Grazie anche agli strumenti tipici del welfare aziendale.

Le iniziative delle imprese si aggiungono a quanto già previsto dal decreto Cura Italia, adottato il 17 marzo 2020: Smart working, laddove possibile, e bonus di 100 euro per chi opera in sede. Il lavoro agile, oggi fortemente raccomandato per minimizzare il contagio, non è che una diversa modalità di prestazione del lavoro subordinato, che avviene, appunto, da remoto. Non rientra, dunque, nell'insieme delle misure di welfare e sostegno ai lavoratori, ma si caratterizza oggi per la sua forte valenza anti-contagio.

“Il bonus di 100 euro previsto dall'articolo 63 del Decreto legge 18 del 2020, invece, è senza ombra di dubbio una misura di tipo premiale stabilita dalla legge”, spiega Francesco Bacchini, Professore di Diritto del Lavoro all'Università di Milano Bicocca e Direttore del dipartimento Sicurezza del Lavoro dello studio legale Lexellent. Chi ha lavorato in sede durante il mese di marzo ha diritto a una somma pari a 100 euro, parametrati all'attività lavorativa effettivamente prestata in azienda: occorre, quindi, verificare quanti giorni il singolo dipendente ha lavorato in azienda per calcolare il premio in denaro.

“Questi 100 euro o la somma minore, in relazione al lavoro effettivamente prestato, sono esenti da qualsivoglia balzello tributario o fiscale e non rientrano nell'imponibile Irpef”, sottolinea il docente. “È una scelta che il legislatore avrebbe potuto adottare anche su altre tematiche della premialità retributiva, ma che ha invece deciso di limitare solo ai 100 euro previsti per il mese di marzo e riconosciuti a partire dal mese di aprile”. Tuttavia non ogni dipendente che a marzo ha lavorato in azienda ha diritto al premio esentasse, ma solo chi nel 2019 ha percepito un reddito complessivo non superiore a 40mila euro.

Bonus e aumenti a chi deve lavorare

Sulle misure base previste dalla legge si innesta poi tutta una serie di opportunità di tipo premiale che possono essere erogate dai datori di lavoro. Molti lo hanno già fatto. Da Giovanni Rana a Mutti, da Granarolo a Esselunga. E ancora: Intesa San Paolo, Lactalis, Cantine Capetta, Motta Supermercati, Teckeneko. Chi rischia di più riceverà stipendi più alti, bonus welfare, giorni di ferie extra o buoni babysitter.

“Occorre fare una distinzione tra le erogazioni che possono rientrare in un contratto collettivo aziendale e quindi essere riconducibili al premio di risultato tassato al 10%, così come previsto dalle leggi di Bilancio del 2016 e del 2017, e le altre forme di premialità a tassazione piena, che rientrano nella parte variabile della retribuzione”, precisa Bacchini.

Nel caso dell'incentivazione del 25% sulla retribuzione prevista dal pastificio Rana, per esempio, chi ha lavorato in azienda è premiato con una retribuzione di risultato: un riconoscimento pari al 25% del minimo tabellare previsto per quel mese. Su queste somme, il lavoratore paga normalmente le tasse e il datore di lavoro la contribuzione. Se invece le misure fossero state ricondotte all'interno della premialità di risultato, la tassazione a carico del lavoratore si sarebbe fermata al 10%, a fronte di una contribuzione piena da parte del datore di lavoro.

“Il Legislatore avrebbe potuto fare una scelta più significativa, stabilendo che a tutti i premi riconosciuti durante l'emergenza coronavirus si applicasse la tassazione agevolata, e avrebbe potuto prevedere sgravi contributivi in una certa misura anche per i datori di lavoro”, fa notare

Bacchini. Una soluzione di questo tipo potrebbe ancora essere adottata nel momento in cui le Camere convertiranno in legge il decreto o in qualche altro provvedimento di decretazione d'urgenza. Anche perché, diversamente da quanto previsto per il bonus statale di 100 euro, ogni aumento retributivo deciso dall'impresa rientrando nell'imponibile potrebbe spostare in avanti l'aliquota Irpef ed esporre il lavoratore a un prelievo fiscale maggiore.

Polizze assicurative per gestire il contagio

Molte imprese si stanno poi muovendo sul fronte assicurativo, attivando polizze specifiche per il contagio da Covid-19. Hanno seguito questa strada Rigoni di Asiago, Fedon di Vallesella, il gruppo vinicolo Masi in Veneto, così come l'azienda bergamasca ABnergie e la farmaceutica Boehringer Ingelheim Italia.

Per chi si ammala di coronavirus, la copertura sanitaria attivata da Trenord prevede, oltre a un'indennità di ricovero e di convalescenza, anche l'assistenza post ricovero con invio del medico generico e di una collaboratrice familiare, servizio di baby sitting, pet sitting e consegna della spesa a domicilio.

Strumenti di questo tipo rientrano nel novero dei flexible benefit, previsti dagli articoli 51 comma 2 e 100 del Testo unico delle imposte sul reddito (Tuir). "Se l'azienda ha già un piano di welfare aziendale, stabilito con regolamento, accordo o contratto collettivo anche collegato con il premio di risultato, il datore di lavoro potrebbe implementare il paniere dei flexible benefit inserendo elementi aggiuntivi tarati sull'emergenza Covid-19", continua il docente. "Oppure la situazione attuale potrebbe spingere i datori che non hanno attuato alcuna forma di welfare aziendale a cominciare a dotarsene".

I benefit flessibili sono beni e servizi che possono essere pagati direttamente dal datore di lavoro o anticipati dal lavoratore e rimborsati in un momento successivo. Per il lavoratore, sono totalmente esclusi dal computo della base imponibile per l'Irpef e quindi tax free. Il datore di lavoro, invece, oltre al vantaggio di non pagare su di essi alcun contributo, potrebbe guadagnarci anche una scontistica sul pagamento dell'Ires: a seconda della modalità di erogazione, unilaterale o contrattata, dei benefit, può infatti avere una detrazione pari al 5xmille o una detrazione piena rispetto a beni e servizi di utilità sociale che ha erogato ai suoi dipendenti.

"Rientrano nell'ambito dei servizi per finalità sociale di assistenza sanitaria tutti i check-up e le visite specialistiche. Vi rientrano, perciò, anche tutte le visite per Covid-19, inclusi anche i tamponi se fossero disponibili e i servizi di consulenza medica a distanza". Anche altre situazioni significative sul lato sanitario sono riconducibili ad attività già fatte rientrare nei programmi di welfare aziendale di tipo sanitario, come l'assicurazione stipulata in caso di positività a Covid-19 e le cure mediche successive.

"Si tratta di polizze abbastanza consistenti", spiega il docente. "Richiedono non meno di 200-300 euro a persona, cifre non indifferenti se applicate a una popolazione aziendale numerosa". Anche l'assistenza psicologica può rientrare tra le misure di welfare adottate dalle imprese: gruppi e sportelli di ascolto in grado di dare sostegno ai lavoratori costretti in casa da soli, con familiari ammalati o che hanno avuto lutti in famiglia, ma anche a quanti vivono lo stress di dover continuare a lavorare in azienda.

Baby sitting, istruzione e cultura

Sul fronte dei servizi di assistenza, il Legislatore ha previsto un bonus baby sitter di 600 euro per far fronte alle esigenze delle famiglie in queste settimane di chiusura delle scuole. Anche questa è un'area in cui il welfare aziendale può dare grande sostegno, attraverso le misure che rientrano nell'ambito di iniziative di educazione, istruzione e assistenza familiare, rivolte a bambini, anziani, persone disabili o non autosufficienti.

"In questo periodo è importante che il datore che ha già attivato un piano welfare abbia scelto strutture valide alle quali appoggiarsi, agenzie di primo livello che mettano a disposizione risorse competenti", sottolinea Bacchini. "Spesso purtroppo le piattaforme gestiscono poco i servizi di assistenza, cura ed educazione, concentrandosi più su beni commerciali quali buoni spesa, buoni carburante, carte telefoniche prepagate e biglietteria varia, facendo del welfare aziendale una

grande piattaforma di ecommerce”.

Pur potendo godere del voucher di 600 euro o di bonus messi a disposizione dall'impresa, servizi di utilità sociale davvero validi sono sempre più difficili da reperire oggi, se non si fa affidamento su una struttura già collaudata. Il datore di lavoro potrebbe, invece, utilmente fornire ai suoi dipendenti tutta una serie di servizi fondati sulla cultura: buoni per l'acquisto di audiolibri o di musica e accesso ai musei che hanno attivato viaggi virtuali nelle proprie sale. “ Tutto quello che si può offrire per dare sollievo ai lavoratori è possibile grazie ai servizi di educazione e istruzione supportati dalla tecnologia”, continua il professore.

“In questo momento le categorie più esposte sono quelle che hanno un contatto necessario con il pubblico: andrebbero supportate con premi in denaro e servizi di welfare”, conclude l'esperto. “Tutte le professioni sanitarie e le forze dell'ordine, chi sta alle casse nei supermercati, ma anche chi svolge attività di pulizia, igienizzazione e sanificazione, così come chi si occupa di manutenzione, installazione e trasporto. Queste ultime spesso sono realtà minori – piccole imprese, artigiani, padroncini – ma hanno datori di lavoro o committenti che potrebbero valutare un intervento di tipo solidaristico, offrendo beni e servizi nell'ambito dei processi di welfare aziendale che si stanno rivelando molto utili per tanti lavoratori”.