

## CORRIERE DELLA SERA

Venerdì 8 giugno 2022

### WELFARE E CUNEO FISCALE

di **Giovanni Costa**

**T**utti d'accordo sul drastico ridimensionamento del cuneo fiscale. La convergenza che si sta realizzando tra i leader politici e sindacali ricorda l'isomorfismo, il fenomeno indagato dagli studiosi di ecologia delle popolazioni: le organizzazioni tendono a subire le pressioni ambientali e finiscono per adottare strutture, strategie, comportamenti simili. In questo caso tutti cercano di intestarsi la concessione di un bonus o un taglio fiscale e alla fine si ritrovano ciascuno a competere per le stesse risorse (voti, consenso) con gli stessi mezzi (bilancio statale). Questo impedisce un riesame serio delle politiche retributive la cui deriva pone l'Italia agli ultimi posti in tema di redditi da lavoro e di minimi salariali. In tale situazione cresce il welfare aziendale, uno strumento di cui tutti apprezzano l'apporto al benessere dei lavoratori e delle loro famiglie. Ma che si realizza anche sfruttando un risparmio fiscale e contributivo che viene conseguito per la parte di retribuzione corrisposta sotto forma di beni e servizi individuati nell'ambito di un piano di welfare. Più è elevato il carico fiscale e contributivo più è conveniente il welfare sia per l'azienda sia per i lavoratori. Criticare il welfare aziendale è riprovevole quanto sparare sulla Croce Rossa. Meglio evitare questo rischio. In tempi ormai lontani, i vari interventi a favore del personale che oggi vanno sotto il nome di welfare aziendale erano considerati espressioni di «paternalismo padronale» e in quanto tali guardati con sospetto dai sindacati e dagli intellettuali antagonisti.

[continua a pagina 12](#)

## Il welfare e il cuneo fiscale

SEGUE DALLA PRIMA

**A**nche quando i «padroni» si chiamavano Alessandro Rossi, Gaetano Marzotto o Adriano Olivetti. Nessuno nega più il ruolo che questi mitici imprenditori hanno avuto nel creare un senso di appartenenza, nel rinforzare i legami comunitari e solidali, nell'indirizzare comportamenti positivi sul piano sanitario, alimentare, previdenziale, educativo. Ruolo che è stato ripreso dai piani di welfare aziendale che comprendono oggi borse di studio, assicurazioni complementari, check up, carrello della spesa (più apprezzato che mai con l'inflazione galoppante), altri benefit in natura o in servizi. Queste provvidenze hanno in comune il fatto di contribuire a comporre il pacchetto retributivo della persona, sottraendolo in parte al cuneo fiscale. E si aggiungono a congegni di mitigazione fiscale attraverso la detassazione di bonus, i premi di risultato o di produttività, la detraibilità di certe spese. L'ipotesi che si tratti di forme di elusione fiscale e contributiva è tutt'altro che astratta. Elusione virtuosa, a forte impatto motivazionale che ha comunque dei costi e non solo per il bilancio pubblico. Il risparmio contributivo ha un costo per il lavoratore che pagherà al momento della pensione per i minori contributi versati. Che si aggiunge al costo per le aziende che per amministrare piani complessi di welfare senza trasformarsi in centri commerciali, devono ricorrere a società specializzate in grado di selezionare e irrobustire i benefit e di fornire una piattaforma per gestire le scelte dei singoli lavoratori. Devono anche stipulare e depositare specifici accordi sindacali, aziendali o territoriali. Tutte cose che non sono alla portata delle piccole aziende. Se si mettesse davvero mano a un radicale ripensamento della questione salariale e del cuneo fiscale e contributivo, oltre a dare un po' di respiro ai costi aziendali e ai redditi delle famiglie, si otterrebbe una struttura retributiva più semplice e immediatamente comprensibile e confrontabile. I benefit del welfare, quando confermati, potrebbero sottrarsi ai sospetti di elusione e riappropriarsi del ruolo originario di strumento di motivazione e identificazione aziendale, di inclusione, di solidarietà, di rinforzo dei legami comunitari.

**Giovanni Costa**

© RIPRODUZIONE RISERVATA