

## *Il welfare aziendale è una iattura*



Lavoro & Precari | 28 giugno 2018

32

• [477](#)

Più informazioni su: [Contributi](#), [Elusione Fiscale](#), [Welfare](#)



**Beppe Scienza**

Esperto di risparmio e previdenza

[Post](#) | [Articoli](#)

[Facebook](#)

[Twitter](#)

Il titolo di questo post riprende quello, fra il provocatorio e l'ironico, di un libretto appunto sul **welfare aziendale**. Che è l'espressione usata per un coacervo di beni e servizi (buoni pasto, sanità integrativa, trasporti casa-lavoro ecc.) che dovrebbero accrescere il benessere del lavoratore.

A sentire certuni è una meraviglia. Vedi il **Rapporto welfare** di *Repubblica* del 18 giugno dove leggiamo che "il premio di risultato diventa leva di business e ci guadagnano tutti" e in particolare che "la polizza conviene" riguardo alla sanità integrativa cui è stato anche dedicato il **Welfare day del 6 giugno 2018**, che ha certo aiutato i bilanci dei giornali, vista la massiccia campagna pubblicitaria. In

particolare per **Metasalute**, dei lavoratori metalmeccanici, [rimando a un mio articolo sul \*Il Fatto quotidiano\*](#).

In realtà il welfare aziendale è spesso una trappola: viene sbandierato un **vantaggio fiscale e contributivo**, nascondendo che nel complesso la scelta è economicamente in perdita. L'autore del libretto (61 pagine) è **Alberto Perfumo**. Responsabile di un'azienda di consulenza proprio sul welfare aziendale, è ragionevole supporre che miri a portare acqua al proprio mulino. Di fatto però riferisce correttamente anche dati e informazioni negativi per il welfare.

Merita concentrarsi sui **premi di produttività**, di risultato ecc. nel settore privato, anche per le pressioni di molte aziende perché i lavoratori li destinino al welfare, anziché riceverli in busta paga. Con essi la legge appare molto generosa. Fino a 3mila o anche 4mila euro l'anno, chi li incassa direttamente paga **9,19%** di contributi previdenziali e solo il **10%** d'imposta anziché un'**Irpef** dal **23%** al **43%**. Chi li destina al welfare, evita addirittura ogni contributo o imposta. Ecco perché questa seconda opzione pare convenire (e per carità di patria non infieriremo su una terza possibilità, ovvero la destinazione alla sciagurata [previdenza integrativa](#)).

In realtà la faccenda è più complessa a causa di una [normativa criticabilissima](#). Col premio di produzione nel welfare, il datore di lavoro non versa più la sua parte di **contributi previdenziali**. Come scrive Perfumo, “mille euro di welfare al lavoratore, costano mille euro all'impresa con un risparmio di circa il **30%** in contributi”. Quindi i dipendenti risparmiano circa il **19%** fra imposte e contributi, ma [perdono versamenti previdenziali dell'azienda](#) a loro favore in misura superiore.

Con un orizzonte di lungo termine appare dunque preferibile incassare il premio in **busta paga**. I contributi previdenziali non sono mica soldi persi. Fanno maturare una pensione più alta. Perfumo cita uno studio secondo cui mille euro l'anno in welfare per 37 anni conducano a una **decurtazione della pensione** di 873 euro l'anno. Ma anche nella stessa ottica dei “pochi, maledetti e subito”, può convenire il premio in busta paga, perché spesso i soldi nel welfare non si recuperano subito; e può diventare difficile utilizzarli tutti.