



Anche i viaggi per il culto tra i possibili benefit aziendali Un'iniziativa da suggerire

Il quasi stallo dell'economia nazionale ha indotto il Governo ad avviare nuove iniziative per sostenere la produttività delle imprese, e, per gli effetti, anche il reddito dei lavoratori. Non essendoci le condizioni per intervenire sul livello dei salari, è stata scelta la strada di non tassare, sia nei confronti del fisco sia dell'Inps, i "benefit

aziendali", vale a dire le misure e le azioni per il benessere dei dipendenti che sono previste, in aggiunta alla retribuzione, presso numerose aziende, di iniziativa o per contratto, e che favoriscono la partecipazione e la produttività generale.

L'argomento non è nuovo, ne tratta già il Testo Unico delle Imposte all'art. 51, ma ha assunto con l'attuale legge di stabilità e con la circolare 28/AE un ampliamento ed una accelerazione. In sostanza il sistema dei benefit diventa più conveniente rispetto al passato sia per il dipendente sia per l'azienda. Dal punto di vista datoriale, i benefit di qualsiasi tipo per i rispettivi dipendenti interessano direttamente anche gli enti religiosi che, assistiti da professionisti del lavoro e delle imposte, possono avvalersi delle nuove agevolazioni previste per i datori di lavoro.

L'area di intervento per i benefit è molto vasta e comprende le opere e i servizi forniti dal datore di lavoro, a tutti o a gruppi di dipendenti, che abbiano finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria oppure di "culto". Così indica esplicitamente il Tuir, ma quasi tutti omettono l'indicazione o la dimenticano.

Risulta perciò interessante, e alquanto curioso, che benefit per motivi di "culto" si possano realizzare presso imprese e datori di lavoro che non abbiano un'impronta religiosa o confessionale. Difficilmente aziende di qualsiasi tipo, in specie le piccole società o le multinazionali, riescono ad ipotizzare o a proporre un benefit per il culto, e che, peraltro, che abbia un valore economico definito e individuale.

Fantasia a parte, l'unico benefit che sembra corrispondere alle condizioni della legge (max 2.000 euro a persona) è un viaggio con finalità religiose, un pellegrinaggio in Italia o all'estero, offerto ai dipendenti e, come consente la legge, anche ai loro familiari o altri conviventi.

Un tipo di benefit decisamente al margine delle normali politiche aziendali, ma che merita di essere sviluppato per diversi motivi. Una iniziativa che non può nascere se non "dal basso", per suggerimento di singoli dipendenti, o del circolo aziendale o del sindacato. E, perché no?, anche su consiglio del sacerdote che sia attento e sensibile alle opportunità pastorali che vengono offerte dal mondo del lavoro.

Vittorio Spinelli
(articolo tratto da www.avvenire.it)