

# Benefit aziendali, un boom il pacchetto è creativo spunta anche la badante

CON LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO E PRODUTTIVITÀ SOTTO FORMA DI PRESTAZIONI LE SOCIETÀ TROVANO CONVENIENZA NELL'OFFRIRE AI LAVORATORI UNA SERIE DI SERVIZI. E A DECIDERE LA PIATTAFORMA SONO SEMPRE I DIPENDENTI

**Christian Benna**

**Milano**

**A**l welfare ci pensa l'azienda. Ma il modello di assistenza lo decidono i lavoratori. Almeno questa una delle scommesse della Legge di stabilità 2016 in cui il governo ha introdotto la detassazione dei premi di risultato e produttività sotto forma di prestazioni sociali. Fino a ieri il welfare aziendale era una scelta unilaterale dell'impresa e dell'imprenditore, a metà strada tra "mamma Fiat" degli anni cinquanta e la visione illuminata dell'epopea olivettiana.

Dopo l'emanazione del decreto attuativo, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 16 maggio, e i chiarimenti della circolare dell'Agenzia delle entrate del 15 giugno, i servizi di welfare si candidano a diventare elemento di competitività (grazie agli sgravi fiscali) per l'impresa, nuova base di contrattazione per sindacati e conciliazione vita-lavoro per i dipendenti. Buoni pasto, assistenza e borse di studio continueranno a essere il piatto forte della proposta.

Ma la piattaforma di servizi si sta arricchendo di nuovi servizi con l'obiettivo di dare risposte su misura ai lavoratori. «A partire dell'autunno — dice Luca Pesenti, docente di Sistemi di welfare

comparati in Università Cattolica a Milano — assisteremo a un boom del mercato di servizi di welfare aziendale. E non si tratta solo di una crescita quantitativa di conversioni di premi produttività in servizi sociali. Infatti la novità che riscontriamo in questi giorni è l'alto tasso di creatività dell'offerta come leva competitiva aziendale in grado di attrarre talenti. Mi riferisco ad alcune iniziative in particolare, come il maggiordomo e la badante aziendali che intervengono sul fattore tempo, aiutando le famiglie dei lavoratori nel pagamento delle bollette o fare la spesa per un genitore anziano. E le proposte innovative si moltiplicheranno in futuro come elemento distintivo aziendale».

Il welfare aziendale è un mercato che vale circa 2,7 miliardi di euro di servizi che però si è molto allargito negli ultimi anni, lasciando posto alla contrattazione legata alle crisi aziendali e vedendo aumentare il gap tra grandi e piccole aziende. L'adozione di iniziative di questo tipo di sostegno ai dipendenti fuori busta paga (asili nido, mense e assistenza) riguarda il 30% delle imprese dei servizi, il 17,2% di quelle manifatturiere e il 5,6% del commercio.

«Una diffusione tutt'altro che omogenea — continua Pesenti — che in qualche modo riflette le disuguaglianze nord e sud, grandi e piccole imprese, uomo e donna». Oggi si riparte con nuove regole cercando soprattutto di fare di necessità virtù. La spesa pubblica in Italia, che vale il 30% del Pil, è quasi completamente assorbita da pensioni e sanità. Secondo le stime dell'Ocse, le prestazioni "non obbligatorie" erogate dalle imprese rappresentano circa il 14% del-

la spesa sociale complessiva in Gran Bretagna e circa il 7 per cento in Francia, Germania e Svezia.

Nel nostro paese la spesa sociale non pubblica è pari al 2,1 per cento del Pil, una percentuale ben al di sotto di tutti gli altri paesi Ue. Il costo del lavoro rimane tra i più alti del continente. E il peso fiscale si traduce in stipendi incagliati da anni. L'incremento delle retribuzioni registrato dall'Istat per il primo trimestre 2016, pari a +0,8%, risulta il più basso mai registrato dall'inizio delle serie storiche, nel 1982. Infine c'è Confindustria che pone l'accento sulla produttività per poter — finalmente — cavalcare la ripresa. Una risposta a questo rebus economico, in cui il Paese ristagna da tempo, prova a darla il Welfare aziendale. «La sfida è epocale» secondo Luca Pesenti, che a novembre pubblicherà per le edizioni Vita e Pensiero il libro "Il Welfare aziendale". Perché il nuovo quadro normativo «rimuove il vincolo della volontarietà del welfare per diventare oggetto di contrattazione di secondo livello».

E la sfida non riguarda solo le grandi aziende che hanno un accordo integrativo ma anche «le piccole e medie imprese grazie alla possibilità di utilizzare voucher per servizi sociali e la possibilità di aderire a contratti di rete. L'integrativo offre una grande opportunità al sindacato per poter gestire nuovi percorsi di negoziazione». Per le aziende l'occasione è particolarmente ghiotta, perché potranno offrire ai dipendenti, a quelli con stipendi fino a 50 mila euro, premi di risultato sotto forma di benefit (fino a 2000 euro) a tassazione zero. Il

che significa che l'impresa potrà sostituire la variabile salariale con bonus per centri estivi, servizi di baby-sitting, borse di studio e assistenza a familiari anziani o non autosufficienti.

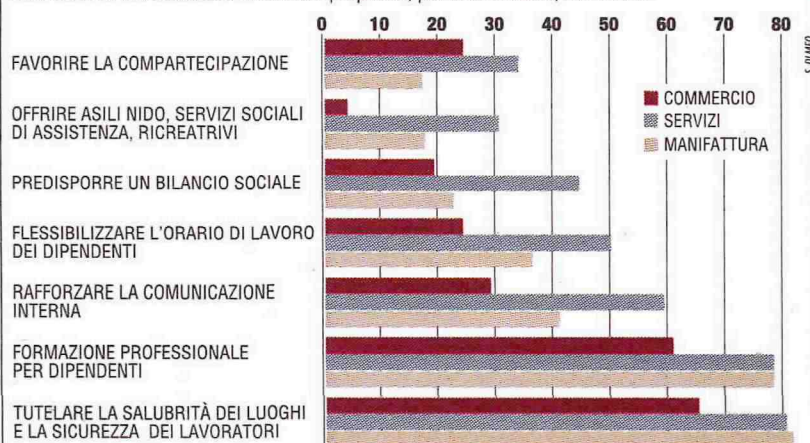
Un bel risparmio che, in qualche caso, vale un aumento di stipendio, e che incide in modo positivo nella conciliazione vita-lavoro rilanciando i premi di risultato e produttività. «Se ben gestito il welfare aziendale è uno strumento di competitività per tutti gli attori coinvolti: ci guadagna l'azienda con gli sgravi fiscali e riesce a distinguersi per il tasso innovativo dell'offerta di servizi proposti. Ci guadagna il lavoratore che dispone di sostegni che sul mercato sarebbe molto più cari. E si rivaluta il ruolo del sindacato, nei giorni in cui la contrattazione si sposta sugli accordi territoriali e di secondo livello».

Tuttavia non mancano i rischi. Spiega il docente della Cattolica: «Se mal gestita, la negoziazione dei servizi può riservare brutte sorprese. Pensiamo a un'azienda dove, per estrema ipotesi, tutti i dipendenti non gradiscono l'offerta e scelgono il premio di produzione in denaro che ha una defiscalizzazione molto meno vantaggiosa rispetto ai servizi di welfare. Ecco, l'azienda si troverebbe in una situazione complessa da sbrogliare». Per questa ragione la qualità dei servizi e la personalizzazione diventano centrali per evitare che un'opportunità si trasformi in un problema. Il successo delle iniziative dipenderà molto dalla capacità di offrire una gamma di servizi tax free completa e tagliata su misura sulle reali esigenze della popolazione aziendale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## LE IMPRESE E IL WELFARE

Aziende che hanno adottato iniziative a proposito, per macrosettore, 2014 in %



## IL WELFARE IN ITALIA

Per settore di appartenenza, in %



Fonte: Easy Welfare 2015

Il decreto  
attuativo  
sul welfare  
è stato  
pubblicato  
sulla Gazzetta  
Ufficiale  
il 16 maggio

