del 25 Luglio 2016

AFFARI&FINANZA
SETTIMANALE: ROMA

estratto da pag. 27

Welfare aziendale, l'incentivo funziona

LA DETASSAZIONE PREVISTA DALLA LEGGE DI STABILITÀ 2016 PER LE IMPRESE CHE ATTIVANO QUESTI PIANI STA FAVORENDO IL DECOLLO DI QUESTA FORMA DI RETRIBUZIONE

Luigi Dell'Olio

Milano

La detassazione prevista dalla legge di Stabilità 2016 per le aziende che attivano piani di welfare aziendale (dal finanziamento dei programmi di formazione, anche per i figli, al carrello della spesa, dai programmi di assistenza sociale alle polizze salute) sta favorendo il decollo del settore anche nel nostro paese. Una notizia positiva se si considera che, di pari passo, il perimetro di assistenza pubblica si va sempre più restringendo a causa dei problemi di bilancio che caratterizzano lo Stato.

L'innovazione normativa, racconta *Chiara Fogliani, consigliere di amministrazione* di Welfare Company (società di Qui Group), ha avuto in primo luogo il merito di far conoscere gli strumenti a disposizione delle aziende e dei dipendenti. Se 100 euro in più in busta paga costano al datore 200 euro (e in alcuni casi anche di più), la detassazione garantisce che la somma netta corrisponda a quella al lordo. La società ha lanciato una piattaforma che permette ai singoli dipendenti l'accesso a un paniere di servizi di welfare, lasciando ampia autonomia di scelta, in modo da costruirsi un piano su misura.

"Negli ultimi tempi assistiamo a un utilizzo sempre più frequente di queste soluzioni anche da parte di Pmi, che nella fase iniziale erano rimaste in buona parte alla finestra", segnala Andrea Keller, amministratore delegato di Edenred Italia. "Si sta comprendendo che gli incentivi alla fine portano vantaggi per tutti: alle aziende, che in questo modo possono spingere sull'acceleratore della produttività e garantire un buon clima in ufficio, ai dipendenti, che vedono incrementare il loro potere d'acquisto, e di conseguenza anche allo Stato per le ricadute positive sui consumi".

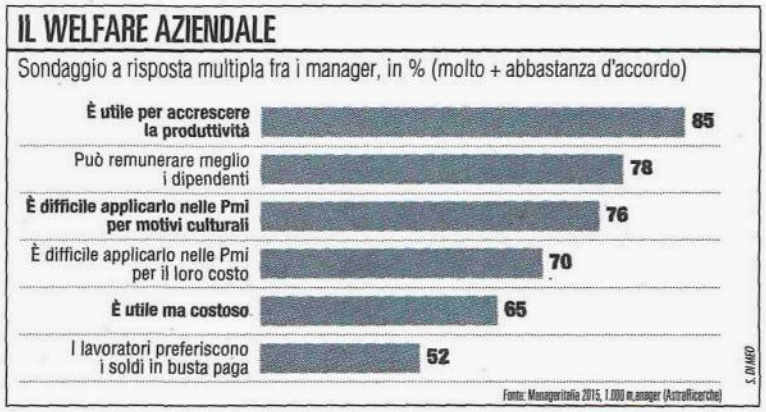
Antonio Manzoni, co-fondatore di Valore Welfare, si sofferma anche su un altro aspetto. Con il peso dello Stato destinato a ridursi negli anni a fronte delle difficoltà di bilancio, spiega, le politiche aziendali di welfare possono costituire un'integrazione fondamentale per molte famiglie. "Dopo le prime iniziative in questo campo, oggi assistiamo a un'evoluzione che va nella capacità di un piano ad hoc per ciascuna azienda, in base alle sue caratteristiche e necessità".

Quali sono gli strumenti più utilizzati nell'ampia platea che rientra sotto il cappello del welfare aziendale? "Quelle che consentono libertà di scelta al dipendente", chiarisce Umberto Cassinari, fondatore di DoubleYou. "La previsione di orari flessibili, la possibilità di scelta tra più benefit vengono particolarmente apprezzate in un mondo del lavoro che cambia continuamento, modificando di conseguenze le esigenze dei singoli". Detto di quel che c'è, quali sono gli ambiti di miglioramento? Per Cassinari lo strumento prenderà sempre più piede quanto maggiore sarà la sua conoscenza da parte degli interessati.

Per Fogliano, il successo della misura incentivante dovrebbe invogliare il legislatore ad il tetto per i fringe benefits, fermo a 258,23 euro ormai da trent'anni. "Un ulteriore passo", conclude, "verso un'organizzazione a misura di esigenza di azienda e del singolo dipendente".

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Nel grafico a destra, l'opinione che hanno i manager italiani del welfare aziendale





Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile. Il logo della testata e il contenuto dell'articolo appartengono ai legittimi proprietari.