

Svolte Risultati positivi per il 70% delle imprese secondo la ricerca «Il futuro dopo la legge di Stabilità» che sarà presentata domani al Corriere

Welfare aziendale Cronaca di un successo annunciato

È applicato dalle grandi realtà (71,4%). Ma solo una su cinque fa un'analisi delle necessità dei dipendenti

DI LUISA ADANI

Banco di prova positivo sull'implementazione dei piani di welfare aziendali che si ritiene possano contribuire a migliorare il clima aziendale e a ridurre la conflittualità come pure ad aumentare l'attrattività dell'azienda, a contenere il *turn over* dei dipendenti e a dare impulso alla produttività. Meno evidenti sembrano essere invece i benefici per le ricadute sul territorio per quanto riguarda lo sviluppo della domanda di beni e servizi come pure l'aumento della presenza femminile in azienda, anche se le donne sembrano le più convinte dell'efficacia di queste misure.

Questi sono solo alcuni dei dati emersi dalla ricerca «Il futuro del welfare aziendale dopo la legge di Stabilità 2016» (promossa da Welfare Company in collaborazione con Aidp e a cura di Luca Pesenti dell'Università Cattolica di Milano) e che sarà illustrata nell'incontro organizzato da Corriere Economia in programma domani alle ore 18 (vedi box

qui sotto). La ricerca è frutto di interviste a un campione rappresentativo di manager delle risorse umane, raccolte a giugno e luglio di quest'anno e quindi a ridosso dell'emanazione dei decreti attuativi e dei chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate. In uno scenario complessivamente positivo il 70% delle aziende sottolinea però gli importanti costi economici e organizzativi da sostenere per l'implementazione e la gestione dei piani, fattori che nelle medie e piccole realtà ne rallentano o ostacolano l'attuazione. In poco più della metà dei casi invece il piano di welfare non viene attivato per volontà della proprietà aziendale.

La rete

Sono soprattutto (il 71,4%) le grandi aziende del Nord Ovest ad avere almeno un servizio di welfare. Questo dato spiega anche il fatto che la grande maggioranza di queste (81,1%) gestisce *in house* il piano accordandosi direttamente con i fornitori. Poche sono invece le realtà che si

avvalgono di un provider di servizi (18,1%) e una minoranza quelle che creano una rete con altre imprese (5,5%) o utilizzano i servizi proposti da una associazione di categoria (3%). Nella maggioranza dei casi i servizi si acquistano dai fornitori (56,1%) o tramite rimborso spese (42,1%).

La scelta

Il portale a menù, che offre la possibilità di articolare un paniere, è invece presente in quasi un'azienda su tre. In questo scenario, un punto di debolezza è che grosso modo quattro aziende su cinque presentano la gamma di beni e servizi senza aver svolto un'attenta analisi dei bisogni dei dipendenti. Che è un passaggio chiave per impostare un'offerta a misura dei loro desiderata, valorizzando i vantaggi della recente normativa che vuole rendere più «pesante» la remunerazione.

Secondo Pesenti la ragione per cui le Risorse umane tendono a saltare questo passaggio sta nell'esigenza di

non aumentare i costi con questionari e nella sostanziale certezza di conoscere già quali sono i vantaggi più graditi. Inutile negare però che fra i fattori vi è anche il fatto che un'eventuale indagine potrebbe alzare le aspettative. Per quanto riguarda il dato secondo cui solo poche aziende coinvolgono il sindacato, secondo Pesenti, la responsabilità potrebbe non essere solo aziendale e le ragioni trovarsi anche nella cautela con cui il sindacato si affaccia al welfare aziendale, con il timore che eroda quote a quello pubblico.

Infine se osserviamo le risposte degli intervistati le prospettive sembrano buone, solo l'8,2% delle aziende non prevede interventi futuri mentre il 69% ci sta già lavorando o lo farà nei prossimi mesi e il 23% valuta se farlo ma ritiene che sarebbe opportuno.

Anche per la prossima tornata saranno ancora le grandi realtà a implementare i piani, infatti il 76% delle aziende over 250 addetti è già all'opera o la farà prossimamente.

LA DIFFUSIONE

Percentuale di aziende del campione che presenta al proprio interno uno o più servizi/benefit di welfare



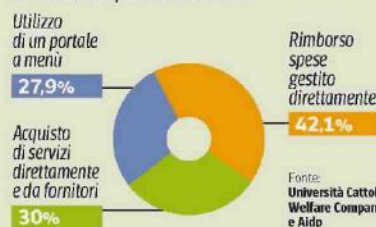
I CANALI PREFERITI

Le modalità con cui viene costruita l'offerta di welfare



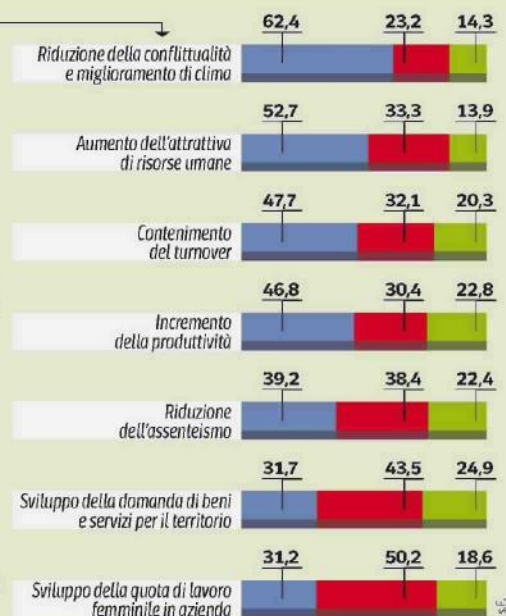
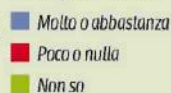
LA GESTIONE

Come viene organizzata la gestione del Piano di welfare da parte dell'azienda



I MOTIVI

Perché introdurre il welfare in azienda. Dati in percentuale



Fonte: Università Cattolica, Welfare Company e Aidp

Appuntamenti

Domani il focus sul settore organizzato da Corriere Economia

Welfare che fare. Che cosa cambia per aziende e dipendenti. Le potenzialità di un nuovo mercato». È il titolo dell'incontro organizzato da Corriere Economia in programma a Milano domani martedì 20 settembre alle ore 18 presso la Sala Buzzati in Via Balzan 3.

Nel corso dell'incontro si farà il punto sulle prospettive del welfare aziendale dopo le novità della legge di Stabilità e si esamineranno alcuni casi aziendali di successo. All'incontro parteciperanno Piergiorgio Angeli (Direttore risorse umane Luxottica Group), Isabella Covili Faggioli (presidente Aidp), Chiara Fogliani (consigliere di amministrazione Welfare Company-Qui Group), Andrea Keller (amministratore delegato Edenred), Andrea Mencattini (Responsabile controllate assicurative e relazioni Istituzionali - Generali Italia), Silvia Morera (consigliere PwC) e Luca Pesenti (professore di Sistemi di welfare comparati - Università Cattolica). Concluderà i lavori Pier Paolo Baretta, sottosegretario al ministero dell'Economia. La partecipazione è libera. Per iscriversi: welfarechefare@corriere.it.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Fisco & Stipendi

Dalle tasse ridotte ai voucher: ecco le agevolazioni previste

Secundo la legge di Stabilità 2016 gli eventuali premi sui risultati ottenuti — definiti in fase di contrattazione sindacale di secondo livello — sono tassati al 10% fino a un importo di 2.000 euro e non secondo le aliquote Irpef. Ma c'è un aspetto che accresce il valore del bonus. L'importo può essere commutato in beni e servizi di welfare aziendale (dai voucher per pagare l'asilo nido, all'assistenza ai familiari anziani, fino alle convenzioni per la spesa sanitaria) con un doppio vantaggio: il lavoratore gode dell'intero benefit senza tassazione alcuna e l'azienda valorizza ulteriormente l'importo comprando voucher a prezzi concorrenziali rispetto a quelli che potrebbe ottenere il dipendente acquistando direttamente. I 2.000 euro salgono a 2.500 se gli obiettivi prevedono il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Tutto ciò interessa solo il settore privato e fino a uno stipendio annuo di 50.000 euro. Il valore dei beni e dei servizi è escluso dal reddito dei dipendenti e non più soggetto neppure all'imposta sostitutiva del 10% se i benefit sono offerti a tutti i dipendenti e non a una categoria.

L. AD.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

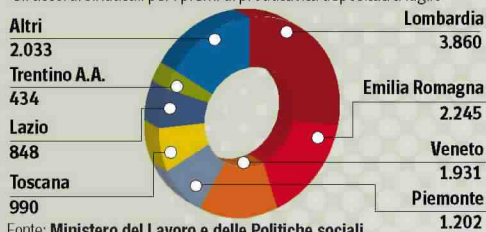
Gli accordi

Lombardia in pole position Poi Emilia Romagna e Veneto

Secundo i dati diffusi dal ministero del Lavoro a luglio gli accordi sindacali depositati, azione necessaria per beneficiare della detassazione dei premi di risultato, sono stati 13.543. Di questi: 10.574 perseguono obiettivi di produttività, 7.907 di redditività e 6.121 di qualità. Nell'84% dei casi si tratta di accordi aziendali mentre quelli territoriali sono solo 2.000. La regione che ha depositato il maggior numero di contratti è stata la Lombardia (3.860), poi Emilia Romagna (2.245) e Veneto (1.931).

A più velocità

Gli accordi sindacali per i premi di produttività depositati a luglio



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali

