

Dalla sanità alla scuola per i figli: gli sgravi sostengono la svolta già avviata dalle imprese

Welfare aziendale nel 20% dei contratti

Nel 56% dei casi si registra un aumento della produttività

■ Il Welfare aziendale ha “conquistato” il 20% dei contratti introducendo misure innovative dalla sanità ai sussidi per la scuola dei figli dei dipendenti. Gli sgravi fiscali hanno agevolato gli accordi ma la svolta è già stata avviata dalle imprese. Il risultato è che nel 56% dei casi la produttività è aumentata. **Servizi ▶ pagina 3**

Le vie della ripresa

LE STRATEGIE DELLE IMPRESE

I dati del ministero del Lavoro

Su 20 mila contratti di secondo livello, uno su 5 prevede beni e servizi ai dipendenti

Il Welfare Index di Generali

Il 56% delle imprese interpellate registra un aumento nella produttività

Più competitività con il welfare aziendale

Baban (Piccola Industria): «Gli sgravi fiscali hanno aperto la strada, ma le imprese sono preparate»

Cristina Casadei

■ Sono conti che arrivano giù giù, precisi precisi, fino al singolo euro quelli che ogni mese fa Marco Pagano. Adesso, però, c'è qualche linea in più che si può aggiungere, grazie al pacchetto welfare dell'azienda dove lavora, la Art cosmetics di Mozzanica, in provincia di Bergamo, dove Pagano, 37 anni, è un addetto del reparto degli impasti dei rossetti. «La mia è una famiglia monoreddito, ho una moglie e due bimbi di 6 anni per cui devo cercare di ottimizzare il pacchetto retributivo», racconta.

Con il welfare privato che si sta espandendo a macchia d'olio, quell'anglicismo usato soprattutto per i manager, la cosiddetta *compensation*, si può estendere a tutti i lavoratori, tanto a quelli delle grandi imprese, storicamente più impegnate su questo fronte, quanto a quelli che lavorano nelle più piccole. Tanto a quelli che hanno scalato le alte gerarchie, quanto a quelli che sono nella larga base della piramide produttiva.

Le proporzioni sono molto di-

verse, ma se il manager si ritroverà pagate le rette stellari della scuola dei figli, Pagano potrà comunque calcolare che con la prima tranche di febbraio di 450 euro del suo premio per cui ha scelto l'opzione welfare, può pagare una parte dell'iscrizione e della mensa della scuola dei suoi due figli. Ai 450 euro, poi, «va aggiunto un ulteriore 10% che l'azienda attribuisce come pacchetto aggiuntivo», spiega, per via del “risparmio” consentito dalla riduzione delle tasse. Il resto delle spese viene messo in dichiarazione dei redditi in modo da poter usufruire delle detrazioni. In giugno dovrebbe poi arrivare una seconda tranche del premio legata ai risultati. Nel personale bilancio di Pagano si trasformerà in buoni spesa per il supermercato e buoni carburante con cui «coprirò alcune spese vive». Nella visione di Marco Sesana, country manager e ceo di Generali Italia che ha ideato un vero e proprio misuratore, il Welfare index, «il welfare supera la sola logica economica per comprendere e dare risposte in chiave

“socio-economica”. Con il welfare aziendale, alla paga al dipendente si sostituisce un rapporto con la persona che asseconda necessità e desideri in varie fasi della vita». L'ottimizzazione di tutte le voci e l'opzione welfare aiutano. Aiutano in casa, ma anche nelle imprese.

Qualche numero aiuta a capire meglio. Secondo il Welfare index di Generali che per l'edizione del 2017 ha sentito un campione di 3.422 Pmi, in questa fase di sviluppo del nuovo welfare aziendale, in un contesto normativo che si è consolidato da pochi mesi, i primi segnali dell'impatto sul lavoro dicono che tra le aziende che hanno



Peso: 1-6%, 3-89%

attuato iniziative in almeno 6 aree, il 71% registra risultati positivi nella soddisfazione dei lavoratori e nel clima aziendale, il 69% nella fidelizzazione, la stessa quota nell'immagine dell'azienda e il 56% nella produttività del lavoro. Il vicepresidente e presidente piccola industria di Confindustria, Alberto Baban, spiega che «la competizione è cambiata e cambierà in modo drastico in futuro. Proprio per questo la tenuta della produttività è fondamentale e perché vi sia bisogno essere tutti complici. Il nostro è un paese molto particolare dove sembra che visiano molte cose latenti. Come aprirne una porticina si scoprono potenzialità inespresse». Ad aprire la porticina, nel caso del welfare, sono stati senza dubbio gli sgravi fiscali. «C'è sicuramente un tema di convenienza che ha fatto emergere questo inglesismo, welfare. Ma vanotato che tutti gli attori stanno spingendo nella stessa direzione e le imprese non sono state colte impreparate. Sono contenti perché possono offrire al lavoratore qualcosa di più a

parità di costi», continua Baban. Che gli attori rimino tutti nella stessa direzione lo conferma anche il segretario nazionale della Cisl, Gigi Petteni: «È un tema che abbiamo posto da tempo e oggi, al di là delle bandierine della contrattazione di primo e secondo livello, emerge quanto risponda alle esigenze di chi lavora. Le stesse aziende, poi, ne hanno colto le possibilità. Dai luoghi di lavoro sta venendo avanti una nuova conciliazione: non più solo tra tempi di vita e di lavoro ma anche tra la competitività delle imprese e il benessere delle persone».

Senza pretendere di risolvere il quesito se sia nato prima l'uovo o la gallina, «le convenienze hanno sicuramente dato impulso al welfare - interpreta Baban -, ma questo è accaduto perché vi è sempre stata una cultura basata su una forte interazione tra comunità dei lavoratori e imprese. Lo dicono i contratti aziendali ma lo dice anche la contrattazione nazionale e l'emersione, oggi, di un modello contrattuale basato sul welfare è possibile

proprio per questo. Del resto il sistema del welfare privato ha preso una dimensione considerevole in un contesto di mercati stabili».

Le dimensioni le lasciamo spiegare ancora una volta ai numeri. A partire da quelli del ministero del Lavoro che questo mese ha rilevato che sono oltre 20mila (20.908) i contratti aziendali e territoriali depositati per usufruire della detassazione dei premi di produttività (con un'imposta al 10%) a partire dal 2015 e per quanto riguarda le misure previste dagli accordi depositati, 4.641 prevedono delle misure di welfare aziendale, esenti da imposizione. Il rapporto è di uno a cinque e l'impressione di Bruno Busacca, capo della segreteria tecnica del ministero del Lavoro, è che «il welfare aziendale sta prendendo piede grazie anche all'incentivazione fiscale, ulteriore driver di un processo che sta andando avanti. Storicamente le grandi imprese hanno intrecciato la loro storia con piani di welfare imponenti, ma oggi la vera frontiera sono le piccole e medie imprese». Dalla contratta-

zione di secondo livello arriva poi la garanzia di saper leggere i bisogni specifici di quei lavoratori, di quell'azienda o di quel territorio. «Sulle rilevazioni dei dati - osserva Busacca - siamo ancora nella fase iniziale ma il precipitato è positivo e dai primi dati sembra quasi che vi sia una contaminazione di buone pratiche sul territorio». I contratti di secondo livello che non si limitano all'erogazione monetaria ma che incrociano esigenze e servizi «vanno sostenuti e incoraggiati dalla norma fiscale - dice Busacca - ma hanno anche bisogno di un consenso sociale diffuso perché stiamo parlando di un meccanismo win win con vantaggi per i lavoratori e per le imprese». Anche per questo forse varrebbe la pena lavorare per aumentare la convenienza per imprese e lavoratori.

L'INDAGINE

Su un campione di 3.422 Pmi 7 su 10 riscontrano risultati positivi nella soddisfazione dei lavoratori e nel clima aziendale



Welfare

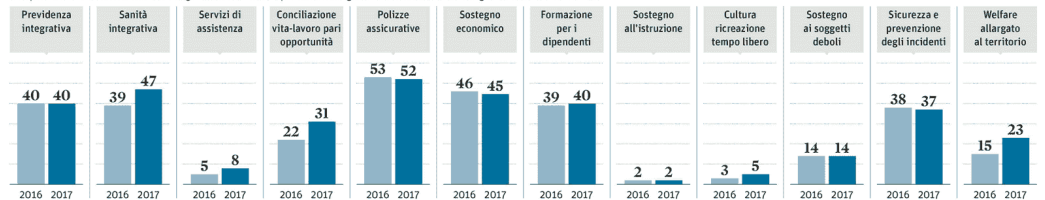
● Oggi esiste una classificazione ben definita degli strumenti di welfare aziendale che non concorrono alla formazione dei redditi da lavoro dipendente e che sono esenti dalla imposizione fiscale e contributiva. Tra questi vi sono i contributi per la previdenza complementare, per l'assistenza sanitaria, per assicurazioni per la non autosufficienza, somme per prestazioni dirette per servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti, per l'istruzione anche prescolare di familiari di dipendenti (sono comprese anche mense, centri estivi, borse di studio), servizi aziendali di mensa e trasporto, buoni pasto, servizi aziendali per i dipendenti e i familiari con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria

Le scelte



VARIAZIONE DELL'ATTIVITÀ PER AREE DEL WELFARE AZIENDALE

Comparazione del tasso di iniziativa negli ultimi due anni, a perimetro omogeneo e a classificazione omogenea delle aree del welfare



NELLA SUA IMPRESA, QUAL È L'IMPATTO DELLE INIZIATIVE DI WELFARE AZIENDALE SU CIASCUNO DEI SEGUENTI FATTORI?



Peso: 1-6%, 3-89%

Enel

Pacchetto aggiuntivo del 12%

All'Enel a lanciare il richiamo più forte all'opzione welfare c'è anche quel 12% di pacchetto aggiuntivo che i lavoratori che faranno questa scelta si ritroveranno "in tasca". Non in soldima in beni e servizi che a guardar bene sono un po' la stessa cosa: se si devono comprare i libri scolastici si deve pagare il bollettino della mensa sempre solo da bisognar tirar fuori. Solo che se veloci si fanno rientrare nel paniere del welfare allora questi soldi "lievitano" perché soggetti a un regime di tassazione più basso sia per l'azienda che per il lavoratore. L'azienda che considera "il risparmio" una possibile leva motivazionale lo restituisce ai lavoratori.

12%

La maggiorazione

È la quota extra sulla parte di premio fruito in welfare

Dopo la firma dell'accordo con i sindacati (Filctem, Flaici e Uiltec) che definisce termini e modalità applicative coerenti con i requisiti di legge richiesti in materia di trattamento agevolato dei premi di risultato, i quasi 30 mila lavoratori dell'Enel potranno convertire una quota fino al 50% del premio in welfare. A facilitare il tutto ci sarà una piattaforma dove saranno evidenziati gli importi relativi al premio di risultato 2016 per i quali i lavoratori potranno scegliere per la conversione. E dove sarà presente, spiega l'azienda «l'intera offerta di servizi welfare, da quelli aziendali già esistenti in materia di sanità, previdenza e attività ricreative, culturali e sportive a tutti gli altri riconducibili alle previsioni normative».

C. Cas.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Luxottica

Bonus vita e banca ore etica

Barbara Ganz

Un sistema di welfare nato nel 2009 in un contesto economico molto incerto, per dare un sostegno concreto al potere di acquisto dei dipendenti, e che si aggiorna costantemente. In casa Luxottica - 10 mila dipendenti in Italia - gli strumenti comprendono la "banca ore etica" (prevista nell'integrativo di ottobre 2015), con la quale ciascun dipendente può donare una parte o tutte le ore accantonate a favore di colleghi che ne abbiano bisogno, mentre l'azienda stessa lo raddoppia; la "baby week" per l'inserimento al nido, che si aggiunge ai cinque giorni di congedo retribuito per i neo

30

L'importo

Bonus vita di 30 mila euro agli eredi del lavoratore deceduto

papà; i servizi di medicina preventiva e diagnostica; le iniziative per i giovani, dalle borse di studio al rimborso delle tasse universitarie. Nel luglio 2016 il sistema welfare si è esteso a comprendere il "bonus vita": un contributo di 30 mila euro per gli eredi legittimi o testamentari in caso di decesso del lavoratore anche al di fuori dell'azienda. L'importo raddoppia nel caso di presenza nel nucleo familiare di un figlio minore, di studenti fino a 30 anni di età, di persone con una disabilità certificata o di un mutuo prima casa. Un sostegno mirato a dare serenità economica nei momenti di maggiore difficoltà: nel 2016 sono stati erogati 16 mila euro alle famiglie di quattro dipendenti, nel 2017 12 mila a tre famiglie.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ferrero

Sussidi e stage per i figli

Il capitolo dedicato al welfare nell'ultimo integrativo di Ferrero si intitola «Le persone in Ferrero» e rappresenta una sintesi della tradizione Ferrero. Prevede un servizio di ambulatorio pediatrico disponibile in azienda due volte al mese, la possibilità del part-time per le mamme e i papà di rientro da maternità o congedo parentale, l'esenzione delle lavoratrici madri dal lavoro notturno, i due giorni di permesso retribuito in occasione della nascita di un figlio, le tre mezzogiornate annue di permesso per specifiche situazioni familiari. In tema salute, poi, Ferrero prevede la possibilità di richiedere all'azienda una seconda anti-

12

Summer school

Previsti soggiorni estivi per i figli di 10-12 giorni

pazione del Tfr, per far fronte a situazioni gravi. Il contratto siglato nel 2014 e valido fino al 2018 per i 6 mila dipendenti in Italia riprende e conferma alcuni istituti già precedentemente definiti, come ad esempio l'indennità - tre annualità di retribuzione lorda - per gli eredi in caso di morte di un dipendente Ferrero. Restano in campo anche i soggiorni estivi di 10-12 giorni all'anno per i figli dei dipendenti Ferrero, dai 6 ai 12 anni. I più grandi invece sono destinatari del sussidio di studio destinato a sostenere il pagamento delle spese universitarie, fino a 800 euro per il primo anno per chi abbia ottenuto un voto uguale o superiore a 90/100, oltre che della possibilità di fare stage all'estero in una delle sedi Ferrero in Europa.

F. Gre.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Colorificio San Marco

Casa al mare e spese d'istruzione

Anche nel 2017 il Colorificio San Marco di Marcon, Venezia (produzione e commercializzazione di pitture e vernici per edilizia professionale) è stato premiato nella classifica del Welfare Index Pmi di Generali. L'azienda, capogruppo del San Marco Group, ha ottenuto il secondo posto nella categoria Industria con 80 anni di storia alle spalle ha istituito fin dal 2013 un modello innovativo di welfare aziendale, grazie a una offerta pensata per le esigenze di un organico differenziato nel quale rientrano molti giovani, single o con famiglia. Grazie a una piattaforma sviluppata con Easy Welfare i dipendenti possono accedere allo stru-

2013

Il primo accordo

Gli strumenti sono pensati per un organico giovane

mento via Internet, visualizzare le opportunità e gestire la propria situazione. Fra i servizi c'è la possibilità di recuperare le spese di iscrizione e frequenza ad asili nido, scuole dei diversi gradi, università e anche master, acquistare i libri per i figli o utilizzare il benefit per mandarli a campus estivi o corsi di lingue. Fra le ultime novità c'è una collaborazione avviata per portare direttamente in sede cibo di qualità, sano, etico e sostenibile, dando modo a chi lavora di fare la spesa in un vero e proprio mercato allestito in mensa. Fra le proposte appena messe a punto rientrano gli appartamenti al mare messi a disposizione, gratuitamente, dei dipendenti durante i periodi di ferie.

B. Ga.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Siropack

Polizze e formazione on demand

Ilaria Vesentini

«Stiamo raddoppiando il fatturato di anno in anno lo dobbiamo ai nostri collaboratori, 28 giovani con un'età media inferiore ai 30 anni. Non possiamo essere all'avanguardia nell'innovazione tecnologica e in ritardo nelle strategie di welfare, perché i nostri ragazzi stanno bene, lavorano con più passione e creatività». Barbara Burioli, legale rappresentante di Siropack Italia, spiega le radici dei benefit introdotti due anni fa nell'azienda fondata col marito Rocco De Luciani nel 2001. Avviata entro una vecchia porcellaia di Cesenatico, sulla costa forlivese, e trasformata in una cucina di macchinari hi-tech per il packa-

28

I lavoratori

Sono i dipendenti dell'azienda: l'età media è inferiore a 30 anni

ging su misura dei principali player mondiali dell'ortofrutta e del pharma (l'export vale la metà dei 4 milioni di fatturato 2016). Si va dai corsi di formazione on demand - inglese soprattutto per l'internazionalizzazione - alle polizze assicurative fino ai buoni regalo per Natale. Ed è stato introdotto quest'anno un premio per la sicurezza di 500 euro a dipendente, se si conferma il trend di zero infortuni. «Entro dicembre ci trasferiremo in un nuovo stabilimento a pochi chilometri, proprio per non mettere in difficoltà i collaboratori - spiega Burioli - e stiamo attivando convenzioni con palestre e scuole. All'interno della fabbrica abbiamo poi creato un laboratorio per gli studenti di Ingegneria industriale dell'Università di Bologna con cui collaboriamo».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Monnalisa

Borsellino virtuale per i benefit

Silvia Pieraccini

Ha introdotto i flexible benefits per tutti i dipendenti la Monnalisa di Arezzo (abbigliamento per bambine di fascia alta, 168 addetti per 41 milioni di fatturato) ma, soprattutto, ne ha fatto un tassello di un articolato sistema aziendale a sostegno della famiglia, che prevede possibilità di utilizzare la maternità facoltativa a ore, telelavoro dopo la maternità, part time a termine al rientro in azienda dopo la nascita di un figlio o per assistere i genitori anziani, paternità oltre le previsioni di legge. E prevede anche un'assicurazione sanitaria. Nel primo anno di applica-

1.480

Il borsellino

Il contenuto va da un minimo di 380 a 1.480 euro a dipendente

zione, il 2016, i flexible benefits hanno generato soddisfazione: il "borsellino virtuale" assegnato a ciascun dipendente sulla base del profilo professionale oscilla da 380 euro a 1.480 euro, e può essere speso per le voci "esentasse" indicate dal testo unico sui redditi. Oppure può essere utilizzato per alimentare il fondo di previdenza contrattuale, o un altro fondo di previdenza integrativa. Vantaggi per il dipendente? «L'azzeramento del cono fiscale è un buon risultato», spiega Sara Tommasiello, direttore finanza e risorse umane. Aggravi per l'azienda? «La gestione dei benefit ha richiesto di investire in un software e di appaltare all'esterno la gestione dei giustificativi di spesa inseriti da ciascun dipendente».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Peso: 1-6%, 3-89%