

## rapporti lavoro

## Welfare aziendale, crescono servizi e beneficiati

IL PREMIO DI PRODUTTIVITÀ PUÒ ESSERE CONVERTITO IN PRESTAZIONI PRIMA D'ORA NON CONTEMPLATE DALLA LEGGE E ANCHE I QUADRI POSSONO GODERE DEI BENEFIT. PIÙ DI 5 MILIONI DI DIPENDENTI NEL 2016 HANNO RICEVUTO IN MEDIA 1.500 EURO PER LA PERFORMANCE DI RISULTATO DETASSATA. IL NUMERO SALE. DOXA ED ENDERED MISURANO LA SODDISFAZIONE DEGLI ADDETTI

Stefania Aoi

Milano

**A**silo nido gratuito e buoni per acquistare i libri per i figli dei lavoratori, corsi di formazione per i dipendenti e adesso persino la previdenza complementare e pacchetti di azioni. Sempre più imprese anche in Italia, soprattutto quelle di grandi dimensioni, prevedono benefit a favore del proprio personale. Il cosiddetto welfare aziendale, cavallo di battaglia dei colossi della Silicon Valley come Google, adesso va di moda anche da noi, in parte per via dei crescenti incentivi previsti dal governo che lo considera un modo per far crescere la produttività delle imprese italiane e, così, il Pil nazionale.

L'ultima legge di bilancio ha per esempio esteso, a tutti quei dipendenti che non superano gli 80mila euro all'anno di stipendio, la possibilità di beneficiare degli sgravi fiscali sul premio di produttività. In sostanza tra i fortunati, adesso, rientrano anche i quadri, che fino all'anno scorso erano esclusi dagli incentivi destinati solo a chi non superava i 50mila euro. Altra novità della legge di bilancio 2017 è che cresce l'importo detassabile con l'aliquota agevolata del 10 per cento (invece che con aliquota ordinaria dal 23 fino al 43 per cento). Prima era di 2.500 euro massimo. Ora si arriva ai 4mila.

«Con questi provvedimenti, lavoratori e imprese ci guadagnano entrambi», afferma Enzo De Fusco, coordinatore scientifico della Fondazione studi dell'Ordine dei Consulenti del lavoro. «Il dipendente, addirittura, — prosegue il tecnico — potrà scegliere se convertire il premio

di produttività in benefit aziendali e in questo caso godrà di una detassazione totale». Sarà anche possibile convertire il premio in servizi prima non contemplati dalla legge. «Per esempio — ricorda De Fusco — si potrà optare per la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa, la polizza di infortunio, oppure le azioni della propria azienda».

Ma quanti lavoratori beneficiano in Italia degli sgravi sul premio di risultato? Nel 2016, secondo dati ministeriali, più di 5 milioni di dipendenti hanno ricevuto un premio di risultato detassato, ovvero più di un lavoratore italiano su tre, per una cifra media di 1500 euro a persona. Adesso però la platea di destinatari delle agevolazioni si va allargando, visto che entrano in gioco anche i quadri. «D'altra parte — afferma l'esperto — il legislatore ha però ristretto i requisiti per il loro ottenimento: si dovrà dimostrare l'aumento reale della produttività, mentre prima questo non era necessario». Per esempio, prosegue Fusco, «le aziende dovranno documentare l'incremento di fatturato o di utile. E anche il sindacato giocherà un ruolo importante». Potranno infine essere studiati dei pacchetti di servizi gratuiti a favore del lavoratore, a prescindere dal premio di produttività, «e in questo caso né l'impresa né il dipendente verranno tassati e non ci sarà il vincolo del tetto massimo di spesa dei 4mila euro».

Le agevolazioni fiscali si applicheranno a tutti i datori di lavoro del settore privato, persino agli enti pubblici economici, alle associazioni culturali, politiche o di volontariato. Agli studi professionali, ai consorzi e agli enti ecclesiastici. «Di sicuro, il nuovo quadro normativo spinge verso un sistema nel quale il dialogo tra sindacati e imprese è sempre più fondamentale e il modello di welfare deve essere contrattato tra le parti sociali», afferma Andrea Keller, amministratore delegato di Edenred Italia. L'azienda che guida, quotata alla Borsa di Parigi, che opera in quarantadue paesi al servizio di 660mila imprese ed enti pubblici, è specializzata

nel business dei ticket restaurant, quei buoni pasto dati ai lavoratori, e insieme a Doxa ha realizzato un'indagine per capire quanto i benefit siano apprezzati dai dipendenti. Tra gli 800 lavoratori intervistati, sei su dieci hanno dichiarato di essere favorevoli all'estensione dei programmi di welfare aziendali. Anche se la percentuale di soddisfazione cala di dieci punti percentuali circa giudicando i piani della propria azienda. Segno che c'è ancora da lavorare sui servizi messi a disposizione.

Tra i servizi ritenuti più interessanti dai dipendenti risultano le agevolazioni commerciali e i buoni spesa, la flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro e la copertura sanitaria estesa anche ai familiari. Seguono i servizi ai figli dei dipendenti come l'acquisto dei libri scolastici o il pagamento delle rette scolastiche. E i servizi alla persona come l'assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti).

Non sempre però le aziende contemplano servizi ritenuti importanti per i dipendenti. Secondo l'indagine Doxa-Endered 2016, mentre i servizi alla persona e ai familiari, sono ritenuti di forte interesse per quasi otto lavoratori su dieci (76 per cento), lo sono solo per sei aziende su dieci (59 per cento). Lo scarto più elevato riguarda i servizi alla mobilità come la navetta aziendale, il car sharing e il car pooling per favorire l'uso condiviso dell'auto tra colleghi. Questi sono interessanti per sette lavoratori su dieci, eppure solo cinque aziende su dieci li contemplano. Se oltre la metà dei lavoratori è ottimista sul futuro dei piani di welfare e pensa che questi si svilupperanno ulteriormente, per quasi quattro dipendenti su dieci la situazione economica non lo renderà possibile. Per un 8 per cento addirittura si assisterà a dei tagli per via della crisi del mercato, delle difficoltà di bilancio e della necessità di ridurre i costi. Appena un 11 per cento è convinto che questo accadrà per via di non meglio specificate resistenze sindacali. Si tratta però di percentuali in calo rispetto all'ultima indagine del 2013.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**[IL SONDAGGIO]**

**Industrie convinte che gli investimenti in benefit saliranno e le Pmi mostrano maggiore attenzione alle opportunità**

Imprese e dipendenti hanno convinzioni diverse sugli ostacoli che impediscono lo sviluppo dei piani di welfare. Secondo un dipendente su tre, c'è soprattutto la difficoltà delle società di comprendere le esigenze dei lavoratori. Seguita dalla poca convinzione da parte dei manager sull'utilità reale di certe misure. Poi, certo, la crisi del mercato, le difficoltà di bilancio e l'esigenza di ridurre i costi sono un'altra motivazione che secondo il campione di intervistati, non incentiva a investire sui benefit. Ma quest'ultima è una convinzione meno forte rispetto al 2013, data dell'ultimo sondaggio Doxa Endered. Quasi come se ci fosse la percezione di un miglioramento in atto. Rispetto a quattro anni fa, i problemi economici d'altronde sono meno sentiti anche tra gli imprenditori. Anche se, ancora adesso, la maggior parte è convinta di non riuscire a fare meglio per via dei problemi di bilancio piuttosto che di mercato (58 per cento degli intervistati). Le barriere relazionali sono considerate un problema solo dal 43 per cento del campione. Anche se cresce la convinzione che forse un maggior dialogo con i dipendenti aiuterebbe. In ogni caso la maggior parte delle imprese intervistate (74 per cento) ritiene che i programmi di welfare andranno ad ampliarsi nel futuro. Nel 2013 la pensava così solo il 63 per cento del campione. Diminuisce dunque il numero di chi ritiene che resteranno stabili e di chi è convinto che si ridurranno. Se le grandi realtà sono più sensibili al tema, l'attenzione cresce anche tra le piccole e medie imprese. Secondo il sondaggio Doxa-Endered, il 78 per cento delle pmi vede, soprattutto grazie agli incentivi fiscali, i servizi di welfare aziendale come una opportunità. Appena il 7 per cento invece non li considera tali e li snobba. (st.a.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**[I DATI]**

**Palestra, buoni pasto e benzina i preferiti dai lavoratori italiani**

Tra i benefit più diffusi nelle aziende secondo l'indagine Doxa-Endered appena pubblicata, ci sono i buoni pasto, insieme alle convenzioni con palestre e ai buoni benzina, offerti da quasi 7 aziende su dieci delle 800 intervistate e diffusi soprattutto tra le società di media e grande dimensione e in quelle straniere. Al secondo posto tra i benefit, le imprese tendono a concedere una maggiore flessibilità di orario di lavoro, permessi retribuiti aggiuntivi rispetto al contratto nazionale, possibilità di svolgere il lavoro da luoghi diversi dall'ufficio (66 per cento delle intervistate). Al terzo posto ecco che spiccano i corsi di lingua e di informatica, iniziative di volontariato (65 per cento). Al quarto posto infine, ecco tutti quei servizi aziendali come la mensa e le visite di prevenzione sanitaria (62 per cento). Tra i servizi meno diffusi invece ecco quelli alla persona o ai familiari come l'assistenza ai parenti disabili, agli anziani attraverso buoni per pagare la badante o ai bambini con buoni per pagare la baby sitter (28 per cento). Ancora i servizi di mobilità come la navetta aziendale per il trasporto in ufficio e il car sharing aziendale (32 per cento). (st.a.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'ultima legge di bilancio ha esteso ai dipendenti che guadagnano fino a **80mila euro** all'anno la possibilità di beneficiare degli sgravi fiscali sul premio di produttività. Così entrano in gioco i quadri

