

Osservatorio Welfare

Strumenti La platea di chi può usufruirne è più ampia. Mentre il tetto della somma su cui vale lo sconto sale, in alcuni casi, a 4 mila euro

Bilanci Col Fisco leggero il welfare fiorisce

A gennaio 20 mila contratti aziendali per offrire premi e servizi ai lavoratori. Nasce un nuovo mercato

I più gettonati sono quelli per i figli, come i libri scolastici

DI LUISA ADANI

La crescita costante del welfare aziendale. L'evidenza è nel numero dei contratti aziendali e territoriali di produttività depositati al ministero del Lavoro necessari per ottenere la detassazione dei premi di produttività che a gennaio sono stati 19.457 (di questi 11.521 riferiti ad accordi sottoscritti nel 2015). Come previsto infatti dalla legge Finanziaria, per poter godere delle migliori condizioni fiscali, le somme erogate quale premio di risultato devono essere indicate in un accordo aziendale o territoriale stipulato dall'azienda con le rappresentanze sindacali ed essere depositato entro 30 giorni presso la direzione territoriale di riferimento. Fra i contratti registrati sul sito del ministero, 15.178 riguardano obiettivi di produttività, 11.369 di redditività e 8.595 di qualità mentre le misure prevedono un piano di partecipazione in 2.040 casi e azioni di welfare aziendale in 4.099.

Le novità

Un buon successo quindi a sei mesi dall'entrata in vigore della nuova normativa. La legge di Stabilità del 2017 poi ha potenziato il welfare aziendale confermando e ampliando le misure e provvedimenti finanziari della legge del 2016. In particolare, i premi di risultato e partecipazione, che possono godere di una aliquota sostitutiva del 10% e della possibilità di

convertire il valore in prodotti o servizi senza che concorrano alla formazione del reddito da lavoro dipendente, viene estesa ai dipendenti che percepiscono fino a 80 mila euro all'anno mentre nel 2016 il tetto era a 50.000. In questo modo la misura arriva a toccare anche quadri e i primi livelli dirigenziali e non principalmente gli operai e gli impiegati come avveniva precedentemente. Incrementano anche i premi che passano da 2 mila a 3 mila euro e si innalzano a 2.500 a 4 mila euro nel caso le aziende coinvolgano i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Rispetto al 2016 si amplia anche la gamma di servizi potenziando gli strumenti di sostegno alla maternità e al miglioramento della conciliazione famiglia lavoro. Non sono assoggettate all'imposta sostitutiva le somme dei benefit aziendali scelti dai lavoratori così come non concorrono a formare reddito e non sono soggetti all'imposta del 10% i contributi alle forme pensionistiche complementari e alle forme pensionistiche e sanitarie complementari. Inoltre i beni e servizi di welfare erogati quali premio sono completamente deducibili dal reddito d'impresa poiché viene a decadere il precedente limite del 5 per mille del costo del personale.

Il gradimento

Dato che le misure di welfare aziendali nascono con l'obiettivo di accrescere il valore complessivo della remunerazione, migliorare il benessere e aumentare motivazione e il coinvolgimento dei

lavoratori è fondamentale chiedersi se piacciono e fino a che punto. A questa domanda ha risposto la ricerca Doxa-Edenred. Ecco i risultati: il 54% dei dipendenti vede positivamente l'introduzione del welfare aziendale, percentuale che migliora sensibilmente e arriva al 62% se si chiede di riferirsi in modo specifico alle misure applicate dall'azienda in cui lavorano. Considerazione che sottolinea quanto affermato da molti operatori: una attenta analisi dei bisogni e delle esigenze di chi lavora nella specifica azienda è la condizione indispensabile per un buon successo dell'implementazione dei piani di welfare. Conviene quindi rifuggire da soluzioni standard valide un po' per tutti. Al di là di questa considerazione tra i servizi che generalmente piacciono di più: le agevolazioni commerciali e i buoni spesa (90%), la flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro (88%) e il welfare contrattuale (84%, con maggiore incidenza sulla copertura sanitaria estesa anche ai familiari), i servizi ai figli dei dipendenti (82%) e i servizi alla persona e ai familiari con il 76%.

I preferiti

«Alcune prestazioni — precisano gli estensori della ricerca — che i maggiori trend positivi riguardano i servizi per i figli dei dipendenti, oggi al 45% (erano tra il 3 e 5% nel 2013) e che prevedono l'acquisto dei libri scolastici, il pagamento delle rette scolastiche e i servizi di orientamento al lavoro; i servizi alla persona, oggi al 28% (erano al 3% nel 2013), come

l'assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti, e le prestazioni di badanti, colf e baby sitter».

Dall'analisi comparata dei dati emerge un altro aspetto interessante: non sempre quanto piace di più ai dipendenti è anche il preferito dalle aziende. I servizi alla mobilità (navette, car sharing etc.) per esempio sono visti con molto favore dal 70% dei dipendenti ma solo dal 50% delle aziende così come i servizi alla persona e ai familiari che sono ritenuti interessanti dal 76% dei collaboratori e dal 59% delle aziende. Infine un altro aspetto positivo: più della metà degli intervistati ritiene che i piani di welfare della propria azienda si svilupperanno mentre è marginale l'8% che ritiene si ridurranno per ragioni di natura economica. Infine tre suggerimenti, li propone Chiara Fogliani, consigliera delegata di Welfare Company (società di QUI! Group) «Per avviare un piano che sia volano di benessere e di motivazione è indispensabile concentrarsi sulla qualità dei servizi proposti cucendo un abito sartoriale del welfare a misura dei dipendenti. Secondo punto di attenzione è la capillarità della spendibilità dei servizi su tutto il territorio nazionale, fino ad arrivare se necessario a definire una convenzione ad hoc per ogni singolo lavoratore. Il terzo suggerimento riguarda un aspetto troppo spesso considerato un dettaglio, il piano di comunicazione: poco importa avere un sistema di welfare splendido se i dipendenti non lo conoscono».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IL BILANCIO

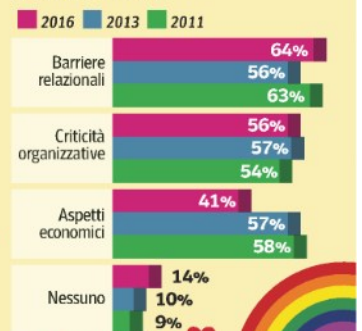
I servizi di welfare aziendale più interessanti per i lavoratori...



... e per le aziende

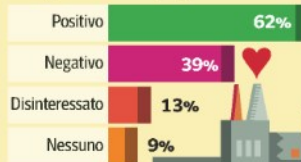


Le difficoltà di implementazione dei piani di welfare



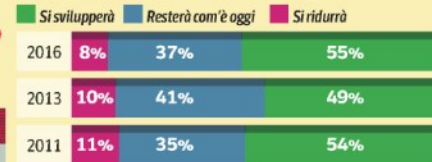
L'hit parade

L'atteggiamento verso i programmi di welfare



I giudizi

Il futuro del programma di welfare dell'azienda...



Fonte: Edenred

Servizi

Soluzioni a misura di piccole e medie

Il welfare aziendale, entrato in vigore con la legge di Stabilità 2016, è oggi parte integrante di diversi contratti di lavoro nazionali. Se all'azienda permette la detassazione sugli importi erogati ai dipendenti come premi di risultato, sotto forma di bonus e servizi, al lavoratore garantisce benefit importanti come carte carburante, buoni spesa, viaggi, visite mediche, sostegni economici per l'acquisto dei libri scolastici e così via. Ma come fa un'azienda ad orientarsi nella scelta del piano di welfare aziendale? E, soprattutto, quale welfare aziendale è adattabile ad una pmi? WellWork, società specializzata,

vuole fornire a queste domande risposte precise, frutto di oltre 20 anni di esperienza nel settore della consulenza del lavoro. La società affianca le imprese in ogni fase dello sviluppo del programma di welfare: dagli aspetti operativi a quelli legislativi, burocratici e amministrativi. L'obiettivo è andare oltre i normali standard di flexible benefit, fornendo l'opportunità di contare su una rete completa di servizi territoriali: tutto questo nell'ottica della migliore worklife balance per i lavoratori delle pmi, in ogni parte d'Italia.

BARBARA MILLUCCI

© RIPRODUZIONE RISERVATA