

## Articoli Selezionati

### SCENARIO

13/05/17	Milano Finanza	45	Le sfide del neo-welfare	Corvi Ester	1
15/05/17	Sole 24 Ore - Focus	12	Focus - Welfare aziendale, mercato in crescita	Casadei Cristina	2
15/05/17	Sole 24 Ore - Focus	12	Focus - Una dote in previdenza ma anche gift card e telefoni	Prisco Francesco	5
15/05/17	L'Economia del Corriere della Sera	39	Bimbi in ufficio tra scienza, sport e clown	Caruso Paola	6
15/05/17	Repubblica Affari&Finanza	46	Focus impresa Italia - Sanità, scuola e assistenza è il welfare del lavoratore	m.mang.	8
16/05/17	Sole 24 Ore	13	Maxi-piattaforma per il welfare - Verona investe sul welfare	Ganz Barbara	9
17/05/17	Corriere della Sera Milano	4	Piccole imprese, il welfare aziendale non decolla	S.Bet.	10
18/05/17	Sole 24 Ore	16	In breve - Regione Lazio - Welfare aziendale, pronto un milione	...	11

# Le sfide del neo-welfare

Lo scambio di aiuti dai genitori ai figli ammonta, secondo una ricerca di Assimoco, a 30,5 miliardi. Mentre cresce il bisogno di strumenti ad hoc

di Ester Corvi

«**L**a crisi finanziaria ha portato un maggiore approccio alla sobrietà. Le parole chiave sono cooperazione, perchè si esce dalla crisi solo facendo sistema, e creatività, un'arma molto utile per trovare nuove soluzioni» dice Ruggero Frecchiami, direttore generale del gruppo Assimoco, che a fine 2016 ha raggiunto una raccolta totale di 790 milioni di euro. «I prodotti assicurativi vanno ripensati per tenere conto del nuovo scenario che si è creato. Si deve guardare alla società in maniera più attenta, per intercettare i bisogni che stanno emergendo. Penso in particolare ai giovani, i cosiddetti Millennials, e alle famiglie» continua Frecchiami. Proprio con questo intento la quarta edizione del rapporto Assimoco, è incentrato sul «neo-welfare per la famiglia. Proteggere e accompagnare i figli nella vita adulta: una questione di cooperazione». La ricerca, realizzata da Ermeneia, Studi e Strategie di Sistema, evidenzia in maniera inequivocabile la necessità, da parte del sistema Italia, di adottare politiche giovanili adeguate per favorire la transizione alla vita adulta dei figli. In Europa i Paesi che ottengono risultati migliori in termini di transizione all'età adulta (i Paesi nordici, in particolare Finlandia e Danimarca) presentano generalmente una varietà di strumenti di supporto ai giovani: non esistono, per esempio, genitori single che ricevono una sola fonte di assistenza sociale, mentre l'Italia ha il numero maggiore di giovani in questa categoria. Inoltre,

come evidenziato dal confronto internazionale curato da Francesco Billari, prorettore e professore di demografia dell'università Bocconi, e da Nicolò Cavalli, del dipartimento di sociologia dell'università di Oxford, i Paesi nordici hanno sussidi di disoccupazione ampi e generalmente lunghi (fino a 24 mesi); una percentuale molto elevata di studenti che ricevono borse di studio e al contrario una quota molto bassa di studenti che pagano rette universitarie. Questi Paesi hanno inoltre sistemi generosi in termini di housing benefit e sistemi di welfare relativamente efficienti e strutturati. Guardando invece ai Paesi più vicini all'Italia, la Germania è stata di recente indicata come un esempio di nazione che ha introdotto forti cambiamenti per quanto riguarda la riconciliazione tra lavoro e famiglia. Tra il 2006 e il 2008, il governo di grande coalizione tedesco ha infatti introdotto agevolazioni fiscali per le famiglie (tra cui un sussidio di 300 euro al mese per 14 mesi, a prescindere dal reddito, per famiglie con un solo lavoratore), investimenti pari a 4 miliardi di euro per l'espansione dell'offerta di asili nido per bambini sotto i tre anni, e una nuova legge sui congedi parentali (allungati da 10 a 12 mesi con salario decurtato di un terzo fino a un limite di 1.800 euro al mese). La nuova legge promuove anche una maggiore partecipazione dei padri: il congedo può essere preso dalla madre o dal padre, e sono previsti due mesi addizionali a disposizione del genitore che non ha preso il congedo. È così che la Germania ha introdotto un modello di investimento sociale anche grazie

all'attivazione progressiva, nella forza lavoro, della partecipazione femminile. In sintesi si tratta di un insieme di strumenti a cui l'Italia ha tentato di sopperire facendo leva sulle risorse familiari. Dall'analisi di tre campioni rappresentativi nazionali, costituiti fra i 18 e i 60 anni (i genitori), dai giovani di età compresa tra i 18 e i 34 anni (i figli) e dalle persone tra i 61 e i 75 anni (i nonni) è emerso, infatti, che in Italia esiste uno scambio significativo di aiuti reciproci tra le diverse generazioni. Numeri alla mano, lo scambio di aiuti economici, nella direzione genitori/figli ammonta a 30,5 miliardi di euro nell'anno 2016, e sale a 38,5 miliardi se si sommano gli aiuti ricevuti dai nonni, bisnonni o da altre persone anziane. Esiste poi lo scambio di aiuti non in denaro, ossia di cibo, vestiti, cellulari, computer, ma soprattutto servizi di assistenza e di sostegno quotidiano, che possono interessare più del 60% dei giovani intervistati. Il tutto considerando che l'età media di uscita dei giovani dalla famiglia risulta «ritardata» e cioè pari a 30,1 anni contro una media europea di 26,1. L'Italia è in buona compagnia con la Grecia (29,4 anni) e con la Spagna (29,0 anni), ma come ci si poteva aspettare è lontana dalla situazione della Germania (23,8 anni) e ancora di più da quella della Svezia (19,7 anni). (riproduzione riservata)



# FOCUS

## L'ascesa dei benefit flessibili

**Piattaforme&offerta.** Sulla scia dell'aumento di aziende che adottano piani strutturati è nata la prima rete di agenzie che forniscono prestazioni

# Welfare aziendale, mercato in crescita

Tra i servizi più utilizzati istruzione per i figli, assistenza sanitaria e previdenza integrativa

**Tipologie.** Tra le società che offrono piani ad hoc una su tre è del settore manifatturiero

### LO SCENARIO

Isenburg (Easy Welfare): una legislazione più chiara e la possibilità di utilizzare la leva fiscale aiutano le imprese

**Cristina Casadei**

■ A dire welfare si fa presto, ma attuare un piano è più complesso e impegnativo di quel che si potrebbe pensare. Proprio in questi giorni Golden point, la catena che distribuisce calzetteria, beachwear e leggings, sta inviando alle sue dipendenti le lettere in cui le avverte che potranno beneficiare del loro premio di incentivazione legato alle vendite in servizi di welfare su una apposita piattaforma. Intanto è in corso un'indagine per capire quali sono i servizi richiesti dalle lavoratrici per le quali l'azienda vuole costruire, nel tempo, una proposta taylor made. Premesso che si tratta per la stragrande maggioranza di lavoratrici, resta il fatto che ognuna ha la sua storia e quindi esigenze diverse. Così, c'è chi preferisce optare per il bollettino mensa o chi per il rimborso dei libri scolastici, ma c'è anche chi preferisce spendere il budget in tempo libero e svaghi. Costruire il sistema, si capisce bene dal racconto della responsabile delle risorse umane, Sara Tassoni, non è stato affatto semplice e ha richiesto il ricorso a un consulente esterno, specializzato in questi servizi, con l'obiettivo di rendere semplice l'attuazione del piano e il raggiungimento degli obiettivi.

Federico Isenburg, amministratore delegato di Easy Welfare - piattaforma di servizi per il welfare aziendale che ha circa 100 collaboratori e punta a chiudere il 2017 con un giro d'affari superiore a 7 milioni, in crescita del 50% rispetto al 2016 - spiega che «realizzare un piano welfare non è semplice ma non è nemmeno compli-

cato: negli ultimi tempi c'è stata una forte semplificazione e possiamo dire che l'attuale approccio fiscale è corretto». Anche per questo, osserva Isenburg, «ci sono sempre più aziende che stanno andando verso il welfare. È il modo più semplice per dare una gratificazione al dipendente, soprattutto oggi che la legge ha dato una serie di regole e chiarimenti affinché le aziende che vogliono offrire welfare possano farlo con chiarezza e semplicità». Nei piani, poi, c'è anche la leva motivazionale perché «il welfare ha aperto le porte a una serie di politiche delle risorse umane e alla loro evoluzione - continua Isenburg -». Se fino a un paio di anni fa la consulenza apriva le porte al welfare, oggi è il welfare che apre a un approccio più consulenziale e di interesse dell'azienda verso le risorse umane».

Gli interlocutori si stanno moltiplicando e intorno al welfare aziendale è nata una vera e propria economia. Pochi mesi fa è nata la prima rete di welfare aziendale, Aiwa, fondata da Aon Hewitt, Cir Food, Day, Easy Welfare, Edenred, Eudaimon, Mercer, Sodexo, Willis Towers Watson che rappresentano oltre il 90% di questo mercato, in forte espansione dopo le normative introdotte dalla legge di stabilità nel 2016. L'associazione si pone come obiettivo la promozione della cultura del welfare e del wellness delle persone in azienda cercando di valorizzare i dipendenti e pensando alla competitività aziendale.

Il settore, in una fase di forte dinamismo, vede le aziende fornitrici di servizi proporre ai lavoratori una rosa sempre più ampia per poter accontentare tutta la popolazione aziendale, dal giovane single fino alla mamma di bimbi piccoli o a chi ha i genitori anziani. Parliamo infatti di servizi sanitari,

assistenza agli anziani, altri servizi per le persone, fondi previdenziali e sanitari, assicurazioni (con particolare riferimento alle assicurazioni previdenziali, sanitarie e long term care), istruzione e formazione, wellness, cultura e spettacolo, trasporti, servizi per l'inclusione e l'integrazione sociale. L'elenco è molto lungo.

Ma quali sono le preferenze dei lavoratori? A fornire alcune indicazioni è l'osservatorio del gruppo Easy Welfare, con l'attività di monitoraggio e studio di Rwa consulting. Nell'ultima analisi, condotta su un panel di 128 aziende che hanno attivato piani di flexible benefit (con Easy Welfare, gestiti tramite portale online dedicato), emerge che una su tre appartiene alla manifattura, il 15% ai servizi finanziari e il 13% al settore media, digital e telecomunicazioni. A una cifra le percentuali degli altri settori, come il commercio (6%), il trasporto e magazzino (5%), l'energia e le risorse (4%). L'analisi demografica mette in luce la prevalenza della fascia tra i 40 e i 50 anni (36%), seguita da chi ha tra i 50 e i 60 anni (28%), e da chi ha tra i 30 e i 40 anni (26%).

Se confrontiamo i piani welfare 2016 e 2015 emerge una crescita significativa del numero di aziende che ne hanno costruito uno. Il meccanismo è piuttosto semplice. Ogni lavoratore ha a disposizione un budget da spendere su una apposita piattaforma la cui provenienza nel 63% delle aziende deriva dalla scelta di erogare liberalità, nel 31% dal finanziamento tramite contrattazione sindacale, mentre nel 6% sfruttando entrambe le fonti di finanziamento. Tra l'altro se si confrontano gli importi del 2016 e del 2015 si constata un aumento dell'importo della fonte liberalità (+38%) e della fonte contrattuale (+17%), mentre cala la combinazione data da libera-



lità e contrattuale.

Se andiamo a vedere la composizione complessiva dei consumi 2016 per categoria di servizio svetta l'istruzione con il 35% di preferenze, seguita dall'assistenza sanitaria (con il 21,1%) e dalla previdenza (con il 17,2%). C'è poi un 15,7% che sceglie i fringe benefit e un 9,5% che opta per l'area ricreativa. Riunendo istruzione, salute e previdenza in un'unica categoria, questa risulta essere preponderante nella fascia di età che va dai 40 ai 60 anni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### La fotografia

#### OFFERTA WELFARE

I settori di attività delle aziende con portale flexible benefit.

Dati in percentuale



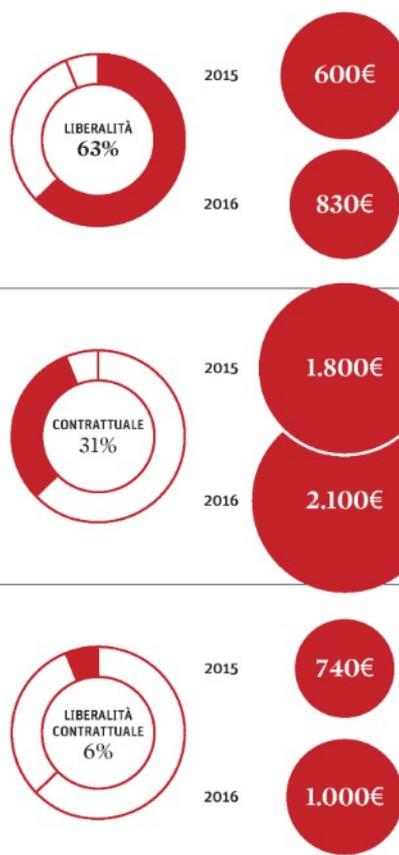
#### PIANO WELFARE E BENEFIT A CONFRONTO

Fonte di finanziamento del piano welfare.

Dati in percentuale

Importo medio del benefit: confronto 2015/16.

Valori in €



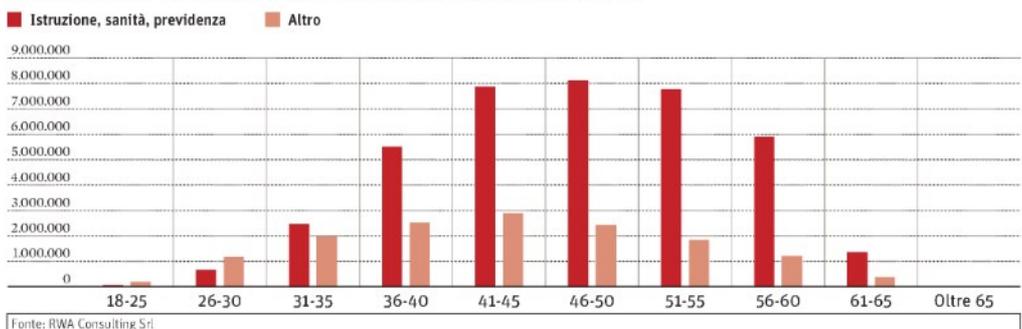
#### UTILIZZO DEL BENEFIT

Composizione complessiva dei consumi 2016 per servizio



#### CONSUMI PER FASCE D'ETÀ

Consumo di «istruzione, sanità e previdenza» e «altro» per fascia di età. Valori assoluti, in €



Fonte: RWA Consulting Srl



**LA PAROLA  
 CHIAVE**

**Flexible benefit**

● Ai dipendenti aziendali che scelgono i flexible benefit come modello alternativo di retribuzione, ad esempio al posto del premio direttamente in busta paga, viene assegnato un budget di spesa attraverso il quale è possibile comporre in modo personalizzato il pacchetto di benefici che più rispecchia le proprie necessità, minimizzando l'impatto fiscale e contributivo tanto per il dipendente, che non si vede sottratte somme destinate alle tasse, quanto per l'azienda, che non è costretta a pagare oneri fiscali sul premio in busta paga. I benefit non soggetti a tassazione sono stati identificati in modo preciso, quindi il dipendente dovrà effettuare le sue scelte all'interno di un "paniere" di benefit prestabilito.

**In breve**



**SULLA PIATTAFORMA**

Offrire servizi più puntuali richiede il ricorso a consulenti esterni, piattaforme specializzate che in Italia si stanno moltiplicando e strutturando sempre più. Sono nove le agenzie che fanno parte della rete Aiwa sul welfare aziendale, che rappresenta il 90% del mercato

**LE AGENZIE**

**9**



**IN CRESCITA**

Tra i pacchetti «flexible benefit» si trovano sempre più offerte che riguardano il wellness, la cultura, lo spettacolo, lo sport, i trasporti. Più sotto la percentuale di chi, nel 2016, ha scelto di consumare all'interno dei propri benefit a disposizione quelli relativi all'area ricreativa

**TEMPO LIBERO**

**9,5%**



**IL COINVOLGIMENTO**

Aumenta tra le aziende l'abitudine di adottare questionari interni, attivare focus group, creare community o organizzare welfare day per conoscere le esigenze più diffuse o urgenti tra i dipendenti. Più sotto il numero di imprese interpellate nel sondaggio di RWA Consulting

**LE AZIENDE**

**128**

# FOCUS

## L'ascesa dei benefit flessibili

**Il caso/2.** La società dell'Ict Exprivia aumenta i benefit per i dipendenti

# Una dote in previdenza ma anche gift card e telefoni

### IL BILANCIO

Nel 2016 l'azienda ha investito 1,5 milioni. Il 94% degli addetti ha fruito di flexible benefit e il 78% ha gradito il piano

**Francesco Prisco**

■ Se i lavoratori sono l'asset più importante di un'azienda, "premiarli" con servizi che ne migliorino la qualità della vita può rivelarsi una scelta vincente. Si è mossa in questa direzione alla fine del 2015 Exprivia, impresa dell'Ict con quartier generale a Molfetta che conta 2 mila addetti in tutta Italia e ha chiuso l'ultimo bilancio con ricavi consolidati per 141,8 milioni.

L'azienda ha scelto infatti di ristrutturare il proprio piano di welfare seguendo quattro linee direttrici: l'incremento del valore del buon pasto a 7 euro; l'assegnazione di smartphone e sim per uso promiscuo; l'assicurazione sanitaria con uso estendibile all'intero nucleo familiare; un budget da 250 per ciascun dipendente da spendere in flexible benefit. «Tenendo conto - sottolinea Gianfranco Minervini, responsabile contrattualistica e normativa del lavoro dell'azienda - che in una società di servizi come Exprivia e quindi una società di tipo human intensive i collaboratori costituiscono l'asset più importante, abbiamo pensato alla positività che può derivare da un capitale umano che possa condividere con l'azienda i valori e gli obiettivi strategici. Abbiamo quindi ritenuto di contribuire al benessere delle persone migliorando l'offerta retributiva attraverso iniziative, come il welfare, che hanno anche vantaggi di natura fiscale che riverberano i loro positivi effetti sull'azienda e sui dipendenti». Nel

2016 Exprivia ha così investito 1,5 milioni in welfare.

Per quanto riguarda il capitolo flexible benefit, la società pugliese ha fatto ricorso a Easy Welfare. «Li abbiamo conosciuti - prosegue Minervini - tramite Assolombarda e abbiamo apprezzato l'offerta di servizi proposta, sia sotto l'aspetto della varietà sia sotto il profilo tecnologico. Abbiamo quindi deciso di affidarci a loro potendo contare anche sul supporto di Assolombarda per quanto attiene agli aspetti fiscali e sindacali». Il lavoro compiuto insieme con Easy Welfare è partito da un'analisi demografica sui dipendenti di Exprivia e da un survey finalizzato a comprendere quali servizi potessero fare al caso degli addetti. Il passo successivo è stato un piano di comunicazione interna dell'iniziativa, culminato in un welfare day. L'offerta di fringe benefit messa a punto per i lavoratori di Exprivia prevedeva quattro categorie di servizi: istruzione (rimborso test scolastici, rette, mense, asili); cultura e tempo libero (wellness, terme, libri, palestre); fringe benefit (gift card, buoni benzina, card Amazon); convenzioni. Il 94% della popolazione aziendale ha fruito di flexible benefit e il 78% ha espresso parere favorevole sul piano. Quanto all'utilizzo del budget da spendere in flexible benefit, la gran parte dei lavoratori (90%) ha scelto le gift card: c'è stato chi ha investito in istruzione (8%) e chi in cultura e tempo libero (2%). Per il 2017 l'azienda, oltre a confermare il vantaggio di servizi di flexible benefit proposto l'anno scorso, offre la possibilità di impiegare in previdenza complementare la dote da 250 euro messa a disposizione.

 @MrPrisco

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# BIMBI IN UFFICIO TRA SCIENZA, SPORT E CLOWN

Da Poste Italiane ad Allianz, da General Electric a Carrefour, passando per Rcs e Doxa

Le aziende aprono le porte ai figli dei dipendenti, per un tour tra le scrivanie e tanti giochi

di **Paola Caruso**

**A**lzi la mano chi non vuole portare i propri figli al lavoro per un giorno. Obiettivo: mostrare ai piccoli dove i genitori passano tante ore quando sono fuori casa. «Bimbi in ufficio con mamma e papà», l'iniziativa promossa da *Corriere della Sera/L'Economia* per il 23esimo anno consecutivo permette di realizzare questo desiderio.

## Date e sedi

Il 26 maggio aziende, enti, studi professionali e associazioni aderenti apriranno le porte ai figli dei dipendenti per il classico tour tra le scrivanie. Alcune società lo fanno da anni, come Poste Italiane, che si prepara alla sua dodicesima edizione, in 27 sedi nazionali.

Ma c'è chi ha anticipato la festa: nelle sedi Allianz Italia di Trieste e Torino la giornata si è svolta il 12 maggio, mentre a Milano e Roma è in programma per il 26. Qui partecipano circa mille bimbi, più gli ex dipendenti in pensione, ar-

ruolati per seguire i giochi. «Quest'anno festeggiamo la nostra sedicesima edizione dell'iniziativa», spiega Maurizio Devescovi, direttore generale di Allianz.

Tante le attività ricreative progettate per allietare la baby-accoglienza, la Camera di Commercio di Milano ha previsto un corso di cucina guidato da uno chef, lo studio legale Albè Associati ha messo in piedi una caccia al tesoro sul tema delle professioni, Doxa/Connexia ha coinvolto i clown dell'associazione no profit Parada e un vignettista per ritrarre i bambini, mentre Carrefour Italia ha studiato laboratori dedicati a ecologia e biodiversità per sensibilizzare in maniera attiva i piccoli invitati su tematiche green. «Dopo il successo dello scorso anno abbiamo aderito ancora con entusiasmo», precisa Paola Accornero, responsabile risorse umane di Carrefour Italia.

Di carattere ludico-creativo i passatempi di Rcs: il gruppo, in collaborazio-

ne con Gazzetta Summer Camp e Fondazione Cannavò «Io tifo positivo», ha previsto per il 24 maggio laboratori sui valori positivi dello sport e animazioni a tema di giocolieri.

La scienza, invece, va in scena da General Electric Italia, che ha preparato giochi tecnologici. «Vorremmo appassionare i piccoli ai meccanismi che stanno dietro alle grandi invenzioni», commenta Stefano Pichiecchio, manager delle risorse umane di GE Corporate.

Musica, arte e moda caratterizzano la festa in Zurich Italia: «Vogliamo promuovere i valori che ispirano il cambiamento dei nostri spazi in azienda», afferma Federica Troya, responsabile risorse umane del gruppo.

Tra le imprese new-entry c'è Fercam, che partecipa, per quest'anno, con la filiale di Bologna. La lista di chi partecipa è online su [Corriere.it](http://Corriere.it).

Per info e adesioni: 02-89663231; [bimbinufficio2017@rcs.it](mailto:bimbinufficio2017@rcs.it).

 @paolacars

© RIPRODUZIONE RISERVATA



### ● L'evento

L'iniziativa promossa dal *Corriere della Sera/L'Economia*, giunta alla 23esima edizione, quest'anno è stata proclamata per il 26 maggio, anche se alcuni gruppi hanno deciso di anticiparla (in Rcs, sede di via Solferino, sarà il 24 maggio). Durante un pomeriggio diverso dal solito aziende, enti, e studi professionali accolgono i figli dei dipendenti. Tutti possono partecipare, basta iscriversi. L'organizzazione della giornata è libera. Info e adesioni: 02.89663231; [bimbinufficio2017@rcs.it](mailto:bimbinufficio2017@rcs.it)





focus **impresa italia**

(IL SISTEMA)

# Sanità, scuola e assistenza è il welfare del lavoratore

**NELL'EPOCA DELLE PENSIONI A RISCHIO E DELLE SCARSE RIVALUTAZIONI DI CAPITALE LE AZIENDE SCOPRONO I BENEFIT LEGATI ALLA PRODUTTIVITÀ SOTTO FORMA DI SERVIZI: I CAMPI DI APPLICAZIONE SONO NUMEROSI E ALLA FINE TUTTI CI GUADAGNANO**

Roma

Siamo decisamente più attenti ad accumulare che a proteggere il nostro patrimonio personale, il ridotto peso delle assicurazioni danni e della previdenza in Italia conferma la scarsa attenzione che poniamo a certi temi. Il peso dello Stato nella sanità, nell'istruzione e nella previdenza è elevato, eppure una larga quota di spesa resta a carico delle famiglie. Nel 2105 la spesa sanitaria è stata pari a 149 miliardi, la parte prevalente, 115 miliardi, è finanziata dal servizio sanitario nazionale, i rimanenti 34 miliardi rappresentano la spesa privata, ma solo il 10% di questa cifra è intermediata, ossia pagata da fondi e casse sanitarie (6%) e da polizze assicurative individuali (4%), tutto il resto è uscito direttamente dalle tasche delle famiglie, l'out of the pocket, per pagare ticket, farmaci o visite ed esami diagnostici effettuati in intramoenia o in strutture private, molto spesso per evitare liste d'attesa bibliche. L'invecchiamento della popolazione pone il problema dell'assistenza agli anziani.

L'indennità di accompagnamento rappresenta la principale fonte di supporto pubblico per disabili e non autosufficienti, nel 2015 la spesa statale complessiva è stata di 12 miliardi, ovvero lo 0,75% del Pil, ma sono poi i familiari a provvedere all'assistenza, quasi sempre integrando il contributo dello Stato. Sono in atto cambiamenti socio-economici che complicheranno le cose: la frammentarietà e precarietà del lavoro, il tramonto della famiglia multi-generazionale, quasi un nucleo familiare su tre è composto da un'unica persona, la demografia, gli ultra 65-enni sono destinati a raddoppiare nei prossimi cinque decenni, passando dagli attuali 13,2 milioni a oltre 20 milioni, quelli con più di 85 anni saranno il triplo di oggi. Sul tema previdenza i numeri sono noti. Le diverse riforme hanno innalzato i requisiti per l'accesso alla pensione pubblica, esteso l'applicazione del sistema di calcolo contributivo e previsto l'adeguamento su base triennale, biennale dal 2021, dei coefficienti di trasformazione.

I tassi di sostituzione netti per chi andrà in pensione da qui al 2040 sono stimati in calo, fino ad arrivare al 71% circa per i dipendenti privati e al 68% per un lavoratore autonomo, ma nell'ipotesi di un'anzianità contributiva di 38 anni e di una dinamica retributiva

positiva. Non si può chiedere al disoccupato o al lavoratore sottopagato di versare contributi nella previdenza complementare, ma un lavoratore "stabilizzato", soprattutto se è entrato tardi nel mondo del lavoro regolare, non dovrebbe avere dubbi. Sinora ha aderito alla previdenza complementare il 30% circa della potenziale platea di aderenti, ma un gran numero di iscritti non effettua versamenti. Nel 2016, al netto delle uscite, le iscrizioni sono aumentate di 557 mila unità, ma colpisce il fatto che a raccogliere il maggior numero di adesioni continuano a essere i Pip assicurativi, ovvero piani individuali, e che l'incremento di iscrizioni nei fondi negoziali sia frutto essenzialmente di un meccanismo di adesione automatica adottato per i lavoratori del settore edile.

Una spinta a una maggiore copertura delle esigenze previdenziali e della salute, attraverso una soluzione "collettiva", ma fruibile con la massima flessibilità, potrebbe venire dal welfare aziendale, la possibilità di utilizzare il premio di produttività sotto forma di servizi o beni. La normativa, la legge di stabilità 2017 ha potenziato gli incentivi, prevede la detassazione totale per i trattamenti di welfare aziendale fruiti in alternativa ai premi aziendali; rientrano in questi trattamenti i contributi versati a fondi di previdenza complementare, oppure a enti o casse a fini assistenziali e sono compresi contributi e premi versati per prestazioni, anche in forma assicurativa, che hanno ad oggetto il rischio di non autosufficienza, nonché le prestazioni a sostegno di istruzione, educazione, assistenza sociale e sanitaria, servizi asili nido, borse di studio a familiari.

Il lavoratore che rinuncia, anche solo in parte, a incassare il premio di produttività in contanti, ha il vantaggio di accedere a servizi che, contrattati dall'azienda, costano decisamente meno rispetto a quanto potrebbe spuntare individualmente. Per il lavoratore può rappresentare un risparmio su spese che, come si è visto, sostiene già (salute, istruzione) o farebbe bene a sostenere (previdenza integrativa); l'impresa dispone di un valido strumento per migliorare il clima aziendale, per aumentare la capacità di trattenere, ma anche di attrarre, talenti. (m.mang.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Salvatore Rossi**  
presidente  
Ivass, Authority  
delle  
assicurazioni



Dir. Resp.: Guido Gentili

**CONFINDUSTRIA VERONA**

## Maxi-piattaforma per il welfare

Barbara Ganz > pagina 13

**Contrattazione.** Un'unica piattaforma per 60mila dipendenti provinciali

# Verona investe sul welfare

### IN RETE

Accordo con Aon, nessuna barriera all'ingresso e semplicità di uso. Nel paniere beni e servizi anche di fornitori locali



**Barbara Ganz**

VERONA

Il welfare aziendale nella forma più accessibile, a portata anche di piccole imprese che non devono sostenere alcun costo iniziale. Confindustria Verona ha realizzato con Aon, gruppo leader nella consulenza su rischi e risorse umane, la piattaforma WE. «È come se una grande azienda da 60mila dipendenti, quanto sono quelli delle nostre associate, avesse creato questo sistema che non ha barriere all'ingresso, poiché l'investimento iniziale lo abbiamo fatto noi per tutti - spiega Michele Bauli, presidente degli industriali veronesi -. Tante aziende hanno già dimostrato interesse in questi mesi e siamo pronti a partire. Questo è praticamente l'unico strumento che attualmente riduce il cuneo fiscale».

In sostanza: un aumento retributivo di 2mila euro ne costa all'azienda 2.780, ma per il dipendente si traduce in 1.126 euro. La stessa cifra in premio di produttività si riduce a 1.635 euro di potere d'acquisto, ma se offerti sotto forma di servizi di welfare quei 2mila euro costano esattamente lo stesso all'azienda, e arrivano intatti a chi lavora. Non solo: «Nella nostra esperienza di analisi dei rischi aziendali -

spiega Enrico Vanin, amministratore delegato Aon - la leva motivazionale si rivela importante almeno quanto quella fiscale: aziende di tutto il mondo segnalano fra le principali preoccupazioni quella non sapere attrarre e trattenere talenti, indispensabili alla crescita. Offrire dei benefit è una risposta a questa esigenza».

Il welfare aziendale è una forma di retribuzione in beni e servizi in natura che non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente: uno strumento innovativo di politica retributiva che le aziende possono usare anche per incrementare la produttività e migliorare le relazioni industriali. Un piano di welfare può entrare in azienda in seguito alla contrattazione (accordo aziendale) o per decisione liberale della proprietà. Il paniere di beni va dall'assistenza sanitaria integrativa alle spese di istruzione dei figli, dalla spesa (buoni acquisto) ad attività sportive e culturali (palestre, stadio, cinema e altro). La piattaforma WE prevede anche l'accesso per importi definiti (come i 100 euro previsti dal contratto nazionale dei metalmeccanici), e andrà allargandosi nel tempo creando e valorizzando a livello territoriale una rete di fornitori di beni e servizi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Il dossier

# Piccole imprese, il welfare aziendale non decolla

**T**re imprese lombarde su dieci promuovono iniziative di welfare per i dipendenti, il 32 per cento sta pensando di attuarle. L'indagine «Il lavoro a Milano» condotta da Assolombarda con le sigle sindacali Cgil, Cisl e Uil tasta il polso alla diffusione delle politiche sociali aziendali. Tra i dati presentati ieri emergono alcune differenze: sono soprattutto le grandi realtà a fornire beni e servizi ai lavoratori (41 per cento), mentre le piccole imprese si rivelano meno sensibili. Tra gli strumenti più diffusi i buoni pasto, le assicurazioni sanitarie, i buoni carburante. In crescita il numero di dipendenti che lavorano con orario flessibile o tramite *smartworking*. «Siamo ancora sui fronti tradizionali — ha spiegato Luca Pesenti, docente dell'Università Cattolica —. Molto altro si può fare, anche grazie alle novità introdotte dalla legge di Stabilità. Servono strategie di lungo periodo, che permettano di migliorare il clima in azienda e di attirare e trattenere i talenti». Rimangono da affrontare, secondo il professore, il problema della conciliazione casa/famiglia e delle cure a lungo termine. E sulla necessità di interventi ampi ha posto l'accento anche Massimo Bottelli, direttore del settore lavoro e welfare di Assolombarda: «Le aziende evitino le soluzioni di corto respiro. Sono solo uno spreco di denaro». Presenti all'incontro anche i rappresentanti dei sindacati. Tra loro, Danilo Margaritella di Uil ha suggerito accordi territoriali tra piccole imprese per venire incontro alle esigenze dei lavoratori.

**S. Bet.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



In breve



## REGIONE LAZIO Welfare aziendale, pronto un milione

La regione Lazio è pronta a investire un milione di euro per spingere il welfare aziendale. A giugno sarà pubblicato un bando rivolto a imprese e lavoratori del territorio. Le risorse stanziare, che confluiranno in un fondo ad hoc, potranno essere utilizzate per integrare le misure erogate ai dipendenti; per abbattere alcuni costi diretti; o semplicemente per “spingere” i datori, soprattutto quelli medio-piccoli, a entrare a contatto con i servizi di welfare aziendale (che spaziano da previdenza, salute, istruzione, conciliazione vita-lavoro).

«Lo strumento, anche grazie agli incentivi nazionali messi in campo dal governo, sta funzionando - ha sottolineato l'assessore al Lavoro, Lucia Valente, che è anche professoressa di diritto del Lavoro all'università La Sapienza di Roma- Il welfare aziendale è adattabile rapidamente alle esigenze delle persone, e viene percepito immediatamente dai fruitori. Per le aziende, invece, è una leva per accrescere la produttività. Dal canto nostro, proviamo a incentivare la contrattazione decentrata per raggiungere pure le Pmi». L'obiettivo è chiaro: coinvolgere almeno un centinaio di imprese, e fino a 5mila lavoratori. Anche i prossimi step sono già delineati: dopo la pubblicazione del bando, partirà a tappeto una campagna informativa, che coinvolgerà ordini professionali e parti sociali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

