

Articoli Selezionati

MBA

22/08/17	Libero Quotidiano	22	Voci dall'Aim - Sale al 20% il flottante Health	...	1
23/08/17	Mf	13	Health I. torna a salire: +40% dall'ipo	Carosielli Nicola	2
26/08/17	Libero Quotidiano	20	Voci dall'Aim - Flottante di Health al 20,01%	...	3

SCENARIO

23/08/17	Corriere del Veneto Venezia e Mestre	12	Welfare, la Regione avvia il nuovo corso Intese Usl-Fondi per la sanità integrativa	Favero Gianni	4
24/08/17	Sole 24 Ore	13	Vodafone paga la rata del mutuo	Tucci Claudio	5
24/08/17	Sole 24 Ore	13	Basf eroga i premi ai dipendenti con meno assenze	Vesentini Ilaria	6
25/08/17	Avvenire	20	«Il welfare aziendale pensi anche ai nonni»	Guiducci Paolo	7
25/08/17	Corriere della Sera	39	Il car pooling diventa welfare aziendale	Chiesa Fausta	8
25/08/17	Mf	13	Health Italia, il flottante sale oltre il 20%	Franzini Mattia	9
28/08/17	Sole 24 Ore	9	Il welfare si fa spazio in un contratto su tre - Produttività: welfare in un contratto su tre	Barbieri Francesca	10
29/08/17	Sole 24 Ore	14	iGuzzini fa il pieno di welfare	Mancini Giovanna	13

DAL WEB

30/08/17	INTERRIS.IT	1	Nasce la "Banca delle Visite" per aiutare i pazienti in difficoltà economiche	...	14
----------	-------------	---	---	-----	----

VOCI DALL'AIM

Sale al 20% il flottante Health

Health Italia, società quotata sul listino Aim, ha deciso di aumentare il proprio flottante al 20,01%. Il gruppo ha comunicato ieri che l'operazione ha lo scopo di «ampliare la base azionaria e favorire contestualmente l'ingresso di nuovi investitori istituzionali stabili nel capitale».



IL CASO

di Nicola Carosielli

Health I. torna a salire: +40% dall'ipo

► Torna a salire il titolo di Health I., attivo nel settore della sanità integrativa. Ieri ha guadagnato l'1,9%, dopo aver pagato alcuni realizzi lunedì (-5,02%) in scia alla notizia relativa allo svincolo di un ulteriore numero di azioni dall'impegno di lock-up sottoscritto in sede di ipo da parte dei soci, con l'obiettivo di ampliare la base azionaria e portare

il flottante al 20% per favorire l'ingresso di nuovi investitori istituzionali. In dettaglio, lo svincolo di azioni dall'impegno di lock-up è riferibile alla cessione da parte di Nssf, che detiene adesso una percentuale soggetta a lock-up pari al 18,18% del capitale. Il titolo nella scorsa settimana aveva fatto segnare una crescita di oltre il 21% ed ha cominciato a salire in seguito alla comunicazione da parte della società di un primo aumento del flottante al 15,87%. Health I. ha debuttato sull'Aim Italia il 9 febbraio scorso a un prezzo di ipo di 4 euro; gli attuali 5,35 euro cui tratta il titolo rappresentano una crescita cumulata del 40,72%. (riproduzione riservata)



VOCI DALL'AIM

Flottante di Health al 20,01%

Con il classamento di 184.500 titoli da parte di Nssf Malta 1, il flottante di **Health Italia** ha raggiunto quota 20,01 per cento.



Welfare, la Regione avvia il nuovo corso Intese Usl-Fondi per la sanità integrativa

Rota (Cisl): «Finalmente anche il pubblico entra in gioco». Donazzan: «Così più concorrenziali»

La delibera

di **Gianni Favero**

VENEZIA «È un accordo veramente importante. I soldi che arrivano dai fondi integrativi andranno non soltanto a pagare, come è successo fino a oggi, le prestazioni di medici e fornitori privati di servizi sanitari ma anche direttamente il sistema pubblico».

Onofrio Rota, segretario generale della Cisl del Veneto, poco più di una settimana fa aveva prospettato, in un'intervista al *Corriere del Veneto*, la praticabilità di uno schema di questo tipo nell'ambito di un ragionamento più ampio su modelli innovativi di welfare. Ora si dichiara molto soddisfatto della delibera con cui la giunta regionale del Veneto ha approvato, ieri pomeriggio, uno schema di convenzione fra le Usl e i gestori di Fondi ai quali fanno riferimento i contratti integrativi di molte aziende venete. Questo, ha rilevato l'assessore regionale alla Sanità, Luca Coletto, «va a favore delle persone assistite dai Fondi, per le quali la gestione diviene più semplice e vengono ristretti i tempi di erogazione della prestazioni».

In estrema sintesi, le Usl che sottoscriveranno la convenzione deliberata dal governo regionale si comporteranno nei confronti del paziente-lavoratore, coperto da forme di sanità integrativa aziendale, come se fossero le ordinarie strutture private che sino a oggi hanno fornito prestazioni specialistiche o altri servizi aggiuntivi rispetto all'assistenza pubblica.

Gli accordi - che comunque ogni singola Usl veneta sarà libera di sottoscrivere - nello schema contemplan le coperture per ricovero ordinario o diurno e per prestazioni di diagnostica e check up, il tutto secondo i tariffari stabiliti dal nomenclatore regionale. Il gestore del Fondo, si legge ancora nella bozza di protocollo, «si impegna a sperimentare, in coerenza con le necessarie valutazioni gestionali, la possibilità di assumere l'onere del pagamento diretto del ticket, che altrimenti sarebbe a carico del cittadino», e nell'intesa sono previste anche le prestazioni erogate da medici in regime di libera professione.

Vista però in prospettiva più lunga, la misura adottata dalla Regione Veneto apre la strada a sviluppi ritenuti particolarmente interessanti ai fini di un'impostazione di welfare che il Veneto può iniziare a ritagliarsi su misura, in base alle necessità peculiari della popolazione che vi abita (e che spesso i servizi derivanti da convenzioni con fondi integrativi nazionali, invece, nella loro dimensione generale non riescono ad interpretare).

«Il primo banco di prova - immagina ancora Rota - potrebbe essere quello di legare "Sani in Veneto", il Fondo del mondo dell'artigianato al quale aderiscono 100 mila dipendenti, a una convenzione con la sanità pubblica. Un grande vantaggio sia per i lavoratori sia per le Usl, che riceverebbero risorse fresche grazie al pagamento delle prestazioni coperte dalla loro assicurazione integrativa».

Un'altra lettura di questa scelta della Regione proviene da Elena Donazzan, assessore alle politiche del lavoro. «Così

- dice - otteniamo l'esatto contrario della privatizzazione. Noi mettiamo a disposizione i nostri servizi sanitari, siamo molto più concorrenziali e andiamo a prenderci fette di mercato». O, ancora, si può interpretare l'atto come il riconoscimento formale di un sentiero già battuto singolarmente con un integrativo di Luxottica di pochi anni fa, attraverso il quale l'azienda raggiunse un accordo con l'Usl di Belluno per l'erogazione di alcune prestazioni ai propri dipendenti. In quel caso, il rapporto fu avviato tra due aziende. Nella versione evoluta e strutturale, indicata dalla delibera di ieri, si tratta di relazionare i Fondi complementari con tutti gli erogatori regionali di sanità pubblica.

Fin qui si sta parlando di sanità ma i tempi sono maturi perché una seconda fase del dibattito, sempre secondo l'assessore Donazzan, si possa aprire. Cioè quella di introdurre la contrattazione di secondo livello, con le relative componenti di premialità, anche nel settore pubblico. Dunque, per la Regione Veneto, vista in questo caso come datore di migliaia di posti di lavoro, sarebbe ora di «avviare una transazione culturale, appoggiare la creazione di un Fondo regionale e far confluire in esso la contribuzione integrativa dei propri dipendenti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Contratti aziendali. Nel piano welfare del gruppo delle tlc previsti incentivi per baby sitter, rette scolastiche e campus estivi

Vodafone paga la rata del mutuo

Maternità a stipendio pieno per nove mesi e mezzo, disponibili gli asili aziendali

Claudio Tucci

ROMA

■ Le rate del mutuo? Le rimborsa l'azienda. Come pure il servizio di baby sitter, le rette scolastiche (dall'asilo all'università), i campus estivi, il tempo libero, l'assistenza anziani.

Vodafone Italia, il colosso delle telecomunicazioni, ha appena riconfermato ai suoi dipendenti il piano di welfare aziendale. Oltre ai benefit più tradizionali, come il fondo di sanità e la maternità facoltativa retribuita al 100%, fa parte di questo piano il premio di risultato annuale, che può essere convertito tutto o in parte in beni e servizi "su misura" per i lavoratori, fino a un massimo di 3mila euro e senza alcuna tassazione, come previsto dalla legislazione vigente. Grazie a questo, i dipendenti possono optare per misure innovative, come i servizi per la mobilità, o, novità di quest'anno, per pagare mutuo o baby sitter.

«Vodafone è stata tra le prime imprese italiane a offrire un piano di welfare e a introdurre un premio di risultato per tutti gli impiegati e i quadri, a fronte del raggiungimento dei risultati aziendali - ha sottolineato il direttore Risorse umane e organizzazione, Donatella Isaia -. Il raggiungimento degli obiettivi aziendali per il premio di risultato è determinato, oltre che da ricavi e margini, anche dal grado di soddisfazione dei clienti misurato attraverso uno specifico indicatore, il Net Promoter Score, un sistema che mette al centro l'importanza del cliente e rispecchia l'impegno di Vodafone nel condividere le buone performance ottenute sul mercato con i propri dipendenti. Se si centrano questi obiettivi vengono erogate le somme, di solito nel mese di giugno».

Con il piano welfare «ho avu-

to la possibilità di scegliere se utilizzare una quota parte del premio di risultato in servizi e benefit - ha aggiunto Ketty Peronace, dipendente del dipartimento Finance di Vodafone Italia -. Non potendolo impiegare in spese scolastiche o campus estivi, ma avendo un mutuo da estinguere, ho pensato potesse essere una buona opportunità quella di destinare una parte del premio per il rimborso degli interessi passivi del mutuo della mia prima casa. Il beneficio principale è stato quello di avere un rimborso mensile già da subito senza aspettare la detrazione 730 di luglio, senza trascurare il fatto di poter usufruire del valore lordo del premio, senza alcuna tassazione. In più, nel caso in cui, entro dicembre, non riuscirò a utilizzare tutta la quota di premio accantonata, in tutta tranquillità potrò decidere se continuare con il rimborso del mutuo, se destinare la parte residua ad altri servizi offerti dal piano, come un viaggio, o se incrementare il mio fondo pensione, ad esempio».

Del resto, Vodafone è stata tra le prime imprese italiane a introdurre, nel 2012, un piano di welfare strutturato per i propri dipendenti, prima a una popolazione pilota, e poi nel 2013 a tutti i lavoratori. Di anno in anno la misura è stata ri-orientata verso i bisogni più sentiti dalle persone, anche per compensare la decrescita del potere di acquisto e la crisi del welfare pubblico. Oggi il piano di welfare offre un po' di tutto: è stata arricchita pure l'offerta relativa a tempo libero, viaggi, accesso a servizi sportivi, culturali, esperienze benessere, formazione, che possono essere fruiti convertendo tutta o una parte del proprio premio di risultato; e in caso di conversione di una cifra pari o superiore a mille euro del proprio pre-

mio, l'azienda aggiunge, al conto welfare personale, ulteriori 100 euro da spendere in beni e servizi welfare.

Fanno parte del welfare aziendale anche benefit più "classici", come il fondo sanitario integrativo a sostegno delle spese mediche e odontoiatriche sostenute dal dipendente. La copertura del fondo è estesa alle coppie di fatto, ai figli a carico e include il latte artificiale fino a 6 mesi di vita del bambino.

C'è poi la maternità a stipendio pieno per 9 mesi e mezzo grazie all'integrazione al 100% della retribuzione del congedo facoltativo, al quale si aggiungono i 4 mesi e mezzo previsti dalla legge; gli asili nido aziendali e in convenzioni (è di Vodafone il principale asilo nido aziendale del Mezzogiorno); il servizio di medicina del lavoro con presenza di medici nelle principali sedi aziendali; l'assicurazione vita e la copertura infortuni sia professionali che extraprofessionali.

Sempre in tema di welfare e inclusione, infine, Vodafone ha implementato pure lo smart working che offre la possibilità a 3.500 dipendenti di scegliere di lavorare da remoto un giorno alla settimana. «Un'opportunità per lavoratori e azienda ha concluso Isaia - e che, oggi, viene estesa a due giorni alla settimana per le mamme e i papà al rientro dal congedo parentale fino ai 18 mesi di vita del bambino».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I NUMERI

3mila euro

Spinta al welfare aziendale

Fa parte del piano welfare targato Vodafone il premio di risultato annuale, che può essere convertito tutto o in parte in beni e servizi "su misura" per i lavoratori, fino a un massimo di 3mila euro esentasse

9,5 mesi

Maternità a stipendio pieno

Si anche alla maternità a stipendio pieno per 9 mesi e mezzo grazie all'integrazione al 100% della retribuzione del congedo facoltativo, al quale si aggiungono i 4 mesi e mezzo previsti dalla legge

3.500 unità

Sviluppo smart working

Tanti sono i dipendenti che potranno lavorare da remoto un giorno alla settimana



Chimica. Attivato il portale Easy-Welfare

Basf eroga i premi ai dipendenti con meno assenze

L'OCCUPAZIONE

Nadia Trebbi (Cgil): il risultato più significativo di questo accordo è la stabilizzazione dei lavoratori somministrati

Ilaria Vesentini

■ Non c'è solo il premio di partecipazione per tutti i lavoratori - anche quelli a tempo determinato e in somministrazione - che sale dai 1.650 euro del 2017 fino ai 1.730 euro del 2019 nel nuovo contratto integrativo di secondo livello firmato alla Basf di Pontecchio Marconi, primo Appennino bolognese, il più importante stabilimento produttivo in Italia della multinazionale chimica tedesca, specializzato nella realizzazione di additivi per materie plastiche al fine di renderle resistenti ai raggi UV. «Il risultato più significativo di questo accordo è la stabilizzazione dei lavoratori somministrati», sottolinea Nadia Trebbi, delegata Filctem Cgil. Dei 30 somministrati su 290 dipendenti del sito di Pontecchio (un numero di precari per altro al di sotto dei limiti contrattuali), otto saranno trasformati in contratti a tempo indeterminato già quest'anno, altri otto nel 2018. «E l'azienda ha ribadito poi l'impegno a continuare a investire sullo stabilimento bolognese», aggiunge la rappresentante di Cgil, sigla che conta 6 degli 8 delegati sindacali in fabbrica (uno è di Femca-Cisl, l'altro di Uiltec-Uil).

«Il nuovo integrativo consente ai nostri collaboratori di dedicare più ore all'assistenza dei minori, prevede un aumento delle borse di studio per i figli e contiene misure innovative

di welfare aziendale. La firma dell'accordo arriva dopo una trattativa complessa e conferma l'impegno dell'azienda nel dare risposte concrete alle esigenze dei collaboratori, un percorso che siamo determinati a proseguire anche nei prossimi anni», afferma Andrea Vittoni, direttore dello stabilimento bolognese di Basf, il più grosso degli otto siti produttivi controllati dal gruppo in Italia, con 300 persone su 1.400 dipendenti nel nostro Paese e 114 mila collaboratori nel mondo (e un fatturato di 1,7 miliardi in Italia sui 58 miliardi worldwide).

A livello nazionale il gruppo Basf ha introdotto dal marzo di quest'anno un portale online Easy-Welfare cui destinerà anche le risorse - dai 250 ai 450 euro l'anno - prima dedicate al "premio presenza", un meccanismo premiante dei lavoratori con meno assenze, che era percepito dall'80% delle maestranze Basf, abolito però nell'ultimo rinnovo del Ccnl chimici. «A Pontecchio, invece, le risorse del premio presenza andranno ad aumentare il premio di produzione, il welfare resta quello definito dal contratto nazionale, una differenziazione che ha complicato l'iter dell'accordo», precisa Trebbi.

L'integrativo accresce inoltre le tutele e gli istituti di partecipazione dei lavoratori, con la formalizzazione di politiche condivise sulla formazione professionale, la non applicazione di clausole compromissorie, la maggior attenzione a salute e sicurezza e un generalizzato aumento di varie indennità e trattamenti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



«Il welfare aziendale pensi anche ai nonni»

Al Meeting dibattito aperto sul modello da adottare per sostenere le famiglie

Emergono anche dentro le imprese nuovi bisogni legati all'invecchiamento della popolazione

PAOLO GUIDUCCI
RIMINI

Fino a qualche anno fa faceva rima, nelle imprese più illuminate, con asilo aziendale o babysitter. Oggi il welfare aziendale è un "pacchetto" di servizi più variegato. Si va dalla flessibilità degli orari ai buoni pasto o benzina, fino al sostegno allo studio. E con la legge di stabilità 2016 «è stato introdotto un grande cambiamento: il welfare aziendale è diventato oggetto di contrattazione tra aziende e sindacati, e sono aumentate di molto le possibilità di welfare, con rilevanti e molteplici conseguenze». L'annotazione è di Bernard Scholz, il presidente della Compagnia delle Opere, che sul tema "welfare aziendale" ha stimolato imprenditori e uomini di governo nel corso dell'omonimo panel proposto al Meeting di Rimini. Con un interrogativo di fondo: quale modello?

Fiammetta Fabris, direttore generale di Unialute, è diretta: «Abbiamo sempre considerato il fattore umano come determinante». Plaude alla nuova normativa, che ha già "prodotto" oltre 20.000 accordi aziendali, con una sottolineatura: «Si deve necessariamente partire dall'analisi dei bisogni dei propri lavoratori». A pochi passi dalla sala, un esperto come Giulio Sapelli (Storia Economica al-

l'Università di Milano) dava un giudizio meno mieloso sulla situazione attuale: «Se gli asili interni costano 400 euro al mese... il welfare aziendale fatto passi in-

dietro da gigante». Quella di Annamaria Parente (Commissione Lavoro e Previdenza Sociale del Senato), sembra una risposta a distanza: la normativa «è uno straordinario crocevia. Prevede agevolazioni fiscali legate alla produttività, affida alle parti la definizione dei benefit aziendali, favorisce la conciliazione lavoro-famiglia».

Tra le declinazioni di welfare aziendale, c'è il "lavoro agile" proposto da Nestlé. «Se condividiamo gli obiettivi e tu li raggiungi, - ne spiega il senso il direttore Corporate Affairs del gruppo in Italia, Manuela Kron - non è necessario essere sempre in ufficio». Nestlé scommette sullo slogan: «Chi sta meglio, lavora meglio» e rivendica un primato: «Siamo l'unico gruppo al mondo a garantire 14 settimane dopo il parto alle donne». Ma in Italia la legge ne prevede di più... «In Cina zero e in Usa appena 10 giorni. E garantiamo pure 2 settimane ai padri entro i primi 2 anni del bimbo».

Ora c'è una nuova frontiera con la quale fare i conti. L'Italia è un paese per vecchi. «Come intervenire in modo programmato per i genitori anziani dei dipendenti?» si chiede Kron. L'invecchiamento della popolazione va a braccetto con lo stato di sofferenza del pilastro famiglia. Per cui «lo Stato non può più essere l'unico attore del welfare - è l'opinione di Andrea Keller, ad di Edenred - ma deve facilitare l'intervento di altri».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il car pooling diventa welfare aziendale

Con la start-up BePooler incentivi per i colleghi che vanno al lavoro assieme

L'idea è innovativa, perché al risparmio economico e ai benefici per l'ambiente unisce il welfare aziendale: chi condivide con un collega il viaggio per andare in ufficio riceve un premio dal datore di lavoro. L'incentivo può essere il posto auto gratuito e riservato, buoni-carburante o direttamente denaro. Il car pooling diventa aziendale e a inventarlo è stata BePooler. La start-up italiana ha sviluppato la tecnologia e ha ricevuto la fiducia della merchant bank «Terra Nova Advisers», che l'ha finanziata con un milione di euro. Come funziona? La piattaforma mette in contatto i colleghi per condividere il percorso. Ma non si limita a far incontrare domanda e offerta. Calcola in modo preciso la spesa e come suddividerla tra i vari passeggeri. Prenota e segnala il posto auto e distribuisce i buoni carburante e le altre forme di incentivi aziendali, che possono crescere se si hanno più passeggeri a bordo e se il guidatore ha un comportamento virtuoso, per esempio rispetta i limiti di velocità.

I clienti di BePooler sono le imprese. La start-up ha mosso i primi passi del Canton Ticino, laboratorio ideale per il flusso di transfrontalieri dall'Italia, e da poco è sbarcata in Italia, a Torino e a Milano. «Agevolare la condivisione dell'auto negli spostamenti casa-lavoro, consentendo alle aziende di erogare incentivi in

maniera efficiente e mirata ai dipendenti, significa fare welfare — commenta Andrea Moglia, uno dei soci e fondatori —. I dipendenti beneficiano di un vero e proprio incremento di reddito derivante sia dall'incentivo aziendale sia dal risparmio ottenuto tramite la condivisione delle spese di viaggio. Ogni euro investito dall'azienda, come incentivo all'uso del car pooling, genera un beneficio per il dipendente pari a tre euro». BePooler ha anche calcolato che chi viene da fuori città e percorre circa 30 chilometri al giorno per il tragitto casa-lavoro e viceversa risparmia circa 120 euro al mese. Ma i benefici sono anche per la collettività. «Con il Politecnico hdi Milano è in fase di definizione una collaborazione che tra le altre cose servirà a misurare i benefici del trasporto condiviso, calcolando il minor impatto ambientale e acustico, il risparmio in termini di minor consumo di asfalto e di minori incidenti stradali», spiega Moglia.

Anche l'azienda ottiene vantaggi, offrendo un servizio ai dipendenti senza i costi fissi che richiede una flotta. «Il car pooling aziendale fa da sorta di team building perché crea solidarietà tra colleghi — dice Moglia —. E poi di che cosa volete che parlino due colleghi? Anche di lavoro. Le riunioni cominciano già in auto».

Fausta Chiesa

© RIPRODUZIONE RISERVATA

120

euro

il risparmio mensile di chi percorre 30 chilometri al giorno tra casa e lavoro se condivide il viaggio



Health Italia, *il flottante sale oltre il 20%*

di Mattia Franzini

La partecipazione detenuta da Nssf Malta in **Health Italia**, società quotata su Aim Italia attiva nel settore della sanità integrativa, è scesa al 18,18%, portando di fatto il flottante di Health al 20,01%, favorendo così l'ingresso di nuovi investitori istituzionali stabili nella compagine azionaria della società. Tale operazione, si legge in una nota, che ha comportato la vendita da parte di Nssf Malta di 184.500 azioni (pari all'1,49% del capitale sociale), si colloca all'interno di una più ampia strategia di aumento della base azionaria, con il favore dei soci di maggioranza. **Health Italia** ha debuttato a Piazza Affari il 9 febbraio scorso con un prezzo di collocamento pari a 4 euro che si confronta con i 5,21 euro della chiusura di ieri. (riproduzione riservata)



PRODUTTIVITÀ

Il welfare si fa spazio in un contratto su tre

C'è chi le chiama piazze virtuali del welfare. Piattaforme web per migliorare la vita dei lavoratori. Qui si può scegliere come spendere in servizi

il proprio premio di produttività: dall'abbonamento ai trasporti pubblici all'asilo nido o alla vacanza studio per i figli, dal check-up medico alla polizza

sanitaria. Tutto a portata di click. Le grandi aziende fanno da apripista, ma anche tra le Pmi il welfare comincia a farsi strada. Tra i 12 mila contratti depositati

per la detassazione dei premi di produttività, uno su tre prevede misure per il benessere dei dipendenti.

Francesca Barbieri ▶ pagina 9

Lavoro. Il ventaglio dei servizi «esentasse» spazia dalle polizze sanitarie alla formazione, dagli abbonamenti per il trasporto alla previdenza complementare

Produttività: welfare in un contratto su tre

Su 13 mila accordi di secondo livello «attivi», quattromila prevedono benefit per i dipendenti

SALE LA CONVENIENZA

Se c'è coinvolgimento paritetico dei lavoratori l'azienda ha diritto a uno sconto del 20% sui contributi (su un massimo di 800 euro)

Francesca Barbieri

■ Nelle grandi aziende italiane si diffondono le piazze virtuali del welfare: i dipendenti entrano in una piattaforma telematica e, nell'ambito di un determinato plafond, sono liberi di scegliere il servizio che più interessa: un asilo nido, una polizza sanitaria, una palestra, un viaggio di formazione all'estero, un piano di previdenza complementare o l'abbonamento ai mezzi pubblici.

Una scelta seguita, ad esempio, da Gruppo Cimbali (macchine per il caffè) dove il pacchetto è modulabile lungo quattro direttrici: vita-lavoro, beni e servizi, sanità e assistenza, educazione e ricreazione.

Fca prevede un vero e proprio conto welfare sempre visibile, per il dipendente attraverso una piattaforma web dedicata, da cui può spendere il proprio budget attingendo da un ampio paniere che comprende, ad esempio, assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, voucher per l'acquisto di beni.

Dalle auto alle assicurazioni, in Generali le aree di welfare dalle quali «pescare» sono addirittura dodici, partendo dalla previdenza integrativa fino alle iniziative di welfare allargato al territorio e alla comunità.

Non si tratta però solo di grandi aziende. Proprio la compagnia assicurativa di Trieste realizza ogni anno un indice per misurare lo «stato di salute» del welfare nelle

Pmi: la ricerca 2017, su un campione di 3.422 imprese di taglia small, mostra che il 40% è attivo in almeno quattro aree di welfare aziendale, il 58% in tre, e le imprese che attuano iniziative in almeno sei aree sono quasi raddoppiate: 18,3% del totale rispetto al 9,8% del 2016.

Insomma qualcosa si muove, anche grazie al fatto che nel quadro di regole che disciplinano la cosiddetta detassazione dei premi di risultato, con la Manovra 2016 è emersa la possibilità di convertire il premio (monetario) in benefit compresi nell'ambito di un piano di welfare aziendale.

Una possibilità che deve essere prevista da un contratto di secondo livello (aziendale o territoriale) siglato dai rappresentanti di aziende e lavoratori.

Dall'ultimo monitoraggio del ministero del Lavoro sui premi di produttività emerge che tra i 12.711 contratti «attivi», 3.909 - quindi quasi uno su tre - offrono ai dipendenti la possibilità di scegliere il welfare aziendale «esentasse» in alternativa al bonus monetario in busta paga (tassato al 10 per cento).

I numeri, certo, sono ancora di nicchia, ma il trend registrato dai bollettini mensili del Lavoro è incoraggiante: al 16 agosto risultavano inviate - attraverso la procedura telematica - 25.349 dichiarazioni di conformità, per il deposito dei contratti firmati fin dal 1° gennaio 2015. All'interno di questa platea, le intese tuttora attive sono 12.711, come citato in precedenza, cresciute di 1.172 nel giro di un mese.

Del resto, i governi Renzi e Gentiloni hanno puntato a incentivare i premi di risultato con l'obiettivo di allargare il numero di imprese e lavoratori coinvolti.

La manovra 2017 ha aumentato

la potenza di fuoco della detassazione sui premi di risultato: il limite per i bonus è salito dai vecchi 2 mila euro fino a 3 mila e si è allargata anche la platea dei beneficiari, con lo spostamento verso l'alto del tetto di reddito dei lavoratori per avere la detassazione agevolata, da 50 mila a 80 mila euro lordi annui.

La spinta al welfare è poi arrivata dall'azzeramento dei limiti di deducibilità in caso di conversione del premio in servizi per sanità e previdenza integrativa (esenzioni anche oltre le soglie di 3.600 euro per le spese sanitarie e di circa 5.200 euro per i versamenti alla pensione integrativa).

Infine la manovra di primavera agganciata al Def - il decreto legge 50, convertito dalla legge 96 del 2017 - ha aggiunto un nuovo tassello: nell'ipotesi di «coinvolgimento paritetico dei dipendenti nell'organizzazione del lavoro» il beneficio è doppio. Alla possibilità per il lavoratore di applicare la «cedolare secca» al 10% sull'intero premio (che viene riconosciuta in tutti i casi di detassazione), si affianca per il datore di lavoro lo sconto di venti punti percentuali dell'aliquota contributiva per invalidità, vecchiaia e superstiti su massimo 800 euro, ma solo per gli accordi siglati dopo il 24 aprile 2017.

 @EffeBarbieri
© RIPRODUZIONE RISERVATA

 www.ilssole24ore.com/ebook

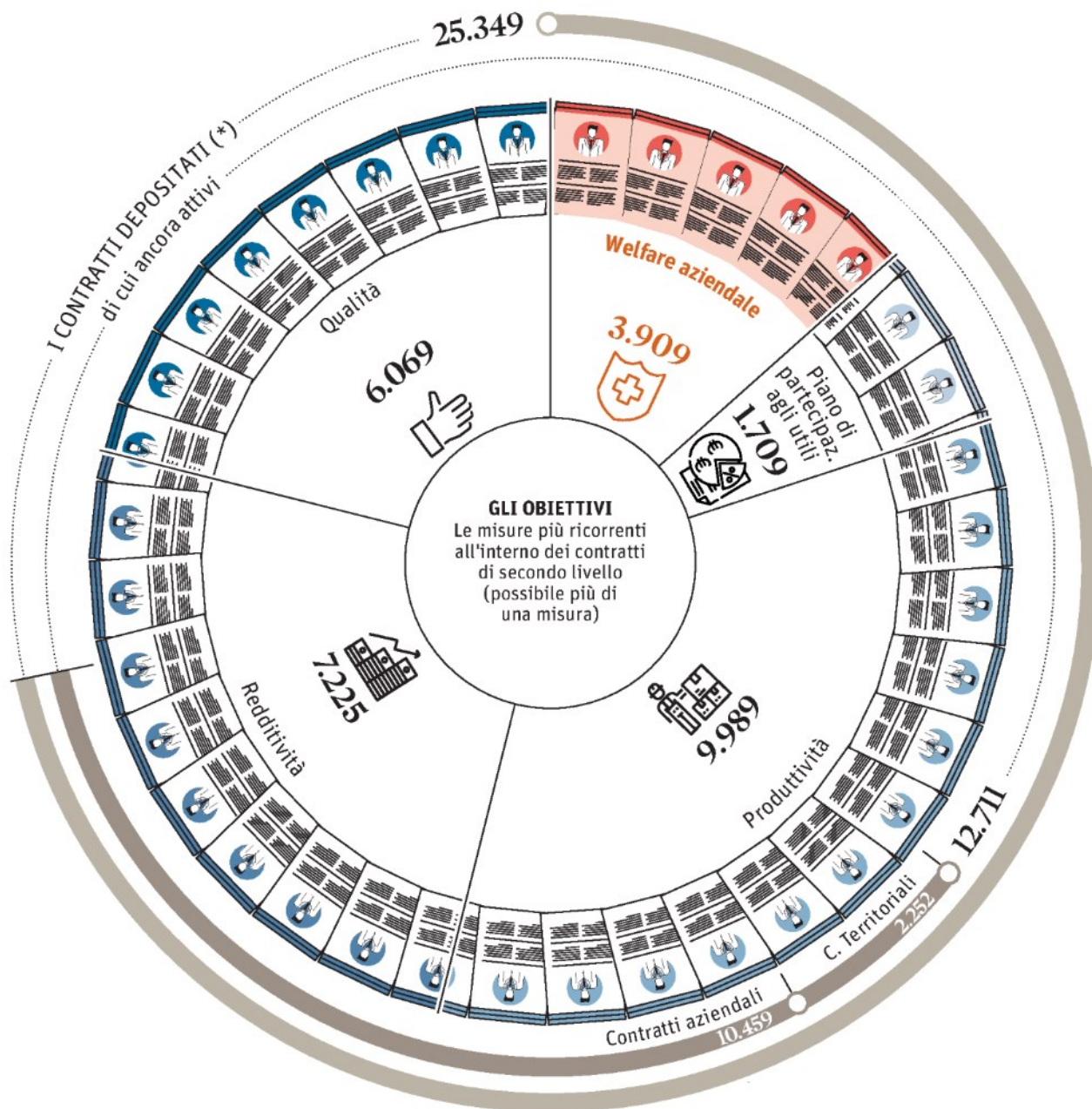
Sul sito del Sole 24 Ore il focus di Norme e tributi dedicato a «Welfare e nuovi voucher», informato e-book a 2,69 euro (gratis per gli abbonati)



Il peso del welfare

LA FOTOGRAFIA

I contratti aziendali e territoriali di secondo livello depositati per la detassazione dei premi di produttività



I MOTIVI DELLE DIMISSIONI DI LAVORATRICI MADRI/LAVORATORI PADRI NEL 2016

Difficoltà di conciliazione	13.854
Passaggio ad altra azienda	10.586
Mancata concessione part-time	1.590
Mutamento mansioni	175
Cambio residenza	1.239
Mutamento sede di lavoro	450
Organizzazione di lavoro gravosa	2.672
Altri motivi	4.437
Totale	35.003

DIMISSIONI PER DIFFICOLTÀ DI CONCILIAZIONE

	2015	2016
Mancanza parenti di supporto	4.791	6.699
Mancato accoglimento al nido	3.548	5.793
Costi elevati per baby sitter e altri servizi	1.233	1.362
Totale	9.572	13.854

(*) aggiornamento al 16 agosto

VITA-LAVORO**4 dimissioni su 10
per difficoltà
di «conciliare»**

■ Tra le aree d'intervento chiave del welfare aziendale ci sono le misure per favorire il work-life balance dei lavoratori italiani, la cosiddetta conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita privata.

Con asili nido aziendali e orari di lavoro flessibili, ad esempio, si punta a contrastare gli "abbandoni" - che riguardano soprattutto le lavoratrici - dopo l'arrivo di un figlio.

L'Ispettorato nazionale del lavoro ha registrato nel 2016 oltre 35 mila dimissioni convalidate con un aumento del 12% sul 2015. Più di 27 mila hanno riguardato lavoratrici madri, mentre i lavoratori padri sono stati 7.560.

Tra le motivazioni principali di abbandono, le difficoltà di conciliare il lavoro e la cura dei figli, indicata da quasi 14 mila persone (il 40% del totale), con un aumento del 44,7% in un anno. Assenza di parenti di supporto, mancato accoglimento al nido e costi alti per la baby sitter sono i motivi principali che hanno portato a gettare la spugna.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Lavoro

CONTRATTI

iGuzzini fa il pieno di welfare

Giovanna Mancini ▶ pagina 14

Contratti. Adesione dell'80% dei lavoratori alla nuova piattaforma che copre sei aree di sostegno

iGuzzini fa il pieno di welfare

Premio aumentato da 500 a 650 euro grazie a produttività e presenze

IL MODELLO

L'accordo è stato agevolato dall'introduzione del sistema World Class Manufacturing. Dal prossimo anno servizi estesi anche ai quadri

Giovanna Mancini

RECANATI (MACERATA)

■ Al momento della sua firma, nel marzo dell'anno scorso, fu salutato anche dalle parti sociali e dalla Confindustria locale come un modello tra i contratti integrativi del settore arredo-design per il territorio marchigiano. L'accordo 2016-2018 per i 750 dipendenti in Italia della iGuzzini Illuminazione prevedeva innanzitutto un aumento salariale base di 1.800 euro in tre anni: 500 per il 2016, 600 per il 2017 e 700 per il 2018, a cui si sarebbero potute aggiungere premialità e servizi welfare. Ebbene, grazie ai buoni risultati raggiunti l'anno scorso dall'azienda (+3,7% di fatturato e +36,8% di Ebitda), l'aumento medio nel 2016 è stato di 650 euro, e inoltre nei primi mesi dell'anno è partito il nuovo programma di welfare aziendale.

I benefici del nuovo contratto sono stati resi possibili grazie all'introduzione, qualche anno fa, del sistema produttivo World Class Manufacturing (Wcm), uno standard mondiale di efficientamento organizzativo che ha per obiettivo l'eliminazione di sprechi e perdite. Un modello «zero scarti, zero difetti, zero magazzini e zero infortuni» che gioca un ruolo determinante nel calcolo delle

premierità destinate ai lavoratori.

Il sistema premiale stabilito nel contratto, spiega infatti l'ad del gruppo, Andrea Sasso, è legato a tre fattori: l'aumento di fatturato, la riduzione dell'assenteismo (-19,4% nel 2016 e -10% nei primi sei mesi 2017) e il risultato dell'Audit del Wcm. Tutti risultati sopra gli obiettivi nel 2016 e la tendenza prosegue nell'anno in corso.

Per quanto riguarda il sistema di welfare aziendale, il contratto prevede la possibilità di destinare parte dell'aumento (500 di incremento base e 150 di aumento variabile medio) al fondo aziendale dedicato. Ebbene: per il primo anno, ben l'80% dei lavoratori interessati (al momento soltanto operai e impiegati) hanno deciso di aderire alla piattaforma welfare.

«Una quota sorprendente - osserva Angelo Camilletti, direttore Risorse umane dell'azienda - così come la cifra media destinata: noi come azienda abbiamo versato la parte eccedente (150 euro, ndr), mentre i lavoratori potevano decidere quanto impiegare del loro aumento, e la somma media versata è stata di 500 euro». Segno che il percorso formativo tra i lavoratori è servito a far capire il valore del progetto di welfare, aggiunge Camilletti. Sei le aree di servizi previsti: assistenza sanitaria integrativa; previdenza complementare; istruzione (tasse scolastiche e vacanze studio dei figli); servizi di assistenza alla persona (compresa quella agli anziani); servizi con finalità di benessere e intrat-

tenimento (ad esempio, l'acquisto di libri); buoni acquisto (ad esempio, per il carburante).

La piattaforma include anche convenzioni con istituti di credito o di telecomunicazioni, studi ottici e supermercati; ma anche una palestra aziendale a prezzi ridotti e altre strutture ricreative.

Dato che i servizi di welfare non hanno imposizione fiscale, la somma impiegata nella piattaforma è usufruita nella totalità, mentre in caso di riscossione è tassata al 35%. È infatti possibile non aderire al piano e farsi liquidare il premio (entro il primo trimestre dell'anno successivo) o farlo confluire nel fondo previdenziale.

Per l'anno in corso, i numeri potrebbero aumentare: «Lo sapremo soltanto da marzo del prossimo anno - spiega l'ad Sasso - visto che noi a febbraio comunicheremo il premio di ciascuno e poi i dipendenti decideranno come impiegarlo». Ma la sensazione è che la quota di adesione alla piattaforma welfare possa avvicinarsi al 100% di operai e impiegati, a cui si aggiungeranno i quadri dell'azienda, che hanno già deciso di attivare la piattaforma.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I DETTAGLI

650 euro

Aumento medio

L'integrativo 2016-2018 prevede un incremento base di 500 euro nel 2016, 600 nel 2017 e 700 nel 2018, più eventuali premi. Nel 2016 l'aumento medio è stato di 650 euro

80%

Piattaforma welfare

L'adesione alla piattaforma welfare introdotta dall'azienda è stata dell'80% tra operai e impiegati. Quest'anno il piano si estenderà anche ai quadri

+3,7%

I criteri delle premialità

Tre i fattori che determinano i premi: il fatturato (+3,7% nel 2016); la riduzione dell'assenteismo (-19,4% nel 2016) e l'audit del World Class manufacturing



IN TERRIS

ONLINE INTERNATIONAL NEWSPAPER
Con i piedi in terra guardando il cielo

HOME CHI SIAMO CATEGORIE EDITORIALE RUBRICHE INTERRIS TV CONTATTI SOSTIENICI



OPEN

Il santo del giorno

Nasce la "Banca delle Visite" per aiutare i pazienti in difficoltà economiche

di Salvatore Caporale - Ago 30, 2017

30
agosto 2017

S. Margherita Ward

 Share on Facebook
  Tweet on Twitter
 

 Mi piace 0



Avete presente la pratica, nata a Napoli, del **caffè sospeso**? Quello in cui il cliente di un bar paga il caffè per uno sconosciuto bisognoso? E' una forma concreta di **solidarietà** che i ragazzi di ScegliereSalute, startup pugliese del Gruppo Health Italia, hanno pensato di applicare nel **settore sanitario** ideando la "Banca delle Visite", un progetto in collaborazione con la Fondazione Basis, ente no-profit impegnato nella divulgazione dei principi mutualistici e della solidarietà sociale. In pratica, si tratta di aiutare chi non può permettersi una visita medica a pagamento, chi non può attendere i tempi del Servizio Sanitario Pubblico, chi ha bisogno di cure immediate. Il tutto attraverso una vera e propria piattaforma web in cui offerta e domanda si incontrano in modo trasparente e limpido.

Mano tesa a chi non ce la fa

"Solo chi ha coraggio sa chiedere aiuto": è lo slogan che campeggia sulla home page del sito bancadellevisite.it. Grazie alle donazioni di privati cittadini e aziende, il portale garantisce a cittadini ed associazioni di volontariato, l'accesso gratuito a visite mediche specialistiche e prestazioni sanitarie. Con questa iniziativa tornano ad accendersi i riflettori sul senso vero della comunità e ancora di più su un Paese, l'Italia, che ormai da tempo ha perduto la sua dimensione sociale riscoprendo invece una cultura di mercato sempre più incline a scartare chi non ce la fa o tutti coloro che non possiedono le risorse economiche necessarie a curarsi. Sono moltissimi, negli ultimi anni, gli italiani che a causa di **difficoltà economiche**, non hanno potuto sostenere la spesa necessaria per la loro salute e spesso la rimandano trascurando così il loro benessere fisico. O quelli che vanno all'estero per curarsi in condizioni meno sicure dal punto di vista sanitario. La Banca delle Visite, attraverso donazioni anonime di cittadini e aziende, si pone lo scopo di assicurare l'accesso gratuito a visite mediche specialistiche e prestazioni sanitarie: le **donazioni di denaro o l'acquisto diretto di prestazioni sanitarie** da parte di comuni cittadini o imprese diventano così prestazioni sanitarie da erogare in favore dei più bisognosi o di associazioni di volontariato.

Come funziona

Basta un click. Collegandosi a <https://www.bancadellevisite.it/come-donare/>, si ha la possibilità di acquistare una visita medica o prestazione sanitaria presente in un elenco, oppure donare una somma di denaro libera che concorrerà, assieme alle altre donazioni in denaro, all'acquisto di visite o prestazioni sanitarie. Usufruire di queste prestazioni è facile. Occorre **registrarsi** al portale e accettare le clausole relative alla normativa sulla privacy. Sbrigato questo primo passo diventa possibile richiedere la prestazione necessaria. La banca contatterà di conseguenza il sanitario che eroga la prestazione senza alcun costo aggiuntivo a carico del cittadino che ne fa richiesta.

Avviso: le pubblicità che appaiono in pagina sono gestite automaticamente da Google. Pur avendo messo tutti i filtri necessari, potrebbe capitare di trovare qualche banner che desta perplessità. Nel caso, anche se non dipende dalla nostra volontà, ce ne scusiamo con i lettori.

TAGS [salute](#) [sanità](#) [solidarietà](#) [visite mediche](#)

ARTICOLO PRECEDENTE

Il Reddito d'Inclusione è solo un primo passo



Salvatore Caporale

NO COMMENTS

2014 / 2015 In terris. Site by IN TERRIS
Iscritto Registro Stampa Tribunale di Roma al
n. 182 in data 23 luglio 2014

In Terris usa i cookie.

Le immagini utilizzate negli articoli sono in parte prese da internet allo scopo puramente divulgativo. Se riconosci la proprietà di una foto e non intendi concederne l'utilizzo o vuoi firmarla invia una segnalazione a direttore@interris.it

©

OK

cookies policy