

Articoli Selezionati

MBA

24/02/17	Mf	12 Unieuro accelera sull'ipo - Unieuro accelera sulla quotazione	Carosielli Nicola - Montanari Andrea	1
----------	----	--	---	---

SCENARIO

23/02/17	Sole 24 Ore	12 Smart working a rischio falsa partenza	Tucci Claudio	3
23/02/17	Sole 24 Ore Casa24 Plus	20 Uffici più «social» e polifunzionali	Pierotti Paola	4
25/02/17	Milano Finanza	80 Pescati nella rete - Cfo sim amplia il business con il welfare aziendale	...	7
25/02/17	Conquiste del Lavoro	4 Il welfare aziendale nuova frontiera dell'assistenza integrale	Pacella Ubaldo	8
27/02/17	Sole 24 Ore	8 Quotidiano del lavoro I nuovi premi di produttività debuttano nella Cu	...	10
27/02/17	Corriere della Sera Economia	38 Osservatorio Welfare - Bilanci. Col Fisco leggero il welfare fiorisce	Adani Luisa	11
27/02/17	Corriere della Sera Economia	39 Osservatorio Welfare - Corsi di yoga, palestre, linee dietetiche in mensa. L'equilibrio psicofisico dei lavoratori è centrale	Zollo Alessandro	13
28/02/17	Italia Oggi	41 Fsn, pari e patta	Barbero Matteo	14

Unieuro accelera sull'ipo

Obiettivo: sbarcare in borsa a metà aprile con flottante del 35-40%

Montanari a pagina 12

LA CATENA DI DISTRIBUZIONE LAVORA ALLA SBARCO IN BORSA PER LA METÀ DI APRILE

Unieuro accelera sulla quotazione

L'offerta pubblica riguarderà il 35-40% del capitale. La valutazione si baserà sui dati relativi ai nove mesi. L'enterprise value si aggira sui 390-430 milioni. Definito l'acquisto di Monclick

DI NICOLA CAROSIELLI
E ANDREA MONTANARI

Finora, quest'anno, a Piazza Affari sono sbarcate solo tre società: **Health Italia**, Orsero e Telesia (controllata da Class Editori che edita questo giornale). Matricole (Orsero in realtà è un reverse merger della spac Glenalta Food) che hanno scelto l'Aim Italia, il listino dedicato alle pmi. Il mercato principale, quindi, è ancora a secco.

Un sussulto potrebbe esserci in primavera. Perché, dopo l'annuncio arrivo in borsa di Avio (anche questa operazione è di fatto un reverse merger della spac Space II), è molto probabile che si presenti ai nastri di partenza anche la catena di distribuzione Unieuro. I soci della catena di distribuzione - ovvero il fondo Rhone Capital (70,49%), il gruppo inglese Dixons European Investments (14,96%), la famiglia Silvestrini (9,88%) e il management - secondo quanto appreso da *MF-Milano Finanza*, hanno deciso di accelerare il processo di quotazione. L'obiettivo è debuttare prima di Pasqua (16 aprile). Per questa ragione i tre global coordinator Mediobanca, Citigroup e Credit Suisse, in questi giorni stanno lavorando a ritmo serrato per definire il percorso di avvicinamento al listino principale. Ed è in queste ore che si sta definendo il valore

della società guidata dall'amministratore delegato Giancarlo Nicosanti Monterastelli. La valutazione della società si baserà sui multipli in base ai dati dei nove mesi, visto che l'esercizio fiscale 2016-2017 si chiuderà a fine mese. Al momento, dalle prime indiscrezioni, è ipotizzabile che al gruppo che conta 183 punti vendita sul territorio italiano venga attribuito un enterprise value complessivo oscillante tra 390 e 430 milioni. Range che si ottiene analizzando i conti relativi allo scorso esercizio 2015-2016, chiuso con ricavi consolidati per 1,57 miliardi, un ebitda di 66 milioni, un ebit di 42,7 milioni e un utile di 10,6 milioni. Il gruppo ha una posizione finanziaria netta negativa di 26 milioni e debiti per 25 milioni nei confronti del sistema bancario (Unicredit, Banco Bpm, Iccrea, Intesa Sanpaolo Iccrea Bancaimpresa e la Banca Popolare dell'Alto Adige, istituti che hanno in pegno il 100% della holding che controlla Unieuro).

La società, quarto player del settore in Italia con una quota di mercato vicina al 10%, arriverà in borsa con un flottante consistente, tra il 35 e il 40%, e potrebbe essere quotata sullo Star. Questo perché il fondo Rhone, che ha la partecipazione in portafoglio da dieci anni, venderà gran parte della propria partecipazione di control-

lo e Dixons dovrebbe uscire dal capitale. Così come potrebbero diluirsi la famiglia Silvestrini. Per questo il collocamento avverrà solo in opv.

Per approdare a Piazza Affari con una taglia più grande, Unieuro ha definito l'acquisizione di Monclick, player della vendite di elettrodomestici online attivo sui mercati di Italia e Francia che nel 2015 (ultimo bilancio disponibile) ha registrato un fatturato di 76,98 milioni, in calo rispetto al giro d'affari dell'anno precedente, 80 milioni, con un margine operativo lordo negativo per 946 mila euro e una perdita di 796 mila euro. All'operatore B2B e B2C, la catena di distribuzione controllata da Rhone Capital affiderà la gestione della piattaforma di e-commerce per il potenziamento e lo sviluppo. Il valore del deal dovrebbe aggirarsi sui 10 milioni. Con questa acquisizione, Unieuro non solo conta di ampliare la propria size industriale ma anche di fare concorrenza all'operatore di riferimento del settore, ovvero il gruppo ePrice (158 milioni di market cap) che fa riferimento all'imprenditore Paolo Ainio, già fondatore di Virgilio, e che è guidato dall'ad Pietro Scott Jovane. (riproduzione riservata)



IL BUSINESS DEL GRUPPO UNIEURO

Bilancio in migliaia di euro

	2015-2016	2014-2015
❖ Fatturato	1.570.828	1.393.498
❖ Ebitda	66.000	n.d.
❖ Ebit	42.750	23.963
❖ Utile netto	10.642	-2.471
❖ Patrimonio netto	73.433	59.946
❖ Debito bancario	34.984	48.146
❖ Posizione Finanziaria Netta	-25.935	-51.922
❖ Totale dipendenti	3.905	1.818

GRAFICA MF-MILANO FINANZA



*Giancarlo Nicosanti
Monterastelli*

Lavoro agile. Confindustria chiede di modificare il Ddl che disciplina l'istituto

Smart working a rischio falsa partenza

Claudio Tucci

ROMA

■ Lo smart working, vale a dire quella modalità di esecuzione del rapporto di impiego subordinato, sta pian piano prendendo piede nelle aziende; tuttavia le nuove norme contenute nel Ddl sugli autonomi, all'esame della commissione Lavoro della Camera - relatore Cesare Damiano, Pd, nonostante alcuni apprezzabili chiarimenti, rischiano di non favorirne, in concreto, il decollo (a discapito delle esigenze di flessibilità di imprese e lavoratori).

A richiamare l'attenzione di governo e Parlamento sulle possibili "conseguenze applicative" delle disposizioni in materia di lavoro agile è Confindustria: nella disciplina dell'orario di lavoro, per esempio, il Ddl contiene criticità in quanto, con riferimento alla durata massima della prestazione, specie per la parte svolta al di fuori dei locali aziendali, il datore rischia di «essere esposto a veri e propri profili di responsabilità oggettiva» (potrebbe infatti essere chiamato a rispondere di condotte del proprio dipendente che non è materialmente in grado di controllare).

Sarebbe meglio quindi, spiega Confindustria, equiparare, a tutti gli effetti di legge e di contratto, la giornata di lavoro resa in smart working a una giornata di «orario normale» di lavoro (la soluzione risolverebbe una serie di problemi "gestionali"). Si potrebbero, poi, individuare delle «fasce

di disponibilità», ovvero dei periodi di tempo durante i quali il lavoratore "agile" si impegna a rispondere tempestivamente a mail o chiamate del datore (fuori da tali fasce invece non si potranno pretendere risposte "rapide").

Attenzione poi, proseguono gli industriali, a non "imbrigliare" lo smart working con il ricorso a una necessaria negoziazione a livello nazionale con il sindacato (per fissare le modalità di svolgimento): già oggi le esperienze di lavoro agile esistenti nelle imprese sono nella maggior parte dei casi definite in azienda (l'auspicio pertanto è non penalizzare quei datori che stanno sperimentando forme avanzate di conciliazione vita-lavoro).

E non meno delicato, inoltre, è il richiamo tout-court alle regole su salute e sicurezza, considerato, però, che con lo smart working viene meno, seppur in parte, il riferimento al luogo di lavoro. Qui, e lungi dal voler ridurre le tutele per i lavoratori, Confindustria propone di «adeguare la disciplina all'innovazione che si intende introdurre» per evitare che, ancora una volta, le aziende siano esposte a rischi di responsabilità oggettiva (in particolare, su infortuni e malattie professionali si chiede che gli oneri derivanti dalla prestazione assicurativa non vengano imputati alla singola impresa - che non ha responsabilità per l'evento - ma mutualizzati sull'intero sistema delle aziende, come, cioè, oneri indiretti).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



ARCHITETTURA

Uffici più «social» e polifunzionali

Da Milano a Pescara, cambia radicalmente la progettazione degli headquarter più recenti

Meno desk singoli e più spazi comuni con asilo, cinema, orto, ristorante e palestra

di Paola Pierotti

● Il business district di Porta Nuova a Milano si è arricchito di nuovi tasselli. Amazon ha annunciato che nel 2017 trasferirà i propri uffici direzionali nell'iconico palazzo anni Settanta, sede storica di Maire Tecnimont, con un progetto dello studio Gbpa Architects. Microsoft ha appena aperto la propria sede nello spazio della Fondazione Feltrinelli firmata da Herzog & de Meuron, con gli interior curati da Degw. Sempre nel cuore dell'area di Garibaldi-Repubblica Coima completerà la propria sede entro l'estate e Unipol darà il via ai lavori per la costruzione di una torre trasparente con una serra in copertura: due architetture firmate da Mario Cucinella Architects. Su scala nazionale questa è senza dubbio l'area più vivace per gli sviluppatori, per i tenant, ma anche per i progettisti che possono ascoltare le esigenze del cliente e dei suoi dipendenti per proporre soluzioni confortevoli, che si adattano alle richieste e anticipano i bisogni di società sempre più connesse, multidisciplinari e flessibili.

Tra le numerose iniziative concluse negli ultimi mesi si distinguono quelle legate alla rigenerazione del tessuto costruito, come è successo a Torino con il nuovo headquarter di Reale Group progettato da Iotti+Pavarani e Artecna. Investimento da 50 milioni per un'opera di demolizione e ricostruzione a pochi passi dal centro storico con edifici contemporanei che affacciano su una grande corte verde. In alternativa alla demolizione, a Lodi ha scelto di recuperare un immobile esistente lo studio Marco Visconti Architects che rigenerando l'ex palazzo della Provincia sta ultimando la sede della Zucchetti che sarà pronta in primavera: 14 piani e spazi ufficio per 400 persone. «La committenza - racconta Visconti - ci aveva chiesto di recuperare l'immobile esistente riqualificando l'esterno sia dal punto di vista energetico che da quello estetico, avendo espresso fin da subito una forte predilezione per le forme morbide».

Trasformare una struttura triste e vuota in un campus accogliente e creativo è stata la sfida vinta da Publicis che ha affidato il design della sua nuova sede a Jacopo Della Fontana dello studio milanese D2U. «Abbiamo un giardino, un campo da gioco, una palestra, un orto, un asilo, un ristorante, un bar e un

cinema. Elencando questi spazi sembrerebbe la descrizione di un resort. Invece è un ufficio, con postazioni di lavoro flessibili, nuove, moderne e colorate». Così il gruppo ha presentato il proprio headquarter inaugurato nella zona nord di Milano la scorsa estate. Investimento di 13,5 milioni con un intervento da 1.200 euro/mq per la riqualificazione di un immobile dove lavorano ogni giorno oltre 700 persone. Spazio polifunzionale anche per il Gucci Hub, inaugurato a settembre sempre a Milano, ma che questa settimana vivrà il suo primo grande momento ospitando una sfilata nel nuovo hangar. Unico complesso con uffici, showroom, mensa e ristorante per ridare vita all'ex fabbrica aeronautica Caproni, un moderno headquarter firmato dagli architetti dello studio Piuarch.

Sul concept degli spazi ufficio lavorano con creatività e rigore i progettisti esperti di questo settore, ma sono le aziende in primis a chiedere come ottimizzare i propri headquarter. A Pescara l'azienda Fater ha deciso infatti di investire nuovamente sulla propria sede e, dopo una decina d'anni dall'inaugurazione dell'attuale, ha affidato a Degw la progettazione degli interni relativa alla riqualificazione di un edificio che darà l'idea di un campus, sarà di altezza inferiore rispetto a quello di oggi (da dieci a due piani) e metterà al centro la persona. «Negli ultimi anni si è risvegliato un grande interesse per gli spazi ufficio - conferma Alessandro Adamo, direttore Degw Italia - si investe per contenere le spese e razionalizzare gli spazi, ma anche per offrire soluzioni confortevoli che incidano sull'umore delle persone. Le sedi aziendali vengono concepite per garantire il benessere di chi lavora, ma anche per offrire un biglietto da visita ai clienti - continua Adamo - è stato così per noi con Microsoft e con EY».

In occasione di un recente convegno dedicato all'"ufficio 4.0", Coima Image ha messo a fuoco due progetti ai quali il team sta lavorando offrendo un contributo concreto per una nuova generazione di uffici. «Nell'area Maciacchini a Milano - racconta Alida Catella, ceo di Coima Image - stiamo lavorando per la Zurich Assicurazioni, abbiamo vinto una gara per razionalizzare l'uso degli spazi della nuova sede (progettata da Alessandro Scandurra, ndr), puntando a concentrare in quasi metà spazio rispetto a quello utilizzato oggi 1.200 persone. Scelta della committenza maturata con la constatazione che alcuni dipendenti sono presenti solo in alcune giornate e che gli spazi non occupati incidono sui costi generali». È però nel nuovo headquarter di Coima, nell'area di Porta Nuova, che Coima Image applicherà tutte le più innovative soluzioni: «Il desk sharing - aggiunge Alida Catella - sarà alternato a spazi per la socializzazione con altri più riservati e ibridi».

Tra i tanti studi impegnati con successo sul tema degli uffici c'è Park Associati che dopo la co-partecipazione con Cino Zucchi per l'headquarter Salewa a Bolzano, ha firmato



la sede Nestlé e sempre a Milano è al lavoro per la ristrutturazione di un edificio per uffici in via Chiese, zona Bicocca, che sarà pronto per fine anno, per la ristrutturazione di un immobile in piazza Cordusio e ancora per la costruzione del Pharo Business Center per Generali in via Gattamelata, con un'operazione di demolizione e ricostruzione. Antonio Citterio e Patricia Viel and Partners, invece, hanno firmato per Beni Stabili il progetto di rigenerazione dell'area Symbiosis, non lontano dalla Fondazione Prada, e si sono aggiudicati anche l'incarico da parte del tenant, Fastweb, per la progettazione degli uffici. A breve intanto lo studio Citterio-Viel consegnerà un complesso direzionale a Monaco che si distingue per l'alta qualità delle aree comuni che ricordano le lobby di un hotel e che rendono accogliente e attraente uno sviluppo immobiliare *multi-tenant*.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PROFESSIONISTI

All'estero «concept» italiani

◆ Ha un cuore italiano la nuova sede del Consiglio europeo inaugurata da poche settimane a Bruxelles e progettata dallo Studio Valle di Roma, con i belgi di Samyn & Partners e gli inglesi di Buro Happold. Gli architetti dello studio 5+1AA hanno ultimato il progetto per gli interni della sede del Gruppo La Poste a Parigi. E ancora, a Ginevra, Giovanni Vaccarini ha inaugurato l'headquarter dell'azienda Société Privée De Gérance, una delle più importanti società di gestione immobiliare del Paese. Tre storie concluse con successo nelle ultime settimane che danno prova che gli architetti italiani sono protagonisti all'estero, scegliendo *concept* e design per i nuovi uffici.

Progettato già 12 anni fa, il Palazzo Europeo realizzato con 320 milioni di investimento è un parallelepipedo alto 50 metri, lungo 76 e largo 73, «un volume vetrato che di not-

te si illumina grazie ad una maxi-lanterna interna, un edificio che ridisegna un isolato della città e che si caratterizza per due facciate con un'inedita composizione di finestre, un patchwork - spiega Tommaso Valle - che richiama le città, le case e le famiglie europee, comunicando l'immagine di un'istituzione vicina alle persone. La copertura è rivestita con pannelli fotovoltaici».

In Svizzera, invece, lo studio guidato da Giovanni Vaccarini ha proposto un progetto che lavora sulla luce per ottimizzare il comfort: «Tutta la gestione climatica è affidata a un solaio radiante che assicura il benessere climatico. Nell'involucro abbiamo previsto un sistema di lame per ottimizzare l'illuminazione diurna». A Parigi 5+1AA ha studiato una soluzione originale per gli interni delle Poste, richiamando i temi della cultura, dello sport e della natura, attraverso la scelta di colori e materiali, compreso il disegno dei mobili. «Si tratta di spazi che devono essere flessibili e modificarsi nell'arco della giornata - racconta Alfonso Femia dello studio 5+1AA - come fosse una scena teatrale, con oggetti magici che si svelano all'occorrenza e rispondono alle necessità di spazi individuali o di gruppo».

- P. Pie.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Dir. Resp.: Roberto Napolitano



Luoghi di lavoro smart

Sopra, la nuova sede di RealeGroup a Torino, progettata da lotti+Pavarani e Artecna;
a lato, L'headquarter dell'azienda Société Privée De Gérance di Ginevra, progetto firmato da Giovanni Vaccarini;
sotto, il Gucci Hub a Milano, studio Piuarch



IPESCATI NELLA RETTE

Cfo sim amplia il business con il welfare aziendale

Cfo Sim, intermediario finanziario indipendente milanese, prosegue la strategia di crescita acquisendo da Arianna Sim un portafoglio di oltre 5 mila contratti di investimento per un valore totale di 360 milioni di euro. L'operazione si inserisce nel piano di sviluppo per linee esterne della società guidata dall'ad **A n d r e a Caraceni** che lancia la nuova divisione aziendale family con l'obiettivo di offrire servizi di welfare aziendale. Con questo nuovo progetto, inoltre, la sim amplia la copertura geografica aprendo uffici a Roma, San Donato Milanese e Porto Marghera e raggiunge un patrimonio di 1,7 miliardi e oltre 7 mila clienti.



Andrea Caraceni



La riduzione delle prestazioni pubbliche apre la strada alla mutualità integrativa

Il welfare aziendale nuova frontiera dell'assistenza integrale

Il welfare aziendale rappresenta la nuova frontiera di una assistenza "integrale" per i lavoratori e le famiglie che deve essere disegnata a misura delle reali esigenze delle persone.

La mutualità integrativa costituisce un cardine attorno al quale ruotano molteplici esigenze: quelle finanziarie, quelle assistenziali, nonché la possibilità di accedere a cure o processi terapeutici, sino ad oggi appannaggio di un nucleo ristretto di cittadini.

Queste opportunità dovrebbero, peraltro, bilanciare il progressivo arretramento del settore pubblico in termini sociali, di cure alla persona, di sostegno alle esigenze delle famiglie. Il ridursi del perimetro pubblico, destinato a perdurare, anzi ad accentuarsi in futuro, fa sì che innovativi progetti per il welfare e la mutualità integrativa divengano cruciali nelle stesse scelte dei lavoratori, come nelle proposte delle aziende, capaci di trarre benefici dall'elevato valore sociale, finanziabili con costi competitivi.

Si tratta di una articolata riflessione scaturita da un incontro promosso dalla Flaei Cisl tenutosi nei giorni scorsi presso la biblioteca della Camera dei Deputati, in occasione della presentazione dello studio di Elio Bava e Vito Caldarazzo sulla mutualità integrativa e assicurativa nell'area odontoiatrica, che è stata l'occasione per mettere a fuoco gli aspetti più significativi delle prestazioni, nel caso specifico nei servizi odontoiatrici, i più economicamente rilevanti di tutti i Fondi sanitari, integrativi e assicurativi.

L'Italia è fanalino di coda in

questo ambito rispetto alle best practices continentali: la Covip certifica che le forme pensionistiche complementari nel 2016 riguardavano 7.612.000 aderenti, poco meno di un quarto della base potenziale e segnatamente ancora inferiore tra i giovani che ne avrebbero e ne avranno più bisogno.

Il sistema sanitario, in modo particolare quello odontoiatrico, è caratterizzato da significative criticità che ne limitano il ricorso da parte di lavoratori e famiglie, soprattutto quelle a basso reddito. Un copertura, anche parziale, di questi costi, attraverso forme integrative costituisce un indubbio vantaggio per i lavoratori.

La spesa sanitaria privata in Italia è infatti cresciuta in termini più ampi di quella pubblica e del Pil negli ultimi 5 anni. Secondo l'Ocse la spesa sanitaria pubblica in Italia è passata dai 111 miliardi di euro del 2009 ai 112 del 2015. Quella privata è cresciuta dai 31 miliardi del 2009 ai 36 del 2015, e rappresenta il 2,2% del Pil. Questi costi per l'85% non sono sostenuti o integrati da fondi, assicurazioni, o forme di assistenza sanitaria integrativa, ma restano a carico dei redditi delle famiglie.

L'Italia presenta una media assicurativa inferiore rispetto agli standard europei. Raggiunge in Italia lo 0,9% nel 2015 rispetto al 2,5% della Germania, al 2,4% della Francia, al 2,1% della Gran Bretagna e persino al 2% della Spagna. Questo ritardo nel welfare integrativo rende maggiormente vulnerabili famiglie e imprese.

Lo studio di Bava e Caldarazzo ha sottolineato il segretario

generale della Flaei Cisl Carlo De Masi "costituisce un elemento di riflessione in vista di un ampliamento dell'offerta di servizi ai soci. L'appropriatezza tecnica e qualitativa dei presidi e dei materiali, dimostrata con puntualità dagli autori, costituisce una soglia di efficienza dalla quale occorre muovere per far lievitare la qualità dei servizi, contenere i costi con un'adeguata competitività del sistema, migliorare le performance specialistiche sanitarie, in un mercato dell'assistenza da indirizzare verso le esigenze dei cittadini e non sulle convenienze delle compagnie assicurative o delle società che offrono servizi".

Il raggiungimento di questi obiettivi potrebbe essere realizzato attraverso l'istituzione di comitati "etico-scientifico" che offra ai fondi assistenziali integrativi le garanzie di trasparenza, professionalità e tutela per muoversi in un orizzonte ricco di proposte, quanto allo stesso tempo di insidie.

La mutualità dei lavoratori è un elemento innovativo della contrattazione che oggi guarda con particolare interesse proprio al welfare, che svincolato da alcune rigide logiche salariali e considerati gli aspetti fiscali e contributivi, è in grado di assicurare sempre più servizi alla persona in modo equanime, senza differenze di censo o di ruolo.

"Debbono essere sviluppate, pertanto, forme complementari e integrative - ha ribadito De Masi - con il ricorso ai fondi per i lavoratori che interpretano in modo più efficace i modelli della contrattazione ampliando la sfera dei ser-



vizi alla Persona ben oltre gli storici limiti salariali”.

La contrazione del perimetro pubblico del welfare deve essere bilanciata da una mutualità integrativa cruciale nelle scelte per il futuro dei Lavoratori, attraverso benefits e prestazioni dall’elevato valore sociale, finanziabili con la contrattazione.

Una spesa ben gestita di questo tipo è, per i lavoratori e le loro famiglie, un elemento di grande stabilità, non a caso i costi odontoiatrici pesano su quelli sanitari delle famiglie in maggior misura e le cure si sono sensibilmente ridotte negli ultimi anni, a causa delle grave crisi economica e del contenimento dei presidi pubblici.

“L’appropriatezza terapeutica, unita ad una filosofia solidaristica - ha concluso il segretario generale della Flaei Cisl - tirando le somme di un articolato confronto che ha coinvolto il presidente di Federmanager Stefano Cuzzilla, quello di Fisce Federico Tornaghi, insieme al direttore generale del Quas Franco Fraioli, rappresenta una novità di indubbio rilievo, la cui realizzazione aprirebbe orizzonti ben più vasti per disegnare un sistema di welfare a misura d’uomo e delle sue esigenze materiali e psicologiche”.

Una frontiera che vede la Cisl protagonista nelle idee, nelle scelte, come nella realizzazione.

Innovare è necessario per offrire il meglio a quanti più lavoratori possibili.

Ubaldo Pacella

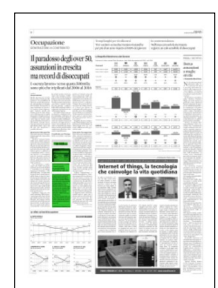
QUOTIDIANO DEL LAVORO

**I nuovi premi
di produttività
debutteranno nella Cu**

Tra i contenuti in esclusiva per gli abbonati del quotidiano digitale del lavoro di oggi un focus sulle modalità di indicazione dei premi di produttività all'interno della Cu2017, le regole per il distacco dei lavoratori all'interno dell'Unione e europea e la rassegna della giurisprudenza della Corte di Cassazione a cura di Elio Cherubini, Toffoletto De Luca Tamajo e Soci.

Il quotidiano digitale offre tutti gli approfondimenti di Guida al Lavoro e i link alla documentazione e della banca dati Unico Lavoro 24.

quotidianolavoro.ilsole24ore.com



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

convertirne 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

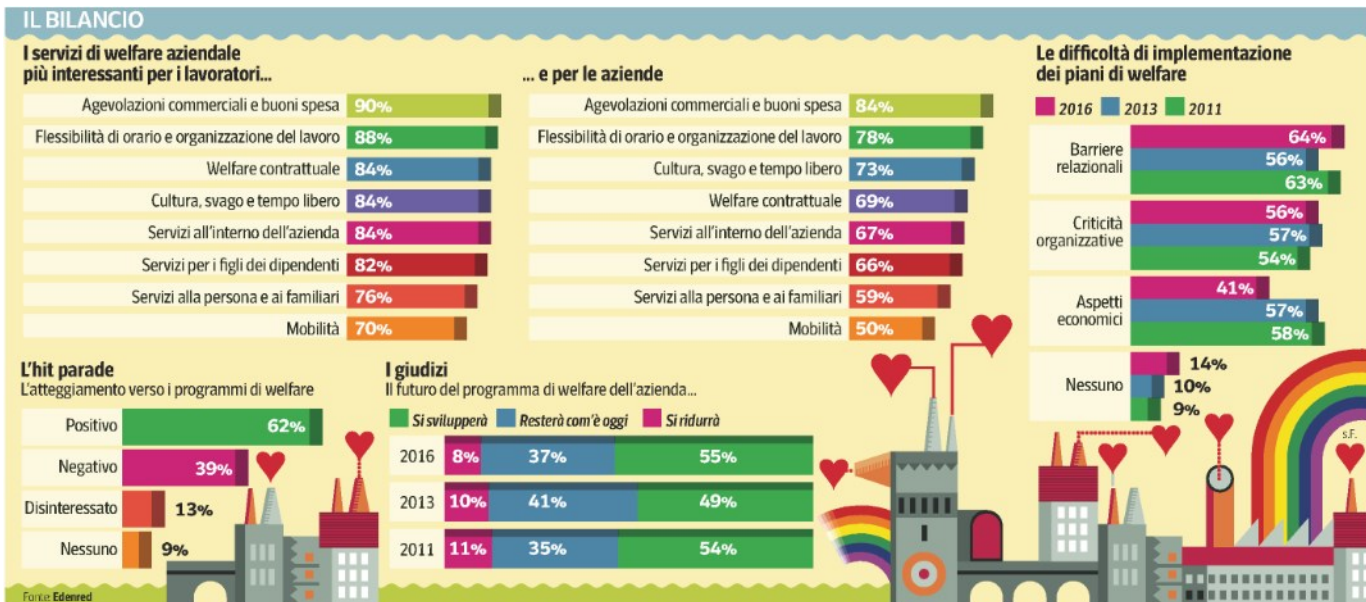
«Alcune prestazioni — precisano gli estensori della ricerca — che i maggiori trend positivi riguardano i servizi per i figli dei dipendenti, oggi al 45% (erano tra il 3 e 5% nel 2013) e che prevedono l'acquisto dei libri scolastici, il pagamento delle rette scolastiche e i servizi di orientamento al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





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



Lavoro Il ministro Giuliano Poletti

Osservatorio Welfare

L'analisi

Corsi di yoga, palestre, linee dietetiche in mensa L'equilibrio psicofisico dei lavoratori è centrale

DI ALESSANDRO ZOLLO*

Le migliori aziende dove lavorare stanno da anni ponendo un particolare accento sull'aspetto del benessere, che è una delle aree del welfare. Le strade che queste organizzazioni stanno percorrendo riguardano la flessibilità degli spazi di lavoro e del tempo lavorativo, il benessere psicofisico e l'inclusione femminile.

L'elasticità del tempo lavorativo, tradizionalmente caratterizzata da interventi su orario e timbrature, sta subendo una rivoluzione: un numero crescente di lavoratori non ha più un «proprio» ufficio o una «propria» scrivania. Piuttosto, la persona ha a disposizione una serie di spazi tra i quali scegliere quello più adatto all'attività da svolgere in un determinato momento. Spazi modulari per la collaborazione, per la concentrazione, per la riservatezza, per il relax, hanno ormai soppiantato l'ufficio chiuso.

Questo tipo di flessibilità supera i confini dell'ufficio: sono in netta crescita le forme di «smart work» attraverso le quali il lavoratore può decidere di lavorare fuori dall'ufficio: a casa o in uno spazio di co-working.

La flessibilità favorisce l'inclusione femminile in due modi. Innanzitutto le donne possono scegliere di lavorare nel luogo più funzionale alle proprie esigenze, e poi possono «utilizzare» la flessibilità dei propri compagni che godono delle medesime opportunità. L'inclusione delle donne non è favorita soltanto dalla flessibilità. Le migliori organizzazioni per cui lavorare considerano il proprio personale femminile prima di tutto come talento. Per questo, durante il congedo di maternità, l'azienda si impegna a tenere le neomamme aggiornate sulle novità aziendali con comunicazioni dedicate, percorsi di accompagnamento per il reinserimento e un'ampia disponibilità nel concedere il part time temporaneo.

È sempre più evidente come il benessere del lavoratore e la produttività vadano di pari passo. Da anni registriamo come il fatturato delle migliori aziende per cui lavorare cresca in media del 10% in più rispetto ai concorrenti meno

attenti alle persone. Inoltre nei periodi di crisi queste imprese reagiscono meglio alle difficoltà, mostrando comunque fatturati in crescita.

Accanto alle forme di flessibilità, un altro importante elemento è la cura della salute psicofisica delle persone. Le aziende sono partite integrando le assicurazioni sanitarie, poi hanno allargato gradualmente l'attenzione alla salute e allo stile di vita in generale: in questo ambito s'inquadrano le palestre aziendali, le linee dietetiche nelle mense, le no-smoking policy, ma anche i corsi di formazione e sensibilizzazione dedicati ad una vita sana. Di recente è l'area dell'equilibrio psicologico a destare più interesse. Con corsi di yoga, di tecniche anti-stress o di counseling psicologico si cerca di evitare fenomeni di burn-out, l'esaurimento lavorativo, ormai tipici delle economie nordeuropee.

Le ricadute positive delle politiche di welfare sono ormai dimostrate: le aziende che riescono a costruire al proprio interno benessere ed equilibrio psicologico si caratterizzano per un clima organizzativo positivo, basato sulla fiducia tra le persone. Su 122 imprese studiate da Great Place to Work nel corso del 2016, le migliori 45 mostrano una percezione delle politiche di welfare e del benessere che è mediamente di 20 punti percentuali superiore a quella delle aziende non inserite in questa classifica di cui il Corriere Economia pubblicherà la nuova edizione il prossimo 6 Marzo.

L'analisi dimostra infine che la cura per i dipendenti è un fattore che aumenta l'impegno nel lavoro delle persone: un punto percentuale di aumento nella percezione che le persone hanno del welfare in azienda porta ad un aumento dell'impegno per il lavoro di 0,75%. Essendo la produttività uno dei problemi di questo Paese, forse è arrivato il momento che non siano solo 45 le aziende migliori, ma migliaia.

*Amministratore delegato di Great Place to Work Italia



I governatori si sono divisi 109 mld, come nel 2016

Fsn, pari e patta

Accordo sui fondi per la sanità

Pagina a cura
DI MATTEO BARBERO

Pari e patta sul fondo sanitario 2017: l'accordo raggiunto la scorsa settimana dalle regioni sul riparto delle risorse destinate a finanziare Asl e ospedali lascia sostanzialmente invariati gli importi del 2016. A fronte di risorse aggiuntive per 450 milioni, infatti, c'è da scontare un maggior taglio di 422 milioni dovuto al mancato accordo con le speciali sui tagli del 2016. Nel complesso, la torta che i governatori si sono divisi la scorsa settimana vale 109.218.471.696 euro. Il totale non comprende, però, gli accantonamenti, le risorse vincolate e quelle finalizzate, che saranno ripartite in una fase successiva e che portano l'ammontare complessivo a poco meno di 113 miliardi, in linea con quello dello scorso anno. Positivo il giudizio del coordinatore dei governatori, **Stefano Bonaccini** (Emilia-Romagna, Pd), che ha espresso soddisfazione per l'accordo, raggiunto all'unanimità. Prima di tutto per la tempistica: anche quest'anno, la qua-

dra è stata trovata ad inizio anno, nonostante le difficoltà dell'intesa appena raggiunta con il governo sui tagli previsti dalle manovre di finanza pubblica e che valgono poco meno di 2,7 miliardi. In secondo luogo, è stato compiuto un primo passo verso la revisione dei criteri, considerando prima di tutto la popolazione anziana, ma dando un primo segnale concreto all'indice di deprivazione per quelle regioni in cui l'età media della popolazione risulta nettamente inferiore alla media nazionale. Più sfumata la posizione del coordinatore degli assessori alle finanze, **Massimo Garavaglia** (Lombardia, Lega Nord), che oltre a rimarcare l'iniquità dell'accordo alle regioni ordinarie dei tagli respinti al mittente dalle speciali, ha sottolineato il crescente irrigidimento delle risorse disponibili, a fronte dei costi e dei vincoli aggiuntivi imposti dallo Stato. La proposta delle regioni sarà adesso inoltrata al ministro della salute, **Beatrice Lorenzin**.

—© Riproduzione riservata—■



Beatrice Lorenzin

