

Welfare nelle law firm

Benefit su figli, scuola e salute: due binari tra dipendenti e soci

Elena Pasquini

Soci, addetti hr, consulenti e società esterne fanno squadra nella creazione dei piani di welfare negli studi legali. L'obiettivo è la tutela del capitale umano, la risorsa più preziosa; il nodo da sciogliere la distinzione giuridica tra dipendenti e professionisti. Mentre per i primi è applicabile la detassazione della legge di stabilità 2017 e del Tuir, riflette Simone Viligiardi, esperto di piani di welfare di STS Deloitte, «le misure per i professionisti rischiano di diventare un costo imponente» e di non rientrare nelle agevolazioni fiscali. L'alternativa è allora per alcuni quella di offrire al posto dei bonus economici ambienti di lavoro «confortevoli», con l'introduzione, per esempio, dello smart working o di altre iniziative di work life balance.

Particolarmente apprezzate le iniziative a sostegno della famiglia, tra cui un bonus bebè da 2.000 euro, nel piano che è valso a Gianni, Origoni, Grippo Cappelli & Partners il premio Welfare Champion 2018 per

i dipendenti. Alla sua costruzione ha lavorato tutto lo staff interno delle risorse umane da maggio 2017 oltre al direttore generale Gop, Alessandra Frattini, l'avvocato Matteo Fusillo e Laura Bretti, collaboratrice Hr, con l'aggiunta del consulente del lavoro, Massimo Martino, e la «società Mercer Marsh benefits, alla quale ci siamo affidati per gestire, attraverso la piattaforma Flex-benefit di Edenred, il plafond di spesa assegnato a tutti i dipendenti», spiega Frattini.

Sempre una piattaforma intranet permette a dipendenti e professionisti di conoscere convenzioni e iniziative promosse dal Comitato welfare di BonelliErede che include soci di diverse sedi e il team Hr per «garantire un'offerta soddisfacente e articolata verso tutta la "famiglia BonelliErede"» - spiega Marco Maniscalco, partner del dipartimento Labour. Come si attivano le convenzioni? Da un lato ogni nuova iniziativa che arriva in piattaforma è vagliata dalle risorse umane; dall'altro il team dei soci coinvolge i professionisti nella revisione dei contratti, verifica il rispetto delle

norme sulla sicurezza sul lavoro in caso di iniziative in sede e avvia survey periodiche interne di verifica. Sempre di più le società che si propongono allo studio per offrire nuovi servizi.

Un codice personale permette a ogni associate in Gattai, Minoli, Agostinelli & Partners di gestire l'assicurazione sanitaria offerta dallo studio. «Il premio annuale interamente a carico dello studio ammonta a circa 55mila euro - spiega Bruno Gattai, socio fondatore - per una copertura collettiva, ampliabile con una minima integrazione a tutta la famiglia individuata su proposta del nostro broker assicurativo, Fontana Rava».

Il piano di La Scala, società tra avvocati è firmato Eudaimon. Tre i bonus, oltre quello di risultato, per avvocati e dipendenti: welfare (150 euro/anno); scuola (200 euro/anno) per chi ha figli tra i 6 e i 19 anni; bebè (1.000 euro). L'investimento dal 2016 supera i 100mila euro ma viste le ricadute «stiamo valutando di potenziare il piano», confida il managing partner Christian Faggella.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

DAI PIANI AGLI INCENTIVI

1

Le scelte

Banca delle ore, convenzioni con strutture sanitarie e asili nido oltre a palestre e strutture alberghiere, copertura assicurativa, abbonamento ai trasporti, formazione per il welfare dei grandi studi legali. In auge iniziative per la famiglia (istruzione, work-life balance, bonus, buoni acquisto) ma cresce il favore verso "servizi a domicilio" come la manicure o il corso di yoga

2

Gli strumenti

Diverse le strade scelte dagli studi: in genere le realtà più grandi si strutturano attraverso una piattaforma intranet. Non manca la scelta di erogare bonus economici o la sottoscrizione diretta di un'assicurazione da parte dello studio. C'è anche chi come Portolano Cavallo ha optato per inserire il welfare nel contratto integrativo di secondo livello per i soli dipendenti

3

I nodi

Le agevolazioni fiscali della legge di Stabilità 2017 per i premi di produttività si applicano, a rigore, solo ai dipendenti. Secondo l'interpretazione prevalente, per gli associati le somme non sono esenti da tassazione. Una via d'uscita potrebbe essere offerta dalle società tra professionisti (quindi di capitale) nelle quali lavoro dipendente e autonomo potrebbero essere equiparati

