

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 tassazione 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.ilsolo24ore.com/ebook

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

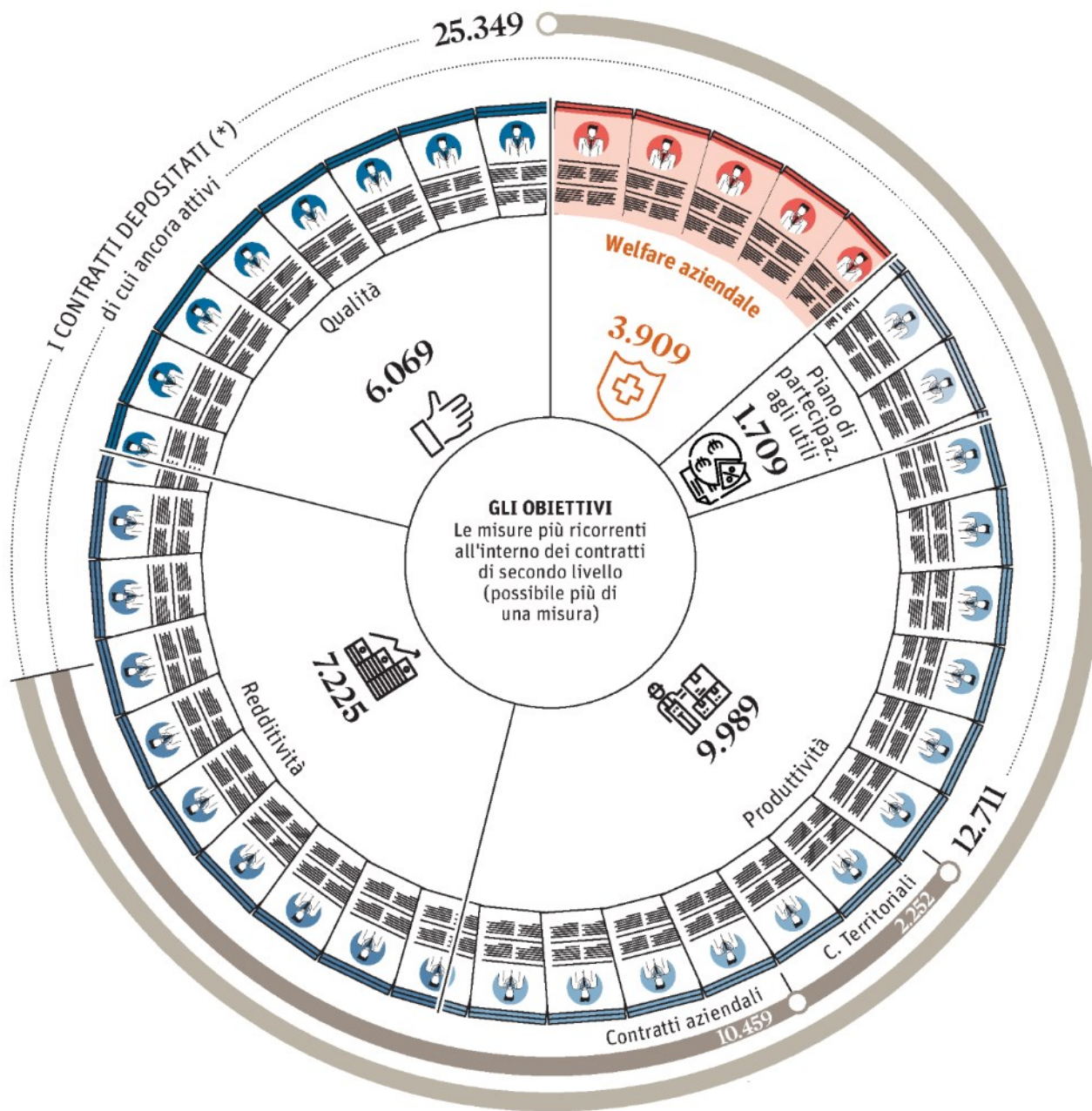


Dir. Resp.: Guido Gentili

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

(*) aggiornamento al 16 agosto

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

Dir. Resp.: Guido Gentili

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