



Riforme Dal voucher alla formazione, le ricadute (positive) delle nuove regole. E molte procedure viaggiano già in Rete

Lavoro Meno Fisco, più business in azienda

La legge di Stabilità apre nuove occasioni per le società che gestiscono in outsourcing i servizi alle imprese

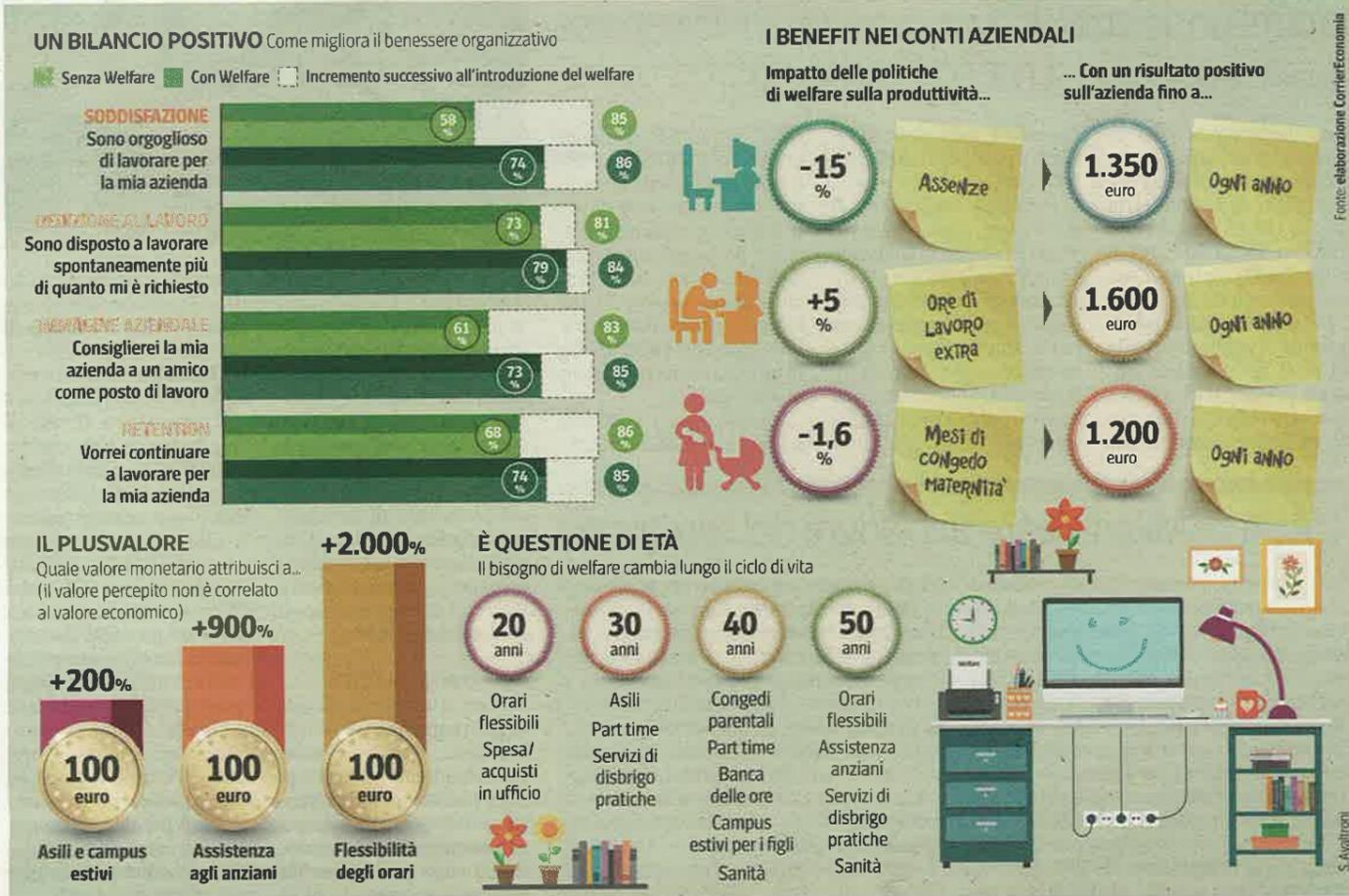
DI ANDREA SALVADORI

Quando il Fisco diventa amico. Prospettive di business rosee per le società specializzate nella gestione ed erogazione di servizi di welfare. Grazie alle novità introdotte dall'ultima legge di Stabilità, a partire dall'introduzione di criteri di defiscalizzazione a vantaggio sia dell'impresa sia del dipendente, le aziende interessate a potenziare o introdurre ex novo piani di welfare per la propria forza lavoro saranno infatti sempre di più. Anche perché le pmi, sino ad oggi poco propense a mettere in atto questi programmi, inizieranno a farlo in modo sempre più diffuso. A beneficiarne saranno le società che gestiscono in outsourcing questi servizi per le imprese.

Nuovi modelli

Una delle più importanti novità introdotte dall'ultima legge di Stabilità è il voucher per il pagamento dei servizi di welfare, una scelta che allinea l'Italia ad altre esperienze europee, come il Cesu francese, e che guarda soprattutto alle pmi. «Il welfare aziendale è stato sino ad oggi utilizzato in prevalenza dalla grandi aziende, perché richiedeva consulenze complesse e troppo onerose per le pmi — spiega Andrea Keller, amministratore delegato di Edenred Italia —. Il nuovo quadro normativo ha invece reso più semplice la realizzazione dei piani, introducendo oltretutto uno strumento, quello del voucher, che va incontro alle esigenze delle aziende più piccole per la sua semplicità e flessibilità di utilizzo». Il welfare pesa oggi per il 5% del fatturato di Edenred Italia, con un gestito di circa 50 milioni di euro. Nel giro di tre anni la società conta di arrivare ad una quota del 20% e a un gestito di 200 milioni.

PwC ha riconosciuto da tempo l'importanza strategica di queste politiche, applicandole innanzitutto all'in-



terno della propria organizzazione. «È una componente fondamentale della nostra strategia di reclutamento e mantenimento dei talenti, in una logica di investimento di medio-lungo periodo sulle risorse umane — spiega Silvia Morera, partner PwC —. Accanto all'impegno verso i propri dipendenti, PwC offre sul mercato nuovi servizi integrati di consulenza finalizzati a supportare le imprese, particolarmente quelle di piccola-media dimensione, nella progettazione e implementazione di piani basati sull'analisi dei fabbisogni dei dipendenti, così come nel monitoraggio e nella valutazione del ritorno degli investimenti effettuati».

«Siamo molto soddisfatti della nuova legge, il cambio di marcia rispetto al passato è evidente — aggiunge Federico Isenburg, fondatore, ceo

e azionista di maggioranza di Easy Welfare, società partecipata dal 2014 dai due fondi di investimento Injection Capital e Itaglobal Partners —. Le novità legislative stanno già contribuendo alla crescita del nostro giro d'affari: tante aziende guardano infatti con maggior interesse al welfare d'impresa».

Orari flessibili, asili e campus estivi i benefit di welfare più graditi

fari: tante aziende guardano infatti con maggior interesse al welfare d'impresa».

DoubleYou ha deciso di puntare sulle nuove tecnologie e di proporre al mercato un portale che offre ai dipendenti un'esperienza di navigazione molto simile ad quella dell'e-commerce. Qui il datore di lavoro mette a di-

sposizione degli importi monetari equivalenti a dei crediti, che i dipendenti possono spendere in benefit in aderenza all'impianto normativo introdotto dalla Legge di Stabilità. «Abbiamo curato in particolare l'interfaccia utente e il contatto diretto con il lavoratore, rendendo il welfare accessibile a tutti. Navigando nel nostro portale infatti — spiega Umberto Cassinari, fondatore di DoubleYou — ogni lavoratore può facilmente destreggiarsi tra le maglie della normativa fiscale, massimizzando il proprio premio di risultato».

Su misura

«Fare welfare in azienda non è però replicabile secondo cliché predefiniti — commenta Giovanni Scansani, amministratore unico e cofondatore di Valore Welfare

—. La consulenza non si deve infatti affidare a risposte preconfezionate, ma deve piuttosto puntare su soluzioni personalizzate, frutto della costruzione di una reale partnership con l'impresa e della conoscenza profonda

Il 57,4% delle imprese non sostiene costi in più con il welfare

del contesto aziendale e della sua cultura». Per questa ragione, aggiunge Antonio Manzoni, cofondatore della società, «è importante proporre programmi da costruire alla luce delle dimensioni e della cultura della singola azienda, che siano concretamente attuabili». Il welfare, inoltre, non va considerato

solo alla luce dei vantaggi fiscali e della convenienza retributiva. «Da quando abbiamo iniziato a occuparcene, lo abbiamo considerato uno strumento con cui l'impresa genera coinvolgimento delle sue persone, migliora le relazioni, innesca uno scambio di attenzione reciproca — spiega Alberto Perfumo, amministratore delegato di Eudaimon, società attiva nel comparto dal 2002 —. Il welfare conviene, ma ben di più di quanto vale il semplice risparmio fiscale e contributivo. Sarebbe un peccato, quindi, ridurlo solo a questo. Un'occasione persa. Di più, è un errore grave perché rischia di compromettere la relazione con i collaboratori, di raffreddarla e inaridirla. Va insomma nella direzione opposta a quella del coinvolgimento».

Il punto

«Ma i limiti monetari restano troppo bassi»

Tutto sembra pronto per il decollo del progetto di incentivazione del welfare aziendale. Sono, infatti, arrivati anche i chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro e dell'Agenzia delle Entrate alle norme previste dalla legge di Stabilità. «I chiarimenti forniti confermano, tra l'altro, la possibilità per il lavoratore di optare per servizi di welfare al posto del premio di natura economica — spiega Vittorio De Luca, managing partner dello studio DeLuca&Partners —. Tale opzione potrebbe consentire una maggiore diffusione del welfare aziendale che, ancora oggi, spesso incontra la diffidenza di una parte rilevante, non solo dei lavoratori, ma spesso persino dei delegati sindacali».

Secondo De Luca grazie all'opzione è possibile prevedere una fase di sperimentazione non vincolante del welfare, idonea a favorire, in un secondo momento, l'implementazione di veri e propri piani aziendali autonomi rispetto alla disciplina dei premi di risultato.

In effetti, i vantaggi connessi all'opzione non sono pochi. Per i dipendenti tassazione ridotta per i premi di risultato e agevolazioni più consistenti se si opta per i servizi di welfare. E, grazie all'opzione, i datori di lavoro potranno portare integralmente in deduzione le spese sostenute.

«Il quadro delineato appare certamente più competitivo rispetto a quello del passato, ma vanno ampliati i benefici dell'opzione oltre i limiti di importo stabiliti dalla legge di Stabilità», conclude De Luca.

L. TOR.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Obiettivi del welfare aziendale ...



Fonte: Primo Rapporto nazionale 2016 sul Welfare nelle piccole e medie imprese

L'iniziativa

Modelli Da Generali il Welfare Index Pmi, primo indice delle iniziative per il benessere dei dipendenti

Ma anche i piccoli devono sapere

Le imprese minori poco coinvolte. Servono competenze e sforzo comunicativo

Sono due i freni principali all'iniziativa delle piccole e medie imprese italiane, nel welfare aziendale. Uno è la carenza d'informazioni chiare su come si attua questo modello, l'altro è la mancanza delle competenze necessarie per mettere in atto i progetti.

A evidenziarlo è il primo Rapporto nazionale 2016 sul welfare nelle piccole e medie imprese, un'indagine promossa da Generali Italia e realizzata da Innovation Team coinvolgendo 2.140 aziende dell'industria, dei servizi e dell'agricoltura.

«Le tradizionali reti di solidarietà si vanno via via allentando, gli investimenti pubblici nella sanità sono più limitati di un tempo e la situazione economica fatica a migliorare — commenta Andrea Mencattini, responsabile delle relazioni istituzionali —. Di contro, la vita si allunga e in pensione si va sempre più tardi».

In questo scenario il welfare aziendale diviene dunque uno strumento fondamentale. «Poiché le Pmi sono l'ossatura del sistema

produttivo nazionale e occupano oltre l'80% della forza lavoro del Paese — dice Mencattini —. Generali Italia ha pensato di costruire il primo indice per misurare il livello del welfare proprio in questo tipo d'impresa, coinvolgendo Confagricoltura e Confindustria».

Welfare Index Pmi è uno strumento di auto-valutazione che permette alle aziende che si registrano di verificare, in una sezione privata del sito web, il proprio livello di welfare e confrontarsi con le best practice del settore, i modelli mi-

giori. «L'obiettivo è diffondere una cultura del welfare aziendale oggi poco presente nel tessuto delle Pmi italiane», dice Mencattini. Anche per questo il rapporto nazionale sul cui si fonda l'Index Pmi è destinato nelle prossime edizioni annuali ad allargarsi ad aziende di settori oggi non coperti (le iscrizioni sono già aperte sul sito welfareindexpmi.it).

Secondo la prima edizione del rapporto, le motivazioni che spingono le Pmi a intraprendere iniziative di welfare aziendale sono soprattutto la gestione dei di-

pendenti, per migliorarne la soddisfazione e quindi la produttività, e la sostenibilità nel lungo termine del successo aziendale, unita alla necessità di migliorare la reputazione dell'azienda.

La dimensione aziendale è un fattore rilevante per lo sviluppo del welfare: più alto è il numero dei dipendenti, maggiore è la diffusione delle iniziative. Le aziende con politiche per il benessere dei lavoratori hanno in genere più di 100 dipendenti. Gli incentivi fiscali emergono come determinanti: il 35% delle aziende interpellate dice di avere fatto rilevanti investimenti con risorse aziendali quando compensati dai risparmi fiscali.

A. SAL.

© RIPRODUZIONE RISERVATA