

# Osservatorio

## IMPRESE & RISORSE UMANE

# Condiviso è meglio E in piattaforma si va veloci

Mentre il nuovo welfare crea reti tra industria e territorio, sul web si affermano

inizi personali. Ora tutela a partite Iva e collaboratori  
 i piani personalizzabili. «Ora tutele a partite Iva e collaboratori»

di **Barbara Millucci**

**A**rriva il welfare condiviso. Ovvero pacchetti di *sharing welfare* collaborativo tra più aziende. Secondo una ricerca realizzata da Welfare Company, con la collaborazione di Luca Pesenti (docente di sociologia dell'Università Cattolica) e Aidp (Associazione dei Direttori del Personale), che verrà presentata il 15 giugno al *Corriere della Sera*, «solo una minoranza del campione (8,3%) sperimenta un'esperienza di welfare condiviso e in rete», afferma il docente. «Si tratta di un elemento ancora culturalmente e organizzativamente lontano dalla capacità operativa delle imprese. Ma quasi il 52% si dice interessata per il futuro».

Nonostante la normativa fiscale favorevole, «sono le Pmi ad avere più difficoltà ad avviare piani efficaci di welfare, perché risultano onerosi in termini economici e organizzativi», aggiunge il sociologo. «Il ricorso a provider esterni, in grado di ottimizzare il piano welfare, ha evidenti costi di avviamento e spesso all'interno di queste realtà non esiste un sindacato ben strutturato».

Ecco perché iniziano a testarsi esperienze di welfare condiviso, cioè di aziende che all'interno di un territorio si mettono insieme in un'ottica di condivisioni di costi e ottimizzazione dei singoli piani di welfare interni. Facendo squadra e creando connessioni virtuose. Se i piccoli iniziano a capire che «to share» è il verbo giusto da adottare, e puntano su scambio e reciprocità, possono ambire a crescere e diventare più competitive.

Qualche sperimentazione di reti di *sharing welfare* comincia a nascere qua e là. Il caso più noto è

Giunca, nel varesotto, che raggruppa pmi del chimico, e la rete Welstep a Brescia, che ha messo insieme 13 imprese metalmeccaniche.

### Dopo la legge

Sempre secondo la ricerca, il welfare aziendale funziona bene con le grandi aziende. «Due grandi imprese su tre offrono uno o più benefit di welfare ai propri dipendenti e tra questi circa uno su cinque sono stati introdotti negli ultimi dodici mesi, ovvero a seguito degli incentivi previsti dalla legge di Stabilità — osserva il docente —. Tra queste ultime, solo una parte minoritaria ha introdotto il welfare innanzitutto per sfruttare i benefici fiscali: si tratta di un dato rilevante, perché segnala la presenza di una crescente cultura del welfare in aziende grandi che non si accontentano dei guadagni di breve periodo, ma che è orientata da una più ampia strategia aziendale». In media i dirigenti hanno a disposizione circa quattromila euro di benefit, i quadri 1.800, gli impiegati 1.300 e gli operai meno di mille euro.

### La gamma

Oggi il welfare aziendale copre un'ampia gamma di servizi personalizzati. All'inizio c'erano solo i buoni pasto. Poi è arrivata la palestra per i figli, le vacanze scontate nei villaggi turistici, le convenzioni con dentisti e cliniche. È arrivato anche il magazzino aziendale, un incaricato dall'azienda per aiutare il lavoratore a portare l'auto dal carrozziere o a riti-



Peso: 52%

rare la spesa. Oggi «le piattaforme di welfare aziendale online sono personalizzate sulle esigenze di aziende e lavoratori, che possono usufruire di baby sitter, buoni benzina, ingressi a cinema e musei», spiega Chiara Fogliani, amministratore delegato di Welfare Company, società di Qui! Group che agevola le imprese con una serie di servizi di supporto al welfare aziendale. «La nostra piattaforma, gestibile online o da smartphone, garantisce massima flessibilità al dipendente ed è costantemente aggiornata con gli ultimi riferimenti normativi». Il welfare aziendale si muove di pari passo con il

Jobs Act degli autonomi, approvato definitivamente in terza lettura al Senato e che introduce tutele previdenziali anche per le partite Iva. «È importante estendere le politiche di welfare a più lavoratori possibili. Sebbene la normativa sul welfare aziendale comprenda anche manager e dirigenti, restano fuori i liberi professionisti», aggiunge Fogliani.

Tra le prime imprese che in Italia ha esteso i piani di welfare aziendale anche ai collaboratori c'è lo studio legale La Scala. Offre alle sue oltre cento partite Iva, tra avvocati e praticanti, lo stesso piano welfare riservato ai dipendenti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

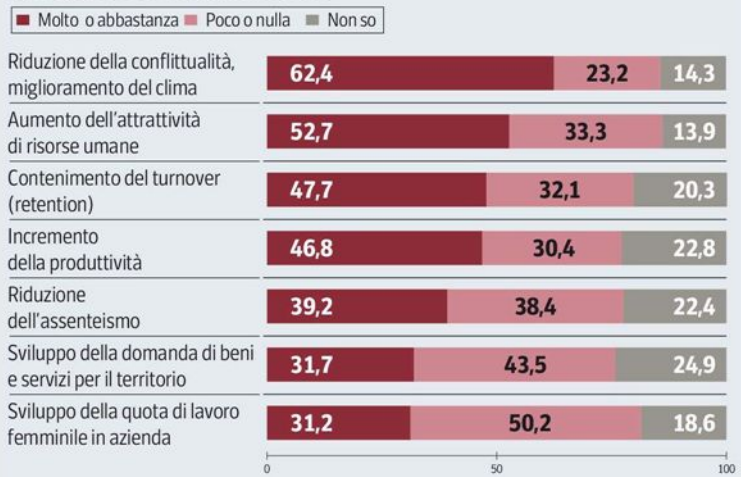


● **L'appuntamento**

«Mercato e welfare: il dialogo delle differenze» è il titolo del convegno che si tiene oggi a Milano, all'Auditorium San Fedele (ore 20.30, ingresso con prenotazione: [rsvp@fondazionecorriere.it](mailto:rsvp@fondazionecorriere.it)). I relatori sono Giorgio Barba Navaretti, docente di Economia politica, e Maurizio Ferrera, docente Scienza politica, entrambi all'Università di Milano. Interviene Mario Monti, presidente della Bocconi e modera Daniele Manca, vicedirettore del *Corriere*. L'incontro fa parte del ciclo «L'Europa dal mito ai suoi primi sessant'anni», che ripercorre la storia dell'Unione Europea e ne approfondisce i problemi e le prospettive

**I vantaggi**

I principali effetti dei piani di welfare



Fonte: Welfare Company



Peso: 52%