

La paga cresce grazie ai benefit

Welfare aziendale. Quindici industrie trentine sostituiscono il premio di produzione con servizi ai dipendenti. Così si pagano spese sanitarie, il cinema, lo shopping, i centri estivi dei ragazzi e sono pure esenti dalle tasse

FABIO PETERLONGO

TRENTO. Welfare aziendale, Confindustria: «Un modo per trasformare il premio produzione in servizi sanitari, assistenziali, culturali e di svago ai lavoratori». Ma la Uil ribatte: «Bene, ma non si svuota lo stato sociale». Confindustria Trento ha presentato, a palazzo Roccabruna, i risultati di due anni di sperimentazione di «Welfare trentino», l'insieme di servizi offerti dalla rete di 15 imprese trentine a una platea di oltre 4mila dipendenti.

Servizi integrativi

Il welfare aziendale consiste in un insieme di servizi integrativi che convertono l'ammontare del premio produzione del lavoratore in rimborsi su spese mediche, assistenza agli anziani, rimborso trasporto pubblico, spese passive sul mutuo, attività ricreative (centri estivi e invernali per ragazzi), attività culturali (cinema, teatro), spese relative a educazione (università), «shopping». La gestione del proprio pacchetto di «benefit» avviene attraverso una piattaforma online gestita dall'azienda Willis Towers Watson. Roberto Busato, direttore generale Confindustria Trento, ha descritto le «virtù» del welfare aziendale:



• La presentazione del progetto di welfare aziendale seguito in Trentino da 15 aziende

NUMERI

4000
lavoratori

- godono di questo sistema di welfare aziendale promosso da Confindustria due anni fa e oggi fatto proprio da 15 realtà in provincia

«Così si aumenta la produttività dei lavoratori e la competitività dell'azienda. Ma è anche un modo per aumentare la retribuzione reale, perché i benefit non sono soggetti a tassazione».

Pacchetto di offerte

Andrea Marsonet, responsabile area welfare Confindustria Trento, descrive il funzionamento: «Il lavoratore può accedere a un pacchetto di offerte, sulla base del budget mensile offerto dalle aziende e dai partner». Marsonet individua gli obiettivi: «Puntiamo a creare sinergie con i fondi previdenziali integrativi come Laborfondo e quelli sanitari di Sanifondo». Teresa Mallardi, consulente di Willis, elenca i servizi inclusi di recente: «I lavoratori chiedevano di comprendere le spese per il trasporto pubblico e

così è stato. Il vantaggio per il lavoratore è che la deducibilità Ires è totale, mentre per l'azienda non pesa sul costo del lavoro». Tra le aziende aderenti a «Welfare trentino» vi è la chimica Zobebe, il cui responsabile risorse umane Emanuele Marchi ha riferito: «Bisogna lavorare molto sulla comunicazione per superare le perplessità dei lavoratori, che si domandano «dov'è la fregatura». Una curiosità? A livello nazionale i benefit più richiesti dai dirigenti riguardano il tempo libero; impiegati e operai invece puntano su spese mediche e di trasporto.

Pubblico e privato

Il segretario generale Uil Trentino Walter Alotti, presente a margine del convegno, ha promosso il welfare aziendale, ponendo però dei paletti: «Dal punto di vista sindacale, queste iniziative sono le benvenute, soprattutto se parliamo di assistenza agli anziani, ma è importante che non diventino la scusa per i servizi pubblici come Inps per scaricare le loro responsabilità sui privati. Conferire «benefit» puramente economici come i buoni benzina rischia di sottrarre competenze alla trattativa sindacale, mentre sul versante salute si rischia di passare dalla tutela universale ad una tutela commerciale».