

Previdenza. I budget ristretti incoraggiano investimenti in soluzioni alternative fiscalmente agevolate

La crisi lancia il welfare d'azienda

UniCredit: il premio nel conto-dipendenti – Intesa pronta a innovare

Cristina Casadei

Retention dei dipendenti e attrattività ai tempi dei budget aziendali che si rimpiccioliscono hanno fatto ripartire le iniziative aziendali sul welfare. In una fase in cui l'Italia ha bisogno di un nuovo welfare mix, come è emerso ieri durante la Giornata nazionale della Previdenza, in Borsa a Milano, a cui hanno partecipato tra l'altro Luxottica, Telecom, Poste, Cisco, Intesa Sanpaolo. Gli attori del nuovo mix, secondo Alberto Brambilla, coordinatore Cts Itinerari Previdenziali, saranno lo Stato, agevolando fiscalmente parte delle retribuzioni, le imprese, offrendo oltre al salario anche i servizi sociali e gli individui, sensibilizzandosi sui nuovi strumenti. Oggi solo in pochi ci pensano: solo il 26% dei lavoratori ha aderito alla previdenza complementare. Ma «con la riforma pensionistica che ha esteso il sistema contributivo a tutti, la previdenza complementare diventa una parte integrante necessaria di quella obbligatoria», dice Marco Vernieri, responsabile hr di Intesa Sanpaolo.

Ci sono poi le eccezioni che in futuro dovranno però diventare norma. In Telecom, come spiega il responsabile delle risorse umane, Antonio Migliardi, «al Fondo

per la previdenza integrativa partecipano 44mila iscritti su 56mila dipendenti, l'86%». Luxottica ha massimizzato il potere di acquisto dei dipendenti con «un percorso condiviso col sindacato fatto di assistenza sanitaria integrativa, assistenza economica e sociale ma anche tutele del ruolo genitoriale, fino alla remunerazione azionaria», racconta il direttore delle risorse umane Nicola Pelà. C'è poi un settore, il bancario, da cui arrivano alcune esperienze che affondano le radici in una tradizione di sensibilità, condivisa col sindacato, al tema. E che potrebbero essere un modello.

Così UniCredit ha lanciato «il conto welfare che consente ai lavoratori di scegliere come e se investire le risorse delle componenti variabili della retribuzione in strumenti di cui è emersa la necessità in una survey tra i nostri 54mila dipendenti», racconta il direttore delle risorse umane, Paolo Cornetta. Come e se, in parte o completamente. E in ogni caso, «non è più l'azienda che decide, ma il dipendente. Il conto welfare consente di vedere il budget di cui si dispone e di ricevere a fine anno la liquidazione degli importi non spesi. I dipendenti potranno decidere di acquistare o farsi rimbor-

sare servizi per la famiglia (dall'asilo nido all'università) – continua Cornetta – o di investire per migliorare la copertura sanitaria o incrementare la contribuzione al Fondo pensione». Con vantaggi fiscali e contributivi non trascurabili.

In Intesa Sanpaolo «già da anni stiamo investendo sul welfare e sulla strategia per allargarne il perimetro – dice Vernieri –. L'assistenza sanitaria e la previdenza integrativa rappresentano i pilastri a cui sono stati aggiunti numerosi altri servizi». Con il sindacato sono in corso le trattative per definire «i contenuti del premio aziendale dello scorso anno e nel negoziato – dice Vernieri – stiamo prospettando anche la possibilità di effettuare il pagamento destinando una quota alla previdenza complementare oltre a una serie di servizi che consentano di avere vantaggi fiscali o contributivi come l'acquisto di libri scolastici, l'iscrizione alla scuola o le vacanze estive per i figli, l'assistenza sanitaria». Questo consentirà anche di aumentare l'importo dei premi, che tradotto in numeri significa che si va quasi a raddoppiarne il valore. Così è, o può essere, un welfare integrativo virtuoso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

