LA STAMPA

17 luglio 2016

Con gli incentivi statali le imprese moltiplicano il welfare aziendale

La ricerca dell'associazione dei dirigenti

la forte incentivazione fiscale e contributiva per l'erogazione di beni/servizi per le risorse umane, prevista dalla Legge di Stabilità 2016 sta spingendo le imprese piemontesi ad utilizzare il welfare aziendale. Fino ad oggi il 43% delle imprese piemontesi ha già adottato queste politiche ma secondo un'indagine condotta su 300 responsabili delle risorse umane dall'Associazione Italiana per la Direzione del Personale (Aidp), in collaborazione con l'Unione Industriale di Torino, il loro numero potrebbe raddoppiare. Per otto direttori del personale su 10 si tratta di un'opportunità da cogliere e il 75% degli intervistati ha dichiarato che adotterà nuove forme di welfare aziendale o amplierà quelle esistenti. Secondo Roberto Mattio, presidente del gruppo Piemonte dell'Aidp «l'indagine tra i nostri associati fa ipotizzare che gli incentivi si trasformeranno nel concreto in iniziative a supporto del benessere dei dipendenti». Dal suo punto di vista «i benefit concessi al personale diventeranno sempre di più componente fondamentale della retribuzione e si collocheranno al centro della contrattazione».Ma che

tipo di prestazioni hanno erogato il 43 per cento delle imprese piemontesi che ha già adottato politiche di welfare? Secondo la ricerca il 61% di queste ha allestito servizi per aumentare il benessere dei dipendenti da oltre 5 anni (di cui il 33% da oltre 10 anni) «a testimonianza - spiega Mattio - di una tradizione del territorio, a favore della gestione delle risorse umane che va oltre il contratto di lavoro». Le iniziative delle imprese in tal senso riguardano prevalentemente sanità e previdenza, assistenza, ristorazione ma c'è anche chi sostiene servizi per la gestione del tempo, dalle attività in palestre a quelle ricreative.Secondo l'indagine Aidp, un terzo delle imprese intervistate, sulla base delle novità introdotte dalla legge di stabilità, sta pensando di adottare provvedimenti in tal senso anche se in modo diverso. Per le aziende con meno di 15 dipendenti l'opzione più accreditata è quella di proporre nuove forme di welfare aziendale o ampliare quelle esistenti. Per le imprese con un numero superiore di dipendenti sembra prevalere l'ipotesi di negoziazione di premi variabili collettivi legati ai risultati. Mattio, però, riconosce che la questione «apre riflessioni più ampie sulle prospettive della contrattazione collettiva e su nuove relazioni industriali».[M.tr.]BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI.

© La Stampa - http://edicola.lastampa.it