

IL BAROMETRO IPL » ALTERNATIVE E BONUS

BOLZANO

Prestazioni welfare al posto di premi di produzione? Perché no? Anche in Alto Adige le prestazioni di welfare delle aziende stanno tornando alla ribalta. Nell'edizione autunnale del Barometro Ipl (Istituto promozione lavoratori) ha intervistato in merito i dipendenti altoatesini. Quasi due terzi dei lavoratori (65%) ricevono contributi dal datore di lavoro per un'assicurazione sanitaria privata, il 63% sovvenzioni per un fondo previdenziale privato e il 62% servizi mensa o buoni pasto. Una sorpresa: il 55% dei lavoratori considera le prestazioni di welfare aziendale un'alternativa ai premi o ad un aumento salariale, mentre il 27% degli intervistati non sarebbe d'accordo con una soluzione del genere.

Le agevolazioni fiscali introdotte nel 2016 e 2017 per le prestazioni sociali aziendali permettono ai datori di lavoro, pubblici e privati, di creare un valore aggiunto per i propri dipendenti a costi sostenibili. Ad esempio, sui premi aziendali che mirano ad aumentare la produttività i lavoratori hanno un'imposizione fiscale del solo 10%. Se invece i premi aziendali sono trasformati in prestazioni welfare dell'azienda, sono completamente esenti da tasse. Il sondaggio dell'Ipl rileva che quasi due terzi dei lavoratori altoatesini (il 65%) ricevono contributi dal loro datore di lavoro per un'assicurazione sanitaria privata, il 63% per un fondo previdenziale privato e il 62% servizi mensa o buoni pasto. Queste sono anche le tre prestazioni aggiuntive più richieste alle aziende dagli operai e impiegati altoatesini, e sono anche quelle che ricevono più frequentemente. Abbastanza frequenti sono anche le prestazioni sociali nel campo del tempo libero e della cultura (24%), della consulenza legale o fiscale (23%) nonché degli sconti commerciali (22%) e dei finanziamenti e prestiti agevolati (20%).

Un lavoratore su quattro (25%) intervistati nell'ambito del Barometro autunnale dell'Ipl auspica un contributo per i viaggi casa-lavoro. Il 12% dei lavoratori indica di riceverne già uno. Il 21% dei lavoratori altoatesini desidera invece un asilo aziendale o un posto assi-



Per i sindacati anche le prestazioni welfare per i dipendenti possono essere utili ai lavoratori, oltre che gli aumenti salariali

Prestazioni welfare al posto di premi e aumenti salariali

Quasi due terzi dei dipendenti altoatesini ricevono contributi dal datore di lavoro per un'assicurazione sanitaria privata, fondi previdenziali, mensa e buoni pasto

curato nella scuola materna, oppure contributi per l'acquisto di libri scolastici. Il 14% riceve già queste prestazioni dalla propria azienda. In generale, i giovani desiderano soprattutto prestazioni che aiutino a risparmiare sul costo della vita, quindi mensa, buoni pasto o contributi per lo spostamento fino al

posto di lavoro. I meno giovani vorrebbero invece maggiori supporti per l'assicurazione sanitaria e la pensione integrativa. Le prestazioni welfare aziendali sono quindi una buona alternativa ai premi di produttività o agli aumenti salariali? Ci sono diverse opinioni in merito. Il 55% dei lavoratori preferirebbe

prestazioni welfare aziendali dello stesso valore al posto di premi e aumenti di stipendio, mentre solo il 27% non sarebbe d'accordo. Più o meno lo stesso clima si riscontra anche a livello nazionale: uno studio del Censis e di Eudaimon rileva che in Italia il 65% degli occupati accetterebbe prestazioni sociali

aziendali di pari valore come alternativa all'aumento di salario. «Le prestazioni aziendali accessorie sono sempre più importanti, soprattutto per giovani lavoratrici e lavoratori», sottolinea il ricercatore dell'Ipl, Friedl Brancalion. Per le aziende invece i bonus sociali più richiesti potrebbero essere una mossa vincente per il reperimento di personale e per la creazione di un buon clima aziendale.

«Con il protrarsi della ripresa economica gli aumenti salariali sono senz'ombra di dubbio più che legittimati. Per noi sindacati è importante che questi aumenti arrivino, o in forma di più soldi, o in forma di prestazioni aggiuntive di welfare aziendale», chiude la presidente Ipl, Christine Pichler.

