

Buoni benzina asili e palestra Il welfare entra in busta paga

- > Sempre più aziende puntano ai benefit
- > I sindacati: mai alternativi agli stipendi

BUONI SPESA, asili nido, sanità integrativa, rimborso carburante, indennità per la badante. Oggi il welfare aziendale costa meno, perché il

Governo lo ha detassato, e tra le imprese piemontesi è partita la corsa a fornire servizi ai lavoratori. «È un trend che era già presente nelle grandi aziende, ma che ora si sta diffondendo», rac-

conta Massimo Richetti dell'Unione industriale di Torino. Ma i sindacati avvertono: «Bene i benefit, ma non possono sostituire parti dello stipendio».

STEFANO PAROLA A PAGINA XI

Buoni spesa e palestra Il welfare detassato conquista le imprese

Secondo via Fanti oggi esistono 25 forme diverse di benefit
 E anche i nuovi contratti prevedono questo tipo di sostegno

STEFANO PAROLA

BUONI SPESA, asili nido, sanità integrativa, rimborso carburante, copertura delle spese per la badante. Da gennaio il welfare aziendale costa meno, perché il Governo lo ha detassato, e tra le imprese piemontesi è partita la corsa a fornire servizi ai lavoratori. «È un trend che era già presente nelle grandi

aziende, ma che ora si sta diffondendo anche nelle altre», racconta Massimo Richetti, responsabile dell'Ufficio sindacale dell'Unione industriale di Torino.

L'associazione di via Fanti ha calcolato che a oggi esistono 25 forme diverse di welfare. Si va dalla classica assistenza sanitaria e si arriva i soggiorni estivi per i figli o all'abbonamento per

la palestra. Le aziende scelgono in base a ciò che può tornare più utile ai lavoratori: «Un'impresa con molte donne opterà per gli asili, un'altra con sedi di lavoro scomode può invece puntare su agevolazioni nei trasporti», spiega Richetti.

La detassazione ha reso tutto più allettante. Anche la Fiat, per esempio, sta offrendo ai propri

operai la possibilità di scegliere tra il premio di risultato in contanti oppure un "tot" di buoni spesa per una somma maggiorata del 5 per cento rispetto al premio iniziale. Anche altre aziende metalmeccaniche si stanno muovendo su questo percorso, anche alla luce del fatto che pure il nuovo contratto nazionale di categoria prevede una maggiore propensione al welfare.

I sindacati, però, predicano calma: «Dobbiamo tener conto delle agevolazioni, ma eviteremo che questi strumenti siano sostitutivi del salario», avverte Federico Bellono, leader della Fiom-Cgil. È un'impostazione condivisa pure dalla Uil, il cui segretario regionale Gianni Cortese evidenzia: «Devono essere prestazioni e servizi complementari allo stipendio».

Dopodiché, come ricorda Cortese, «il Piemonte ha una lunga storia di welfare aziendale, che ha le sue radici nella Olivetti e che vede altri esempi in Fca e in Ferrero». Pochi mesi fa l'azienda dolciaria albese è diventata "vira-

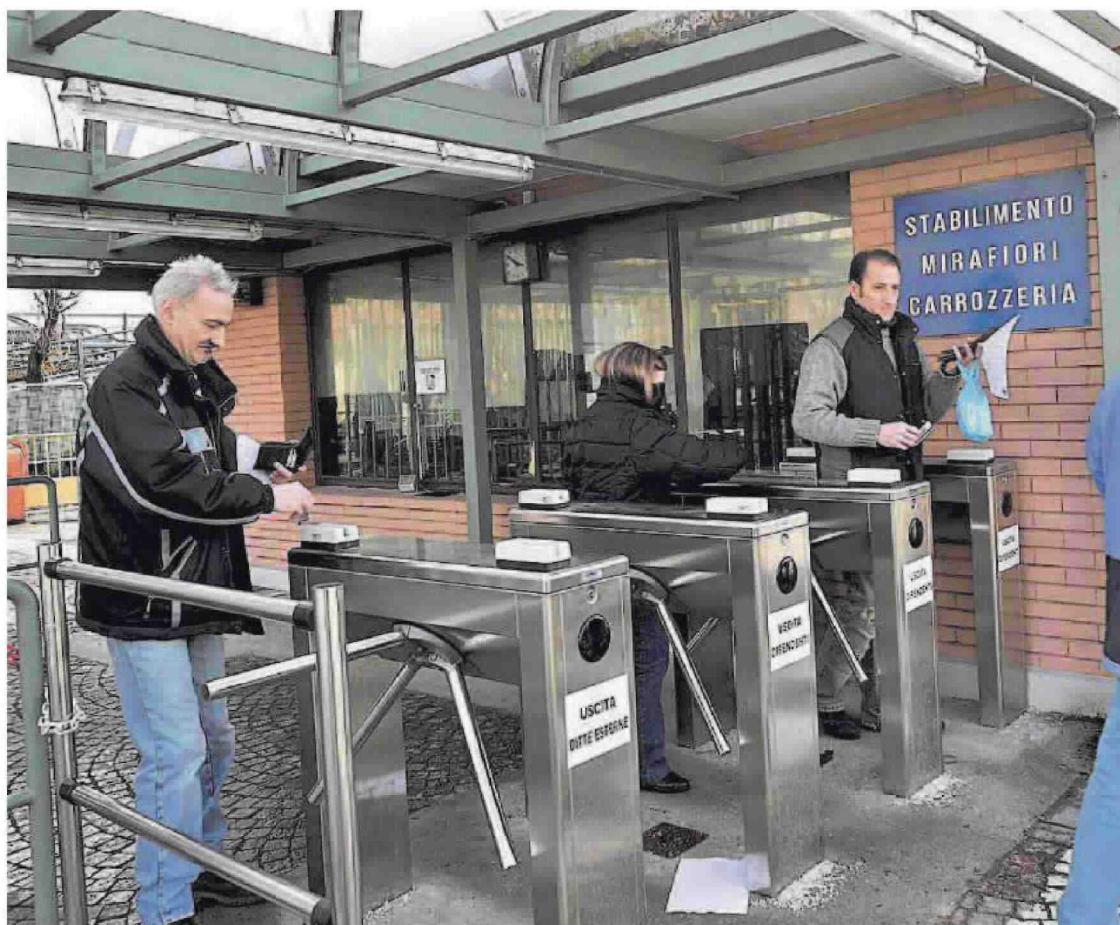
le" sui social network perché pagherà gli studi universitari ai figli di un dipendente morto di tumore. Niente di strano, perché è uno dei diritti che i sindacati hanno conquistato con il contratto aziendale: «È il frutto di un percorso avviato negli anni 90. Nel welfare Ferrero è stata tra i precursori e oggi ci sono molti vantaggi per i lavoratori», spiega Franco Ferria della Fai-Cisl di Cuneo. Qualche esempio? Oltre alla citata "indennità di morte", per i figli ci sono visite mediche, soggiorni estivi e pure la possibilità di fare stage nelle sedi estere dell'azienda dopo la laurea.

Anche in altre grandi aziende gli esempi non mancano. Da inizio anno i lavoratori della Petronas di Villastellone godono di un pacchetto di welfare rinegoziato di recente: «Tra le altre cose, prevede tra i 900 e i mille euro di benefit vari, tra trasporti, palestra, buoni benzina e così via. È stata la stessa azienda a informare i lavoratori dell'ipotesi di accordo, con grande trasparenza», spiega Antonio Citriniti della Fiom. Pac-

chetti simili esistono pure in realtà come Leonardo-Finmeccanica o Avio Aero: «Ora dovremmo armonizzarli con quanto prevede il nuovo contratto nazionale, che istituirà un fondo sanitario di categoria per tutti i metalmeccanici», ricorda Claudio Gonzato, sindacalista dei metalmeccanici Cgil. Funziona anche nel settore pubblico, come dimostra il caso della Acea Pinerolese, che nel premio di risultato ha inserito anche la copertura delle spese per l'istruzione e la cura dei figli, le rette degli asili, il benessere personale e via dicendo.

In questo nuovo scenario ci sono anche società che si sono specializzate nell'offrire alle imprese delle piattaforme di agevolazioni, come la [Assiteca](#), società di brokeraggio assicurativo con una filiale a Torino: «Il fenomeno — dice Aldo Brayda Bruno, uno degli amministratori — è in crescita. Le richieste delle aziende sono molto variegate. La maggior parte riguarda la sanità integrativa».

©RIPRODUZIONE RISERVATA



GLIESEMPI

Da Avio a Ferrero, da Fca a Petronas tutti i grandi gruppi vi ricorrono. E pure le Pmi aprono alle agevolazioni

GLI INDUSTRIALI

“Le aziende scelgono in base a ciò che può tornare più utile ai lavoratori. Chi ha molte donne opta per gli asili”

**AL TAVOLO**

Massimo Richetti è il responsabile dell'Ufficio sindacale dell'Unione industriale

ISINDACATI

Bellono: eviteremo che questi strumenti sostituiscano i salari
Cortese: devono essere servizi complementari

Welfare aziendale: tutte le possibilità

-  Assistenza sanitaria
-  Previdenza complementare
-  Ticket restaurant
-  Indennità mensa
-  Servizio mensa
-  Servizi educativi, ricreativi e assistenziali
-  Trasporto collettivo
-  Educazione, istruzione, centri estivi
-  Assistenza per anziani o non autosufficienti
-  Beni e servizi in natura
-  Auto in uso promiscuo
-  Alloggi in comodato d'uso
-  Prestiti

Fonte: Unione industriale di Torino

LEGO EDITORE

