Roberto Zini, vicepresidente Aib per il lavoro, relazioni industriali, welfare

«IL WELFARE COME STRUMENTO PER FARE CRESCERE L'AZIENDA»

L'intervista

Roberto Ragazzi
r.ragazzi@giornaledibrescia.it

Che il welfare aziendale sia una delle novità più importanti degli ultimi anni nella gestione dei rapporti di lavoro, è ormai un dato acquisito. Lo è meno, invece, il fatto che le aziende e i lavoratori abbiano compreso del tutto le novità introdotte nel 2016 dal Governo, visto che permane un certo scetticismo, o non completa conoscenza, nei confronti delle potenzialità di questo strumento. L'Associazione Industriale Bresciana ha avviato nei mesi scorsi un ambizioso progetto per far conoscere le opportunità del welfare alle imprese e accompagnarle nella realizzazione di piani innovativi. Motore del progetto è Roberto Zini, vicepresidente di Aib con delega a lavoro, relazioni industriali e welfare.

Nonostante i passi avanti, resta diffidenza sul tema welfare aziendale, perchè? «C'è prima di tutto un problema di conoscenza tecnica: non c'è ancora la piena consapevolezza dei vantaggi che derivano dalla defiscalizzazione per i lavoratori da una parte, e dalla decontribuzione per le aziende dall'altra».

Quali sono questi vantaggi? «Il conto è presto fatto. Se ho un premio di 1.000 euro, con l'erogazione di servizi welfare al lavoratore restano in tasca 1.000 euro netti; e mille euro è il costo per l'azienda. C'è un concetto di convenienza che deve passare. Dopotutto su questi temi gli imprenditori si battono da anni: il costo del lavoro in Italia tra i più elevati d'Europa, ma allo stesso tempo nelle tasche dei lavoratori arriva poco. Le politiche di welfare fanno un piccolo passo verso la direzione giusta».

C'è anche un aspetto culturale che non va sottovalutato. «È verissimo, tra gli imprenditori sta maturando la consapevolezza che l'attenzione al benessere dei dipendenti diventa un vantaggio competitivo per l'azienda che diventa più attraente verso gli stakeholder. Le politiche di welfare pongono una nuova visione d'impresa, contribuiscono a creare un legame con la società ed il territorio, ponendo attenzione al riconoscimento di valori etici, sociali, culturali e di salvaguardia dell'ambiente».

L'aumento della produttività in Italia resta tra i più bassi dell'area Euro: secondo lei il welfare può contribuire ad incrementare gli obiettivi di redditività ed efficienza di un'azienda? «Credo di sì. Il "lavoratore 4.0" possiede elementi di competenza e capacità fondamentali. Per un'impresa diventa sempre più strategico investire sul dipendente e sulle sue elevate professionalità. Va da se che partendo da questo presupposto investire sul benessere economico e psicofisico dei lavoratori diventa anche elemento chiave e strategico per la produzione».

Si assiste ad uno spostamento della contrattazione dal centro (primo livello) all'azienda (secondo livello). Il sindacato come vive questo cambiamento?

«Col presidente Pasini abbiamo avuto un primo incontro con i segretari bresciani di Cgil, Cisl e Uil. Ho trovato grande apertura da questo punto di vista. C'è un cambiamento in atto anche nel sindacato. Il passaggio mentale che stiamo cercando di fare col sindacato è ragionare sui risultati dell'azienda».

Ritiene migliorabile la normativa sul welfare? «Tutto è migliorabile. Rilevo invece la preoccupazione tra gli imprenditori sempre più consapevoli della crisi del "welfare state" in Italia. I problemi demografici, l'aumento dell'età media, gli elevati costi di sanità, istruzione e pensioni rischiano di fare saltare il sistema. In questo contesto le aziende fanno già la loro parte. Ma deve essere chiaro che non si può chiedere al sistema industriale di affrontare problemi che derivano dalla insufficienza dei servizi sociali».

Aib ha aperto uno sportello sul welfare: nei primi 2 mesi raccolto l'interesse di 300 aziende

Ci spieghi meglio il progetto di Aib per le imprese del nostro territorio. Abbiamo intrapreso un triplice percorso: l'alfabetizzazione, attraverso la narrazione di cosa è il welfare. Lo faremo con un evento dedicato alle imprese nel mese settembre ed una azione capillare sulle Zone, attraverso la Piccola ed i Giovani. Abbiamo siglato un importante accordo territoriale che permetterà alle aziende che non hanno sindacato al suo interno di accedere comunque ai servizi welfare. Infine, sotto il profilo pratico, abbiamo aperto uno sportello di consulenza e stipulato convenzioni con tre piattaforme selezionate e verificate da Aib».

Quali risultati ottenuti dal lancio del progetto? «L'interesse è molto alto, non solo da parte delle grandi aziende. La grande sfida è coinvolgere le piccole imprese. Lo sportello di Aib è stato a maggio: nei primi due mesi di operatività si sono rivolte a noi circa 300 imprese. Un risultato importante, che ci pone come seconda provincia lombarda più evoluta subito dopo Milano».

Il vicepresidente Aib. Roberto Zini del gruppo Farco di Torbole

Dall'asilo alla spesa: una scelta vastissima

Sportello in Aib

BRESCIA. Ci può essere di tutto nel paniere del welfare aziendale a disposizione del lavoratore: dal classico carrello della spesa alle polizze sanitarie, dalle borse di studio per i figli ai campi estivi, dal babysitting on demand all'aiuto psicologico, dall'asilo nido alla previdenza integrativa. Dallo scorso mese di maggio Aib ha attivato il nuovo servizio «Welfare con noi». Uno speciale sportello per accompagnare le imprese associate nella realizzazione di piani di welfare aziendale, con approccio integrato ai complessi profili sindacali, fiscali e previdenziali, individuando le soluzioni più adeguate alle esigenze di ciascuna impresa.

Le potenzialità dell'utilizzo dello strumento di welfare aziendale sono state notevolmente ampliate dal legislatore con un triplice effetto: il risparmio di oneri contributivi per l'azienda; il risparmio di oneri contributivi e fiscali per il lavoratore; il miglioramento delle condizioni di vita del lavoratore.

La nuova legge di bilancio 2017 ha aumentato gli importi dei premi trasformabili in welfare a 3.000 euro per dipendente (4.000 per le aziende che coinvolgono i lavoratori nell'organizzazione del lavoro) e ampliato la platea dei beneficiari con l'innalzamento del reddito di riferimento a 80.000 euro annui. //