



Primo piano

Imprese

Finanza

Dossier Economia & Finanza

Focus

Previdenza

Lavoro



COSA FINISCE IN BUSTA

Cerca ...

		Dirigenti	Quadri	Impiegati Vendite
Welfare	Netto	1.500	600	250
	Lordo	3.014	1.163	460
Auto	Netto	6.864	3.848	2.528
	Lordo	13.798	7.460	4.655
Cellulare	Netto	450	360	250
	Lordo	904	698	460
Sanità Integrativa	Netto	1.000	500	--
	Lordo	2.009	969	--
Previdenza Integrativa	Netto	1.000	1.000	--
	Lordo	2.009	1.939	--
Polizze Integrative	Netto	400	200	--
	Lordo	804	388	--
Totale	Netto	11.218	6.508	3.078
	Lordo	22.537	12.616	5.668

Fonte: XXIII Rapporto sulle Retribuzioni in Italia OD&M Consulting



Benefit e polizze, tutti più ricchi Firmati 5mila contratti interni grazie alla molla degli incentivi

Claudia Marin

ROMA

IL **POTERE** d'acquisto dei lavoratori italiani tiene anche grazie all'effetto del welfare aziendale e dei benefit in busta paga. È una delle novità principali del Rapporto sulle Retribuzioni in Italia elaborato da OD&M Consulting, società di Gi Group, sulla scorta di un database di oltre 400.000 lavoratori del settore privato. Se oltre al salario si valorizzano i benefit o servizi di welfare aziendale, la retribuzione totale dei lavoratori aumenta, a seconda della categoria, dal 18 al 21 per cento. Non è un caso, dunque, che Emmanuele Massagli, uno dei principali esperti del settore, da poco nominato Presidente di Aiwa, l'Associazione delle imprese di welfare, osservi che «le novità introdotte con le leggi di stabilità 2016 e 2017, nonché il rinnovo del contratto dei metalmeccanici, sono state le molle che hanno permesso al welfare aziendale di diventare una soluzione realmente diffusa tra le imprese e in costante crescita. In due anni, comprendendo anche il welfare cosiddetto di produttività, i piani attivi sono almeno decuplicati».

E **COSÌ** se fino al 2015 quando si parlava di welfare contrattuale o negoziale si faceva riferimento quasi esclusivamente alla previdenza e alla sanità integrative, dallo scorso anno, per effetto delle detassazioni, si sono rapidamente diffuse forme di welfare a livello aziendale che comprendono servizi e prestazioni di vario genere. Si va dagli abbonamenti per le palestre a quelli per i centri estetici o per i teatri e i cinema, dal rimborso dei campus estivi per i figli dei dipendenti ai voucher per le lezioni private, dai viaggi ai corsi di cucina e di lingue, dalle assicurazioni per LTC (Long Term Care) ai buoni shopping e benzina, dai servizi di badantato e baby sitter al pagamento degli asili nido.

UNA RIVOLUZIONE silenziosa, ma dagli effetti consistenti. E lo si scopre anche dai numeri in gioco. Da maggio 2016 a maggio 2017, secondo i numeri di Aiwa, sono 4.853 i contratti aziendali che contemplano misure di welfare cosiddetto di produttività. Per il welfare cosiddetto on top (erogato in forma volontaria o obbligatoria senza essere alimentato dalle risorse del premio di produttività), sempre secondo Aiwa, si stima che il 40 per cento delle imprese italiane ha attivato almeno un servizio: previdenza complementare e assistenza sanitaria sono largamente le soluzioni preferite; seguono le misure per l'educazione e l'istruzione dei figli. Molto apprezzate anche le soluzioni che sostengono il reddito dei dipendenti come le carte spesa o carburante di importo inferiore a 258 euro anno, mentre il welfare ricreativo (palestra, viaggi, cinema...) è in

 Ultimi articoli inseriti
Aziendale

 LE STORIE DELL
ROMAGNA


LE STORIE DELL



BUONE PRATIC

Argomenti

[> Dossier Econor](#)
[> Dossier IT Foru](#)
[> Finanza](#)
[> Focus](#)
[> Focus Agroalir](#)
[> Focus Agroalir](#)
[> Focus Autostra](#)
[> Focus Distretti](#)
[> Focus Distretto](#)
[> Focus Economi](#)
[> Focus Energia](#)
[> Focus Energie](#)
[> Focus Farmaci](#)

crescita nelle grandi città, ma ancora ultimo per scelta. A livello di diffusione, questo tipo di interventi è più presente nelle imprese grandi: nel 35% delle strutture con oltre 100 dipendenti i servizi offerti sono almeno 10, ma tutti i principali contratti rinnovati negli ultimi due anni hanno comportato un incremento del welfare. Non a caso gli operatori di questo nuovo mercato sono arrivati a quota 80, anche se i primi 15 coprono oltre il 90 per cento del comparto.

MA PERCHÉ il welfare aziendale conviene a lavoratori e imprese? Grazie a un cuneo fiscale favorevole – spiega Massagli – 1.000 euro erogati sotto forma di servizi alla persona valgono 1.000 euro netti per il dipendente e costano 1.000 euro all'azienda. Un'erogazione monetaria dello stesso importo costerebbe 1.400 euro all'azienda a fronte di un netto al dipendente pari a 600 euro. «Oltre alla componente variabile stanno assumendo importanza i piani di welfare e i benefit che le aziende forniscono ai dipendenti e che diventano una componente della retribuzione», osserva Simonetta Cavin, ceo di OD&M Consulting. Considerando un valore medio lordo per i piani di welfare, auto e cellulare, sanità, previdenza e polizze integrative, il mix può arrivare a 22.500 euro per dirigenti, 12.600 euro per quadri, 5.650 euro per impiegati.

Educazione finanziaria «MUTUI, RINEGOZIARE O CAMBIARE BANCA

di ALESSIA GOZZI

Il mutuo spesso ci accompagna per una bella fetta della nostra vita. Nella terza puntata sui mutui, vediamo come si rinegoziano le condizioni.

LA RINEGOZIAZIONE del mutuo prevede la possibilità, da concordare con la banca, di rivedere i termini del contratto, per esempio modificando il rimborso del prestito a condizioni più in linea con la propria possibilità finanziaria. Si possono rinegoziare: la tipologia di tassi del mutuo (ad esempio, da tasso variabile a fisso); il livello del tasso di interesse applicato (rivedendo, ad esempio, la misura dello spread applicato dalla banca in aggiunta al tasso di mercato di riferimento); la durata (ad esempio, da ventennale a trentennale, con il conseguente aumento complessivo degli interessi, ma anche la diminuzione dell'importo delle singole rate). Un'altra opzione a disposizione è la surroga, cioè la possibilità di cambiare la banca che ha erogato il mutuo, modificando le condizioni originarie, ma mantenendo lo stesso importo di debito residuo. Per valutare la migliore soluzione di surroga, occorre seguire alcune semplici regole: 1) verificare con precisione le condizioni e i costi del mutuo che si sta già rimborsando (tasso, spese, rate, durata e capitale residuo); 2) ragionare su quali vantaggi si vorrebbero ottenere con la sostituzione del mutuo in essere (rate più basse, risparmio sugli interessi, flessibilità di rimborso, liquidità aggiuntiva, ecc.); 3) confrontare un buon numero di offerte alternative di mutuo da parte di altre banche, in modo da identificare quali possono offrire i maggiori vantaggi rispetto al mutuo in essere. Vale la pena di ricordare che la surroga non è un diritto del mutuatario e che, solo qualora la nuova banca decida di erogare il mutuo di surroga, la banca originaria non potrà opporre ostacoli al perfezionamento dell'operazione di portabilità. Questa dovrà concludersi entro 30 giorni lavorativi dalla richiesta delle informazioni sul mutuo da parte della banca nuova nei confronti di quella originaria. Si ricorda inoltre che la surroga è completamente gratuita per il mutuatario.

*In collaborazione con la Fondazione per l'educazione finanziaria (Abi)

Di Redazione | 08/06/2017 | Focus Welfare Aziendale

Articoli correlati



> Focus Fiera del

> Focus Fiere

> Focus Innovazi

> Focus Logistic

> Focus Macfrut

> Focus Meccani

> Focus Moda

> Focus Mondo M

> Focus Musei d'

> Focus Nuova E

> Focus Oil & St

> Focus Porti

> Focus Porti Ad

> Focus Storie d'I

> Focus Turismo

> Focus Vini Oltre

> Focus Welfare .

> Imprese

> Lavoro

> Previdenza

> Primo piano

> Toscana Tour

