

Stipendi

Tre strade per benefit più veloci

Il welfare aziendale potrebbe volare ma viene frenato spesso dalla poca conoscenza da parte delle imprese e dei lavoratori. Lo sottolinea Salvatore Vitiello consulente del lavoro di Hr Capital società di consulenza del lavoro. La comunicazione verso i dipendenti non è sempre così trasparente da permetter loro di cogliere i benefici di un bene acquisito tramite welfare che va quindi a incidere sul lordo e non sul netto in busta paga e che gode di sconti concessi a chi ha potere contrattuale. Alle pmi preoccupate del carico gestionale potrebbero essere proposte tre soluzioni, dato che secondo la norma si può rimborsare direttamente il dipendente solo sui costi sostenuti per l'assistenza ai disabili, i servizi di baby sitting e i rimborsi scolastici. Negli altri casi invece il datore deve porsi fra intermediario e sottoscrivere convenzioni con i fornitori. Per alleggerire il loro impegno potrebbero: limitare i servizi offerti (anche se l'elemento vincente di una politica di welfare ben costruita è l'ampio ventaglio di opportunità in modo che il dipendente possa scegliere secondo le sue esigenze), affidarsi a una piattaforma gestita in outsourcing, costituirsi in rete d'impresa oppure rivolgersi alle associazioni sindacali che offrono servizi di gestione del welfare.

L. Ad.