

WELFARE MOBILITY

I vantaggi del mobility management per il welfare aziendale

Il **welfare aziendale** è oggi il principale strumento per permettere alle imprese di favorire la **conciliazione tra vita personale e lavoro dei dipendenti**, oltre che un mezzo per aumentare il potere di acquisto, incrementare l'attrattività del posto di lavoro migliorando il clima organizzativo e incentivando la diminuzione dell'assenteismo tra il personale.

Difatti, il welfare aziendale nasce con la **finalità** di aumentare il **benessere dei dipendenti** attraverso l'erogazione di beni e servizi, attività peraltro regolata dalla legge. Il Welfare è anche uno strumento per ottenere numerosi vantaggi economici, e non solo, per le aziende che lo adottano.



Esistono differenti tipologie di Welfare e diverse modalità di applicazione e attuazione. In generale, le principali tipologie sono tre: **Welfare di Contratto**, **Welfare di Produttività** e **Welfare Puro**.



Welfare di Contratto

Solitamente azioni più semplici, rese obbligatorie dal contratto nazionale di settore, detti anche «flexible benefits» (es. buoni pasto, buoni carburante, buoni spesa, tc.)



Welfare da Premio di Risultato (o Produttività)

Consente di convertire in parte o totalmente il «Premio di Risultato» in misure di Welfare. Necessita in questo caso di accordi bilaterali legati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione



Welfare Puro

E' una soluzione flessibile dedicata a classi omogenee di lavoratori, considerato un benefit aggiuntivo alla retribuzione. È anche detto Welfare Premiale dato che è possibile legarlo a obiettivi aziendali.

L'Italia non è fra i primi posti in Europa per l'adozione di misure di welfare; tuttavia, negli ultimi anni, si è registrata un'impennata di contratti contenenti azioni di welfare aziendale. Nel 2020, il Ministero del Lavoro ha rilevato che **6 contratti su 10 includono strumenti di welfare aziendale**. Questo è accaduto anche grazie agli interventi normativi che hanno introdotto vantaggi fiscali per l'azienda, che propone strumenti di welfare, ai propri dipendenti.

Percentuale di imprese attive nel Welfare Aziendale per Regione Italiana



È importante sottolineare come, da uno studio del Welfare Index, il welfare aziendale può produrre **maggiore produttività nel lavoro, fidelizzazione dei dipendenti verso l'impresa, soddisfazione del posto e dell'ambiente di lavoro e miglioramento dell'immagine aziendale all'esterno.**



WELFARE E MOBILITY MANAGEMENT: DUE FACCE DELLA STESSA MEDAGLIA

Il welfare e la sostenibilità condividono l'attenzione a loro rivolta da governi e imprese.






Allo scopo di migliorare il benessere del personale e contribuire alla sostenibilità ambientale, negli ultimi anni sono state implementate numerose normative legate a questo, tra cui il **raddoppio della soglia fiscale di esenzione per i *fringe benefit*, ovvero «benefit accessori» e definiti anche compensi in natura**, dato che non vengono dati sottoforma di denaro, ma in beni e servizi.

MA QUAL È IL LEGAME TRA WELFARE AZIENDALE E MOBILITY MANAGEMENT?

La mobilità dei lavoratori di fatto rientra nei piani di Welfare. Lo strumento del Piano Spostamenti Casa-Lavoro se ben organizzato comporta svariati benefici tra cui il **work-life balance** (capacità di bilanciare la sfera lavorativa e privata) del personale. Difatti, l'ottimizzazione degli spostamenti tra casa e il posto di lavoro riduce tempi, i costi e l'impatto del pendolarismo sul benessere psico-fisico della persona.

Un **progetto integrato tra welfare aziendale e mobility management ben sviluppato significa integrare strategie aziendali con benefici per l'ambiente, per i dipendenti e per l'azienda.**

I vantaggi principali per le imprese sono:

-  ✓ Miglioramento **dell'immagine aziendale** (interna ed esterna);
-  ✓ **Aumento** della **produttività** e del **benessere** dei dipendenti;
-  ✓ **Diminuzione** del **turnover** e **dell'assenteismo**;
-  ✓ **Sostegno** al **reddito** del lavoratore;
-  ✓ **Diminuzione** delle **emissioni** inquinanti;



I Mobility Manager possono quindi attraverso le prestazioni di welfare aziendale, promuovere l'utilizzo del trasporto pubblico o del trasporto collettivo negli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti, ottenendo dei benefici fiscali per sia l'azienda che per i dipendenti stessi.

VANTAGGI FISCALI E PREVIDENZIALI

Trasporto Collettivo

In termini di disciplina fiscale e previdenziale, nell'ambito dei servizi di trasporto collettivo organizzati dall'azienda, si dispone **la totale esclusione da reddito da lavoro per le prestazioni di questo genere** a tutta la collettività aziendale o a determinate categorie, anche se i servizi sono affidati a terzi, come ad esempio il **servizio navetta aziendale**.

Bonus trasporto pubblico: l'esenzione dal reddito di lavoro dipendente per il trasporto pubblico per dipendenti e familiari è oggi motivo di incentivazione per le aziende e i lavoratori ad adottare questa tipologia di misura di welfare. Oltre all'esenzione, al dipendente viene riconosciuta una detrazione del 19% dall'ammontare delle spese sostenute per l'acquisto di abbonamenti ai servizi di trasporto pubblico locale.

La possibilità di risparmio totale per il dipendente proviene anche dalla possibilità di ottenere il cosiddetto **buono TPL** per cui, tramite disposizioni contrattuali, il rimborso o pagamento delle spese sono a carico del datore di lavoro.

Parlando di mobilità green, le aziende possono anche ricorrere a **modalità di trasporto collettive più innovative** quali i servizi **sharing**, che mettono a disposizione, in una determinata area territoriale, dei mezzi condivisi a disposizione degli utenti. Per mezzi possiamo intendere auto, moto, bici e monopattini elettrici, a seconda della distanza da percorrere e alla comodità del veicolo.



In questo caso, le imprese possono attivare delle **convenzioni** con gli operatori sharing come benefit da offrire ai propri dipendenti.

Per quanto concerne il **carpooling**, anche in questo caso, l'azienda può favorire la condivisione dei viaggi nel tragitto casa-lavoro tramite l'introduzione di un applicativo che faciliti i dipendenti che svolgono lo stesso percorso e, tramite il controllo delle prenotazioni, distribuire come benefit dei **buoni carburante**.

Nell'ambito dei criteri di attribuzione del **premio di risultato**, risulta interessante la pratica di riconoscere parte del premio attraverso **criteri di sostenibilità** legati all'uso, da parte dei dipendenti, di mezzi alternativi all'uso dell'auto privata negli spostamenti casa – lavoro.