

Il gruppo bergamasco si propone al mercato del welfare aziendale come un integratore di consulenza e di servizi, attingendo anche dalle risorse sviluppate da organizzazioni cooperative e del terzo settore

La sfida di Ubi: unire aziende e territorio dentro la banca

CON IL PRINCIPIO DI SUSSIDIARIETÀ PUÒ ESSERE PIÙ SEMPLICE ANCHE IL FINANZIAMENTO PER PREMI E BENEFIT

Ubi Welfare, la prima volta di una banca nel settore del welfare aziendale, con una propria offerta. Ieri la presentazione ufficiale a Milano. Rossella Leidi, vicedirettore generale e chief wealth and welfare officer di Ubi Banca, spiega gli obiettivi di questa novità: «Ubi Welfare è una importante evoluzione della nostra offerta. Consente ad aziende e dipendenti, tramite una soluzione completa e integrata, l'agevole accesso a piani di welfare e la fruizione di rilevanti benefici fiscali messi in campo dalla legge di Stabilità. Ubi Welfare - continua Rossella Leidi - vuole essere soprattutto una risposta concreta alle nuove esigenze sociali che si vanno delineando e alle quali proprio un soggetto come Ubi Banca, da sempre impegnata in iniziative volte al sostegno e alla promozione dell'utilità e del valore sociale nei propri territori di radicamento, può dare attivamente soluzioni. Nella nostra proposta il welfare aziendale diviene la porta d'ingresso a un ecosistema di beni e servizi di welfare

di prossimità, inclusivo delle migliori realtà territoriali».

Quali saranno i vostri interlocutori oltre alle imprese direttamente clienti di Ubi Banca?

«Molti, innanzitutto le aziende già clienti o potenziali, per la realizzazione di piani di welfare destinati ai dipendenti. Accanto a loro stiamo sviluppando una serie di accordi con importanti partner al fine di sviluppare iniziative sinergiche destinate al territorio. In questo caso i nostri interlocutori sono le associazioni di categoria, ad esempio le industriali e commerciali e il Terzo Settore, che per vocazione può svolgere un ruolo da protagonista soprattutto nel fornire di servizi alla persona».

L'offerta in cosa consiste?

«Un servizio a 360 gradi, come si è soliti dire, a partire dall'attivazione di un piano di welfare che consente all'azienda di mettere a disposizione beni e servizi a valore per i dipendenti e di accedere a rilevanti benefici fiscali (decontribuzione dei premi per l'azienda) e detassazione totale per i dipendenti. Il primo livello di offerta è la formazione all'impresa e al lavoratore per valutare i vantaggi, in termini di relazioni industriali e benefici per il singolo. A questa segue la possibilità di affiancare l'azienda in tutti gli adempimenti necessari affinché l'attivazione di tali premi sia coerente. Infine mettiamo a disposizione una piattaforma personalizzabile, tramite cui le aziende potranno erogare i

servizi stabiliti nei contratti e gestire le richieste di rimborso di prestazioni già fruiti. I dipendenti potranno scegliere se convertire i premi in denaro, in beni e servizi welfare. La piattaforma consentirà l'acquisto a condizioni vantaggiose di categorie di beni e servizi anche indipendentemente dall'erogazione dei premi».

Una banca in cosa può differire rispetto a operatori diversi?

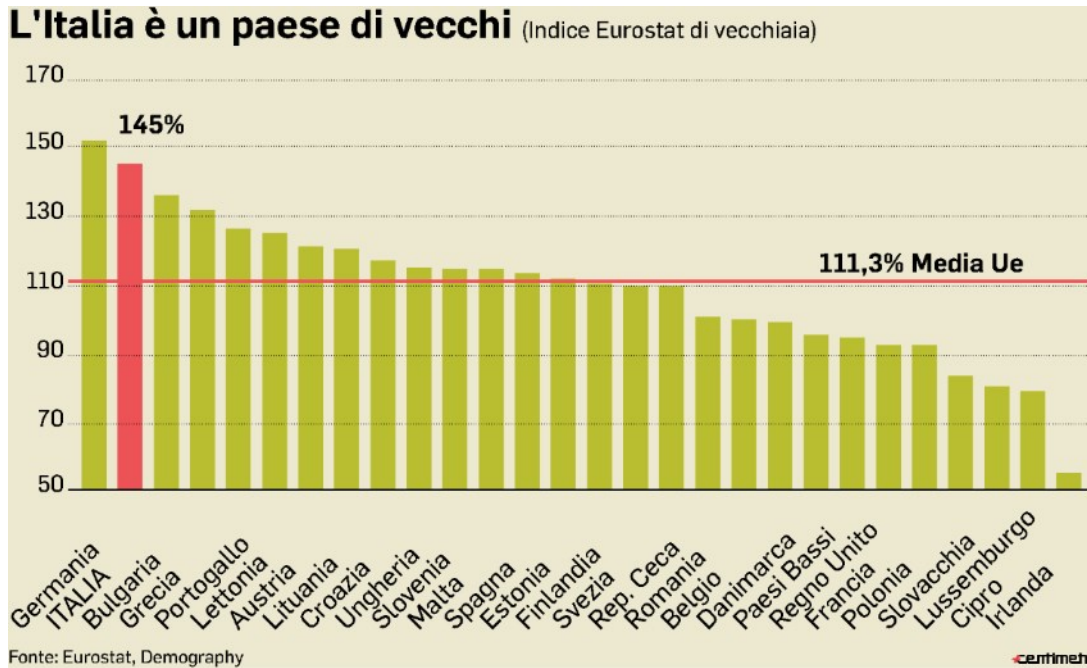
«Una banca può offrire un servizio integrato di soluzioni che consente, per esempio, di finanziare i premi e l'attivazione del piano di Welfare e di mettere a disposizione dei dipendenti condizioni vantaggiose su tutti i prodotti e servizi della banca. La nostra vocazione di vicinanza ai territori di riferimento trova in questo nuovo servizio un naturale sviluppo. Con Ubi Welfare puntiamo infatti a sostenere un ecosistema territoriale, offrendo la possibilità di diventare fornitori dei servizi e ampliare, di conseguenza, i mercati di riferimento sia per le aziende selezionate sia per altri operatori, in particolare del terzo settore».

Insieme a Ubi Welfare nasce un osservatorio scientifico sul Welfare con Adapt.

«Sì, la scuola di Alta formazione in relazioni industriali e di lavoro fondata nel 2000 da Marco Biagi è uno degli istituti più autorevoli nell'analisi del fenomeno e siamo consapevoli che promuovere la ricerca attraverso un Osservatorio permanente aiuterà a coglierne le dinamiche più profonde».

Marco Barbieri





Le nuove norme favoriscono benefit, sanità e previdenza

La strada verso lo sviluppo del welfare aziendale, segnata dalla legge di Stabilità 2016, è stata ribadita e rafforzata dalla legge di Bilancio 2017. L'approvazione lampo della Legge di Bilancio 2017 ha messo al riparo le norme da ogni modifica ulteriore al Senato. Sono rimaste tutte le norme contenute nella proposta di Legge che ha innalzato i limiti di fruibilità dei premi di risultato: da quest'anno il vantaggio fiscale è assicurato fino a 3000 euro (il limite 2016 era di 2000 euro), fino a diventare 4000 (era 2500) per le aziende dove c'è una partecipazione dei lavoratori al livello organizzativo. E' stato anche innalzato il livello retributivo dei lavoratori che possono godere della opportunità: da quest'anno si arriva fino a 80 mila euro di reddito annuale (fino allo

scorso anno ne potevano godere solo i lavoratori fino a 50 mila euro di reddito) di fatto includendo quadri e dirigenti di livello base. Inoltre si è ampliato il ventaglio dei servizi ricompresi nell'art. 51 del Tuir, che già era stato aggiornato lo scorso anno includendo tutti i servizi per l'infanzia e aprendo ai servizi di cura per familiari anziani o non autosufficienti. Si specifica inoltre che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente i contributi alle forme pensionistiche complementari e i contributi di assistenza sanitaria anche se eccedenti i limiti precedentemente vigenti, rispettivamente 5.164,57 euro e 3.615,20 euro. Da quest'anno quindi il premio di risultato potrà essere speso dal dipendente anche per migliorare la quota di adesione al proprio fondo di previdenza complementare e fondo sanitario integrativo.