

LA GESTIONE
DEL CAPITALE
UMANO

.lavoro

Contrattazione

L'incertezza normativa rende incerto anche il percorso negoziale per rinnovare il contratto della gomma plastica

Federazione Gomma Plastica, Filctem, Femca e Uiltec si rivedono il 9 gennaio ma, per le imprese, «il rinnovo si inserisce in un contesto estremamente delicato»

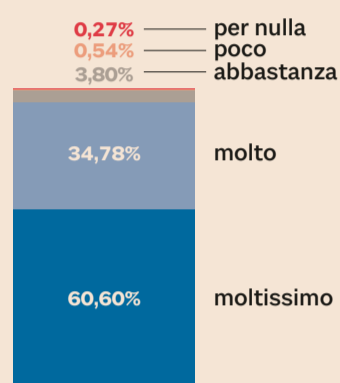


.professioni .casa — LUNEDÌ .salute — MARTEDÌ .lavoro — MERCOLEDÌ novità.tech — GIOVEDÌ .moda — VENERDÌ .food — SABATO .lifestyle — DOMENICA

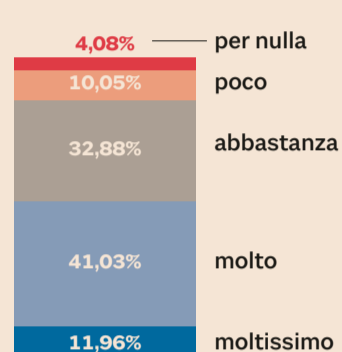
L'attrattività dell'auto aziendale per i lavoratori

Un sondaggio di Aidp tra 400 HR manager ha messo in luce che l'auto aziendale è uno dei benefit più amati dai dipendenti e che eventuali aumenti di costi porterebbero a scelte diverse da parte delle imprese e dei lavoratori stessi.

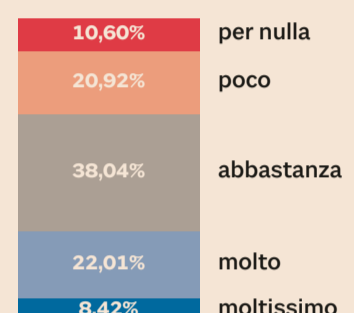
L'auto aziendale è gradita oggi tra i benefit concessi ai dipendenti?



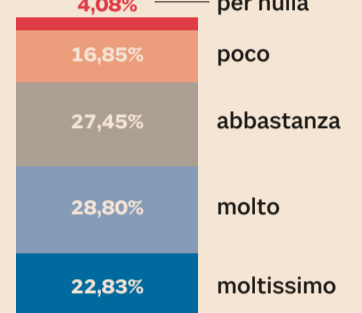
Quanto come azienda ritiene oggi conveniente concederlo con l'attuale normativa?



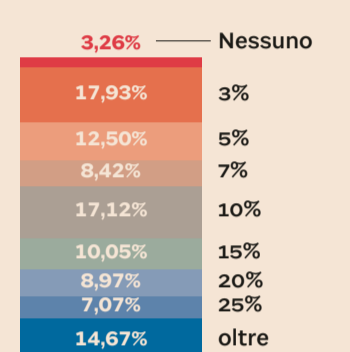
Se passasse l'attuale proposta della legge Finanziaria, come azienda siete orientati a rinunciare a concedere auto aziendali ai dipendenti?



Se passasse l'attuale proposta della legge Finanziaria, ritiene che saranno gli stessi dipendenti a chiedere di convertire in altra forma di welfare quanto destinato fino ad oggi alle auto?



In percentuale, quanti dipendenti della sua azienda usufruiscono del benefit auto aziendale?



Fonte: Aidp

Mondo HR. Il 95% di un campione di 400 direttori del personale, intervistati da Aidp, dice che il fringe benefit è molto gradito dai lavoratori, il 60% moltissimo. Se dovessero aumentare i costi uno su tre non lo prevederebbe più

L'irresistibile attrazione dell'auto aziendale

Mauro Pizzin

Un fringe benefit tra i più desiderati da parte dei dipendenti, se non il più gradito in assoluto: è questa la fotografia dell'auto aziendale scattata dai direttori del personale, che la considerano uno strumento dotato di forte potere motivazionale, alle condizioni attuali piuttosto conveniente sul fronte costi-benefit. Condizioni, tuttavia, che avrebbero potuto cambiare drasticamente se il

Parlamento avesse dato il via libera nella futura legge di bilancio alla prima versione della norma contenuta nel disegno di legge varato dal Governo, che penalizzava fortemente l'utilizzo delle auto aziendali sul fronte fiscale, un testo prima depotenziato e attualmente privato del tutto o quasi di effetti deflagranti (si veda l'altro articolo in pagina).

L'alto gradimento per l'auto aziendale è stato messo nero su bianco anche da un'indagine effettuata dall'Aidp, l'Associazione italiana per la direzione del personale, che sul tema ha

coinvolto nelle scorse settimane i suoi aderenti. Quasi 400 sono state le risposte fornite al questionario proposto, segno di un'adesione molto alta al sondaggio, a conferma dell'importanza del tema trattato.

Ebbene, secondo il 95% dei direttori del personale la concessione dell'auto aziendale come benefit fra i dipendenti è molto gradita (per il 60% moltissimo), così come il potere motivazionale dello strumento, ritenuto, peraltro, molto conveniente dal 53% dei dirigenti. «L'importanza dell'auto aziendale non stupisce - sottolinea la presidente di Aidp, Isabella Covili Faggioli -, tanto più che si dice da anni che il cuneo fiscale dovrebbe essere abbattuto: proprio in quest'ottica la concessione dell'auto può essere uno strumento importante. Aggiungo, anzi, che visto che in generale l'aumento degli stipendi non appare più procrastinabile, se la grande sfida è quella di aumentare il potere di acquisto delle famiglie limitando il più possibile l'aggravio per le aziende, l'autostrada da percorrere è proprio quella dei benefit».

L'alto consenso per l'auto aziendale - secondo Covili Faggioli - «uno

strumento che taluni ritengono elitario, ma che non dovrebbe essere considerato tale quando la macchina serve anche per lavorare» - era stato evidenziato anche in un focus realizzato nell'ambito dell'indagine retrospettiva 2019 di Assolombarda. Nel focus è stato sottolineato che questo benefit non costituisce solo un importante strumento di lavoro, ma sempre più un efficace fattore per attrarre o trattenere le risorse umane più qualificate. Per quanto messo a disposizione solo del 13% dei lavoratori in area lombarda (fra cui l'85% dei dirigenti, il 39% dei quadri e il 10% degli impiegati), l'indagine dell'associazione degli industriali, basata su 40 mila dati retributivi raccolti, evidenzia che l'81% delle aziende del territorio ha una flotta aziendale, fra cui la quasi totalità (90,4%) delle società con oltre 100 dipendenti, e che il 37% degli utilizzatori versa un contributo per l'auto aziendale.

L'attrattività per questo benefit, tanto da parte dei lavoratori quanto da parte delle aziende, come detto, potrebbe cambiare nel caso in cui si verificasse un pesante aggravio dei costi a carico del dipendente. A rit-

nerlo, ritornando all'indagine Aidp, è l'83% degli intervistati, e in questo eventuale contesto solo il 20% dei direttori del personale ritiene peraltro che i dipendenti continuerebbero a richiedere l'auto aziendale, mentre per il 27% sarebbero probabilmente gli stessi lavoratori a chiedere un benefit diverso. In generale oltre la metà degli intervistati (il 51%) è convinto che saranno gli stessi dipendenti a chiedere di convertire questo benefit in un'altra forma di welfare.

Al netto delle scelte dei lavoratori, peraltro, un rincaro dei costi delle auto aziendali, appesantirebbe anche i bilanci datoriali e di questo tiene conto l'indagine chiedendo il parere dei direttori del personale anche su questa seconda faccia della medaglia. Rispetto all'ipotesi di non concedere più il benefit dell'auto aziendale in caso di aggravio fiscale le posizioni appaiono, però, più sfumate: il 31% sarebbe orientato a non rinnovare il benefit, il 38% sembrerebbe abbastanza orientato a non concederlo più e il 30% sembrerebbe decisamente orientato a continuare a offrire lo stesso l'auto aziendale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Riccardo Barberis.
Il manager è ceo ManpowerGroup Italia

FOCUS

OCCUPAZIONE

Manpower, calma piatta nel primo trimestre 2020

Come sarà il primo trimestre del lavoro nel 2020? La previsione del Manpower Employment Outlook Survey (Meos) parla di calma piatta «in linea con i trend attuali - spiega Riccardo Barberis, ceo ManpowerGroup Italia -. Nel corso del 2019 abbiamo assistito ad un lieve incremento nei vari settori e nelle differenti regioni. Questo riflette una nuova propensione da parte dei datori di lavoro nell'implementazione di nuove strategie innovative per rafforzare il tessuto della propria comunità aziendale». Secondo Barberis «aumenta la domanda di talenti in Italia, i datori di lavoro devono massimizzare efficacemente le loro strategie aziendali per attrarre le migliori risorse. Considerato che, solo cinque anni fa, molte delle posizioni di cui abbiamo bisogno oggi non esistevano ancora, investire nelle nuove competenze è sicuramente un elemento chiave per aumentare la crescita della produttività in Italia».

Venendo ai dati italiani, emerge che sebbene il 6% dei datori di lavoro preveda un incremento delle assunzioni a fronte di un analogo 6% che prevede una diminuzione, il dato che prevale è l'86% delle imprese che non intravede alcun cambiamento. Questo si traduce, quindi, in un saldo nella previsione netta sull'occupazione pari a zero, che diventa +1% al netto delle variazioni stagionali. In ottica storica, poi, il trend continua a essere negativo: le previsioni di assunzione diminuiscono di 3 punti percentuali rispetto al trimestre precedente e di 2 punti percentuali rispetto all'anno scorso.

Scendendo nel dettaglio geografico, i datori di lavoro di tre delle quattro regioni prevedono un aumento del numero di lavoratori. I dati più positivi provengono dal Nord Ovest, con una prospettiva di crescita dell'occupazione netta al +6%, seguito dal Nord Est, con un +5%. Si prevedono modesti aumenti occupazionali anche nell'Italia centrale (+1%), mentre nel Sud e Isole è prevista una consistente flessione del mercato delle assunzioni pari al -11%.

Tra i settori, invece, i datori di lavoro prevedono di aumentare le assunzioni in 4 settori industriali su 10: nel pubblico e nel sociale ci sarà una crescita dell'occupazione netta del 6%, mentre il settore dell'hotellerie e della ristorazione metterà a segno un +2%. In sei settori, invece, i datori di lavoro prevedono un taglio occupazionale: agricoltura, caccia, pesca e silvicoltura, trasporti e comunicazioni fanno registrare una previsione netta sull'occupazione che segna un decremento del 3%. In calo del 2% anche il settore finanziario, assicurativo, immobiliare e dei servizi e il settore del commercio all'ingrosso e al dettaglio.

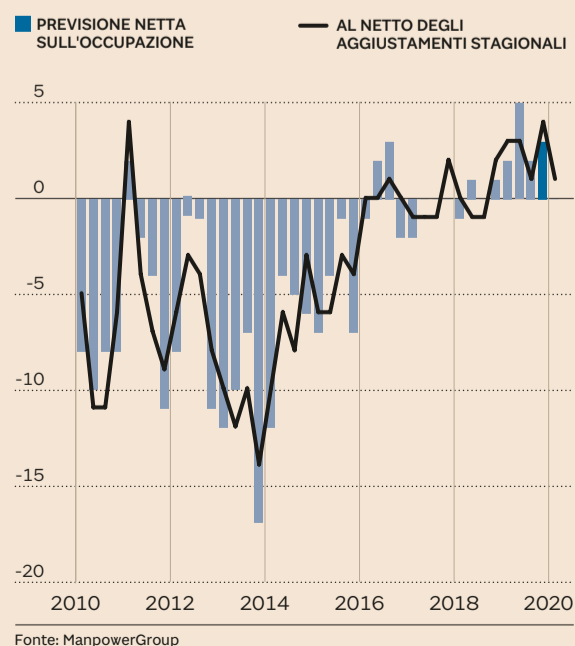
Per quanto riguarda le dimensioni aziendali, i datori di lavoro delle quattro categorie analizzate prevedono un incremento nel prossimo trimestre: quelli delle grandi aziende (oltre 250 dipendenti) dichiarano solide intenzioni di assunzione con una previsione di crescita netta del 18%. Ci sarà una crescita occupazionale rilevante (+12%) anche per le medie imprese (50-249 dipendenti), mentre le piccole imprese (10-49 dipendenti) e le micro imprese (meno di 10 dipendenti) si fermeranno a un aumento dell'1%.

—Cristina Casadei

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'outlook

Previsioni sull'occupazione in Italia. Dati in %



Fonte: ManpowerGroup

Atb
SELEZIONE PUBBLICA
ATB Servizi S.p.A. ha indetto un bando di selezione pubblica per l'assunzione dell/la Responsabile dell'Area Commerciale

Per le modalità di presentazione della domanda e dei requisiti richiesti per la partecipazione alla selezione pubblica, si veda il bando pubblicato sul sito aziendale www.atb.bergamo.it.

Gli interessati possono inoltre ritirare il bando di selezione pubblica ed il relativo schema di domanda presso i Servizi Risorse Umane - Qualità dell'Azienda, Via Monte Gleno n. 13 Bergamo (tel. 035/364.211 - fax 035/346.211).

Scadenza del termine per la presentazione delle domande: venerdì 10 gennaio 2020 ore 16.00
LA DIREZIONE

La norma in progress

Fisco più leggero per auto green

Un ripensamento in tre tappe, se non un dietrofront, quello del Governo Conte, in materia di tassazione delle auto aziendali concesse in uso promiscuo ai dipendenti.

La polemica è scaturita con la prima versione del disegno di legge di bilancio, in cui i veicoli in fringe benefit per i lavoratori dipendenti sono stati calcolati a fini fiscali per il loro valore pieno - contro l'attuale 30% - su una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri annui e in base ai costi chilometrici delle tabelle Aci. Il provvedimento, contestato in seno alla stessa maggioranza e applicabile dal prossimo primo gennaio ai con-

tratti già in corso, avrebbe avuto effetti pesanti sulle buste paga dei lavoratori e forti ripercussioni per il settore del noleggio.

L'impatto della norma è stato attutito una prima volta aumentando la tassa sulle auto aziendali dal 30 al 60% del valore convenzionale del fringe benefit per arrivare al 100% previsto nella prima bozza normativa solo per le auto superinquinanti, esentando sempre dalla stretta i veicoli utilizzati a fini commerciali.

L'ultimo emendamento presentato in commissione Bilancio del Senato ha, infine, minimizzato la portata del primo provvedimento. Non solo perché lo rende applicabile solo

ai contratti stipulati dal primo luglio 2020, ma anche perché riscrive le soglie previste in origine. Più precisamente, per i veicoli di nuova immatricolazione con valori di emissione di anidride carbonica (CO₂) non superiori a 60 grammi sarà a carico del lavoratore il 25% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri. Una percentuale elevata al 30% per i veicoli con emissioni tra 60 e 160 g/km, al 40% per il 2020 e al 50% per il 2021 nella fascia 160-190 g/km, al 50% nel 2020 e al 60% nel 2021 per i veicoli oltre i 190 g/km.

—M.Piz.

© RIPRODUZIONE RISERVATA