

WELFARE AZIENDALE

Ossigeno per l'economia

Il sostegno al reddito attraverso forme di incentivazione aziendali ha ricadute positive su impresa, lavoratori e stato sociale. Importanti i vantaggi fiscali

di
Francesco Oldani
@oldani_f

WELFARE CRUNCH

Nei Paesi europei, lo stato sociale arretra per cause strutturali e congiunturali. L'Italia è il Paese con un'economia forte che soffre maggiormente la dinamica di contrazione del welfare.

LA PIÙ GRANDE CRISI DEL DOPOGUERRA 2008 - 2016

Perdita del 10% Pil reale - Rapporto debito Pil: da 106,3% del 2008 a 131,8% del 2017

VINCOLI DI BILANCIO COMUNITARI

Limite del 3% al rapporto deficit/Pil. Welfare non finanziabile in deficit.
Debito pubblico >2.300 mld euro

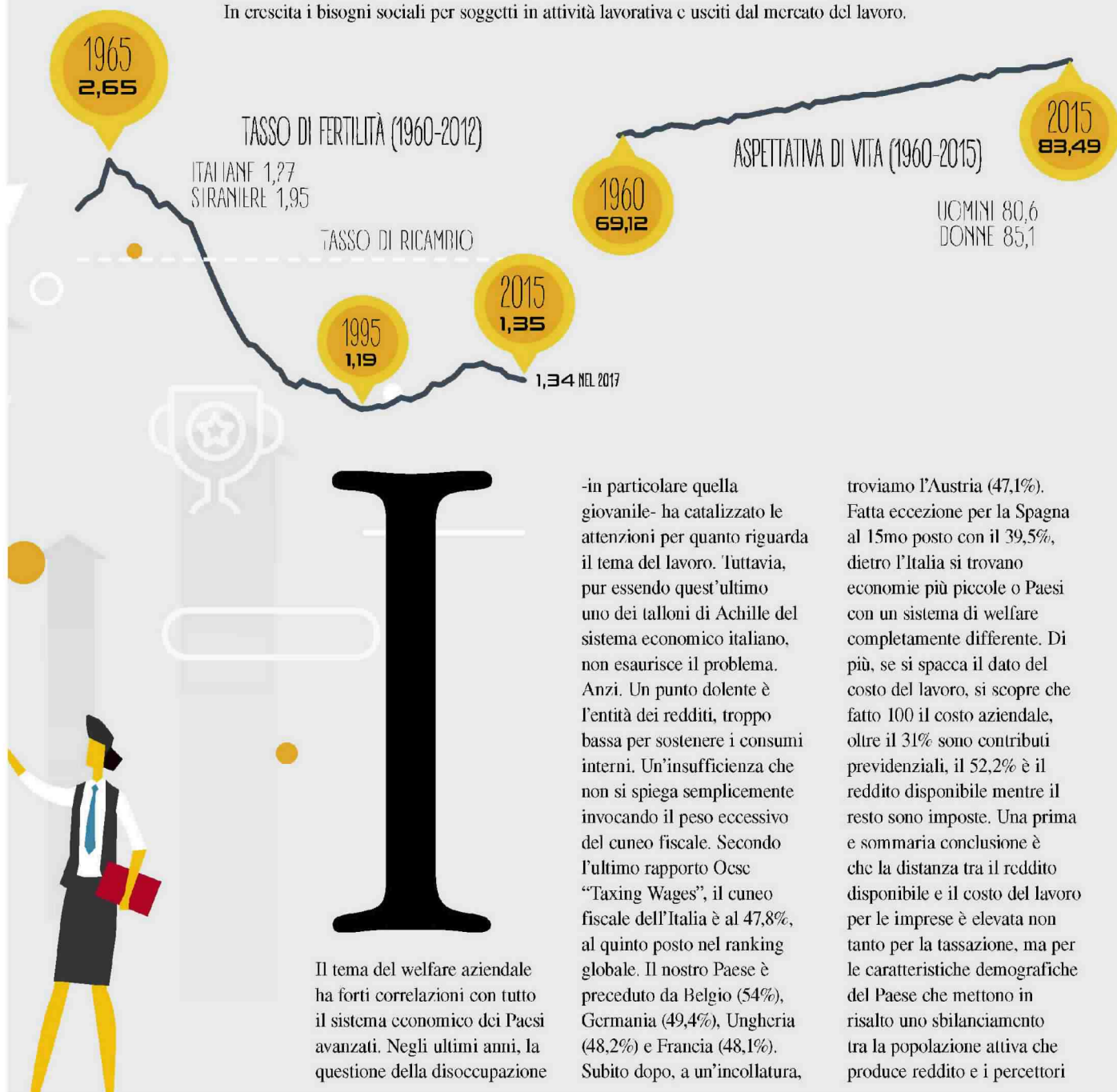
DINAMICA OCCUPAZIONALE SBILANCIATA

Secondo Bankitalia, l'occupazione femminile italiana se raggiungesse la media Ue, genererebbe il 7% di Pil in più



DINAMICA DEMOGRAFICA SFAVOREVOLE

In crescita i bisogni sociali per soggetti in attività lavorativa e usciti dal mercato del lavoro.



IL WELFARE AZIENDALE

È una forma di secondo welfare che affianca quello pubblico in modo sinergico con un effetto sociale moltiplicatore

Le forme di intervento del secondo welfare sono finanziate con risorse non pubbliche, sono iniziative innovative erogate da un'eterogeneità di soggetti in rete e con un forte radicamento territoriale. Del tema si occupa dal 2011 "Percorsi di Secondo Welfare", un laboratorio di ricerca nato per iniziativa del Centro di Ricerca Luigi Einaudi di Torino in collaborazione con l'Università degli Studi di Milano e il Corriere della Sera.

PRESTAZIONI WA PIÙ DIFFUSE (%)

SANITÀ INTEGRATIVA 63

CONCILIAZIONE VITA /LAVORO 33

SOSTEGNO AL REDDITO 22

PREVIDENZA COMPLEMENTARE 29

Fonte: Maino e Rizza 2017

PRO E CONTRO

- Assistenza **sanitaria integrativa** •
- **Bonus economici** finalizzati a vario titolo (sostegno alle spese di trasporto) •
- Servizi alla famiglia attraverso strumenti di **flessibilità oraria** •
- Ausilio alla **prima infanzia** attraverso gli asili aziendali, babysitting e contributi •
- Ausilio alla **terza età** in varie forme •

A FAVORE

È un welfare molto efficiente
Migliora la qualità di vita
Libera risorse economiche alle persone
Crea valore nelle imprese

CONTRO

Impatta solo su cluster ristretti
Introduce un plus solo per chi è impiegato
Riduce il gettito fiscale diretto
Non è applicabile nelle micro imprese

Esempi virtuosi in ogni settore

Se il vantaggio competitivo passa anche dalla qualità delle persone che collaborano a vari livelli, questa è legata all'impegno complessivo applicato. Il welfare aziendale è un fattore motivante di comprovata efficacia con il quale molte imprese di diversi settori stanno sostenendo la forza lavoro.

Per l'anno 2018 **Esselunga** ha siglato un accordo sindacale per incrementare il welfare aziendale, già tradizione dell'insegna. Oltre alla mensa aziendale, il sostegno alle rette scolastiche e al trasporto, l'ultimo accordo consentirà ai dipendenti delle facilitazioni per l'acquisto di abbonamenti del trasporto urbano, l'assistenza ai famigliari non autosufficienti e l'accensione di un fondo sanitario integrativo. Accanto a queste iniziative sistemiche, ve ne sono altre estemporanee come la concessione di 15 borse di studio ai figli dei dipendenti più meritevoli per le scuole superiori. Un'iniziativa che rientra nella politica del retailer di consentire la conversione del premio di risultato in benefit.

Nel mondo dei servizi finanziari, vi sono molte forme di welfare attive. **American Express**, società di servizi collegata alla nota carta di credito, punta molto anche sullo smart working con l'introduzione nel 2018 dell'Agile Time Management che prevede l'abolizione delle timbrature giornaliere che consente di gestire in modo ottimale la settimana lavorativa responsabilizzando i collaboratori. A questo si sommano ausili alla promozione di uno stile di vita sano e alla valorizzazione del lavoro femminile. La motivazione del personale è una leva sempre più importante soprattutto per le aziende che puntano al valore del servizio. È il caso per esempio di **Bofrost**, azienda italiana di vendita diretta a domicilio di surgelati con 2.100 dipendenti che ha chiuso l'ultimo esercizio con un fatturato di 237 milioni di euro in crescita costante da dieci anni consecutivi. Bofrost ha rinnovato fino al 2022 il contratto aziendale integrativo per oltre 1.600 dipendenti a cui sono concessi 4 milioni di euro di premi di risultato individuali.

di strumenti si sussistenza a discapito delle risorse necessarie per assistenza e consumi. Il trend di questo fenomeno è peggiore della situazione attuale, con una china che punta -se non si corre ai ripari- a un welfare crunch che troverà il suo apice nel 2035 quando arriveranno all'età della pensione i nati a metà degli anni 60. Lo sbilanciamento che si sta determinando è rappresentato plasticamente da un semplice numero, il rapporto occupati rispetto ai pensionati: nel 2014 per ogni pensionato corrispondevano circa 4 lavoratori; nel 2060 il rapporto si dimezzerà: un pensionato contro due lavoratori.

Uno strumento efficace per arginare gli effetti del welfare crunch è il welfare aziendale.

Il welfare aziendale è un set di misure che agiscono sui lavoratori tese a sostenere e migliorare le condizioni di vita personali e familiari dei collaboratori. Una prima suddivisione è tra benefit di natura economica come le premialità, oppure servizi erogati. Secondo il quadro normativo vigente vi è una netta differenza tra bonus variabili (per esempio premi di produzione o extra bonus straordinari) e servizi integrati nella contrattualistica e non revocabili, in quanto l'impatto di costo per l'impresa è differente. Prendendo in



Secondo lo studio di Generali Italia, le iniziative maggiori nel welfare aziendale riguardano le polizze assicurative, la sicurezza e prevenzione degli incedenti, la conciliazione vita-lavoro con sostegno ai genitori. Seguono la formazione e la sanità integrativa

considerazione i servizi, ne fa un'esauritiva mappatura Il Rapporto Welfare Index Pmi di Generali Italia, che suddivide in tre macro categorie i servizi di welfare aziendale: sanità e assistenza; conciliazione con la vita familiare e facilitazione al lavoro; giovani, formazione, sostegno alla mobilità sociale. Un potenziale qualitativamente enorme limitato solo dal quantum, dalla dimensione quantitativa. In Italia vi sono 6,3 milioni di imprese di cui poco più dell'11% con oltre 1.000 addetti. Questo è un fattore limitante in quanto una piccola azienda ha maggiore difficoltà ad erogare servizi a valore per i propri dipendenti. Ma di cosa si

tratta più in dettaglio? Sempre il Rapporto Welfare Index Pmi individua dodici aree di welfare aziendale: previdenza integrativa, sanità integrativa, servizi di assistenza, polizze assicurative, conciliazione vita e lavoro e sostegno ai genitori, sostegno economico ai dipendenti, formazione per i dipendenti, sostegno all'istruzione di figli e familiari, cultura e tempo libero, sostegno ai soggetti deboli e integrazione sociale, sicurezza e prevenzione degli incidenti, welfare allargato alla comunità.

Analizzando nel dettaglio i punti deboli della società italiana di oggi si scopre come questi strumenti, se



diffusi su ampia scala possano impattare positivamente sui punti deboli. Più in dettaglio, come evidenziato dal Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi nei percorsi di Secondo Welfare presentati a un convegno sul tema di Este, emerge che le criticità sono concatenate in un cortocircuito difficile da disinnescare. In particolare, il modello sociale italiano ha tradizionalmente trovato nella famiglia un nodo gordiano in cui il long term care delle persone anziane era affidato alla figura femminile dentro un modello che i sociologi definiscono Male Breadwinner Model. Un modello obsoleto che è stato frantumato dalla trasformazione sociale che ha visto la crescita professionale dell'universo femminile, ma anche dalla necessità di integrazione dei redditi

insufficienti per la gestione familiare. Meno risorse per il welfare familiare ma mancanza di opportunità per la generazione di reddito ausiliario e necessario. I dati a riguardo sono eloquenti: se in Italia il tasso di occupazione femminile fosse pari al livello medio dell'Uc (60,4%), il Pil italiano incrementerebbe del 7% con un effetto booster sul welfare pubblico. Ma ciò non avviene per mancanza di opportunità reddituali adeguate e mancanza di servizi pubblici. Così la figura femminile indirizza forzatamente risorse al lavoro esterno senza però, nella maggior parte dei casi, risolvere il problema reddituale. Ma ancor peggio avviene quando le situazioni personali sono più gravose da gestire: una donna su quattro non torna al lavoro



Fonte: [Centro Einaudi](#) su elaborazione database Eurostat (2017)

dopo la maternità, non solo per il problema occupazionale (mancanza di lavoro), ma anche e soprattutto perché sono insufficienti i servizi pubblici, con i privati troppo costosi. I dati elaborati dal [Centro Einaudi](#) per l'Italia rilevano 650 mila donne inattive e desiderose di tornare al lavoro, ma impossibilitate da mansioni obbligate di accudimento di figli minori, di adulti malati o disabili e di anziani non autosufficienti. A fronte di questa situazione, il porto franco della famiglia ha registrato negli ultimi anni

un indebolimento strutturale con una percentuale di famiglie unipersonali che nel 2015 è arrivata al 31,3% del totale. E anche la durata delle famiglie è precipitata: nel 2015 la somma di divorzi e separazione ha sfiorato il 64% del numero di matrimoni e unioni nell'anno. La somma di tutto ciò è il crollo del welfare familiare. La società attuale chiede quindi delle risposte extra familiari che, in alcuni casi, il welfare aziendale può offrire. Con vantaggi anche per l'impresa perché si assicura collaboratori "più


performanti” (più motivazione, meno assenteismo, più mantenimento dei talenti interni), alla gestione pubblica perché sopprime dove lo Stato non arriva. Unico fattore negativo: ha degli elementi di sperequazione perché porta il mondo del lavoro oltre la contrattazione collettiva, per andare nella direzione di creare lavoratori dai doveri assimilabili, ma dai ritorni diversi. Al di là delle linee di pensiero, l'asimmetria in questione non è a sottrazione (nessuno perde qualcosa), ma a somma maggiore di zero e vale -secondo voci autorevoli- più del principio originario.

Una ripercussione molto forte del welfare aziendale è correlata ai vantaggi fiscali. I servizi che il lavoratore riceve

PER LE IMPRESE, I
SERVIZI DI WELFARE
CONTRATTUALIZZATI
DETERMINANO IL
MAGGIORE VANTAGGIO
FISCALE

non sono tassabili in quanto non sono un reddito. Lo stesso servizio erogato direttamente dall'azienda, se passasse per il circuito (reddito)-(tasse)-(contributi), costerebbe il doppio. Sono due le tipologie di welfare aziendale: volontario per regolamento o sotto forma di contratto. A livello fiscale per l'impresa non è equivalente come la legge di regolamentazione del

2017 specifica: per i servizi in contratto la deducibilità è totale. Nel caso di welfare volontario o regolamentato, si parla di welfare sotto forma di servizi (non può avere una forma retributiva); nel secondo, quando è contrattualizzato, può essere erogato anche sotto forma di premi. I beni e i servizi erogati in quest'ultimo caso possono essere integralmente dedotti dalle imposte aziendali e per il dipendente sono percepibili esentasse per redditi percepiti inferiori agli 80.000 euro l'anno. I beni e i servizi erogati con welfare volontario hanno una tabella di deducibilità differenziata ed entrano nella totale deducibilità solo quando sono obbligatori. Occorre altresì sottolineare che una recente analisi della normativa

ha stabilito che i servizi di welfare aziendale non sono da considerare “volontari” in termini di concessione da parte delle imprese, ma devono essere considerati adempimenti di obblighi posti a carico del datore di lavoro per cui integralmente deducibili dalle imprese. La legge 208/2015 e 232/2016 (Legge di Stabilità per il 2017) prevede che anche i premi aziendali fino a un tetto massimo di 3.000 euro l'anno, possono essere convertiti in welfare aziendale. Per le imprese il regime di maggiore vantaggio è nell'erogazione di servizi di welfare piuttosto che di premialità reddituale in quanto quest'ultima, anche se gode di una tassazione agevolata (10%) è subordinata alla contribuzione ordinaria. Secondo la ricerca di Generali Italia, le iniziative maggiori nel welfare aziendale riguardano le polizze assicurative, la sicurezza e prevenzione degli incidenti oltre gli obblighi di legge, la conciliazione vita-lavoro con sostegno ai genitori. Seguono la formazione, la sanità integrativa, il sostegno economico ai dipendenti e la previdenza integrativa. Ma quali sono i risultati concreti? Solo l'1,4% delle imprese che erogano servizi di welfare aziendale hanno soppresso o ridotto le erogazioni. I vantaggi valgono l'investimento. 

CONSUMI, CONSUMATORI E PIL

Il crollo del Pil correlato a una riduzione della distribuzione del reddito è uno dei fattori principali di aggressione al welfare. Nella crisi del 2008-2016 una fascia di popolazione di circa 10 milioni di persone non dispone di un reddito sufficiente nel concorrere ad alimentare il welfare, diventano utenti primari dello stesso

Categorie	Partecipazione al mercato del lavoro	Necessità di welfare
Giovani	Ridotta: 32,7% disoccupati	Reddituale
Non autosufficienti	Nessuna: 2,5 milioni	Reddituale/Assistenziale
Donne non occupate	Molto ridotta: 49,1% disoccupate	Reddituale/Assistenziale
Immigrati a basso reddito	Ridotta: oltre 1 famiglia su 4 straniera è povera (1 su 12 le famiglie italiane povere)	Reddituale/Assistenziale
Disoccupati	3,23 milioni	Reddituale/Assistenziale
Pensionati e inattivi	22,941 milioni	Reddituale/Assistenziale

Fonte dati Istat, Ufficio di riferimento al Bilancio (Upb)