

# BENESSERE IN TEMPO DI CRISI

**La rivoluzione.** Il «Welfare pubblico» è andato in tilt, è nato il «Welfare aziendale»: vantaggioso per l'impresa e per il dipendente indispensabile per adattarsi alle mutate esigenze della società



In principio era il Welfare. Chiamato anche «Stato sociale», in pratica un sistema che vuole garantire a tutti i cittadini la fruizione dei servizi di assistenza considerati indispensabili. In buona parte dell'Europa occidentale, e in Italia in particolare, era caratterizzato da interventi economici ridistribuiti esclusivamente da parte dell'amministrazione statale. Insomma, un «Welfare pubblico», che si interessa ai cittadini come tali, nel loro complesso, non considerandoli secondo categorie particolari.

Negli ultimi anni è esploso un altro Welfare, e per distinguerlo dal primo gli hanno attaccato un aggettivo: «Welfare aziendale». Lo Stato c'entra ancora, ma in maniera indiretta: continua a fare il suo

Welfare, ma contemporaneamente ne favorisce un altro, in collaborazione con le parti sociali. Quindi, e siamo alla prima, sostanziale differenza, il Welfare aziendale interessa solo un particolare tipo di cittadini, i lavoratori: i lavoratori dipendenti.

«Il welfare aziendale - spiega Danilo Mazzola, segretario confederale Cisl Bergamo con delega al mercato del lavoro - è un sistema privato di «garanzie di benessere» che poggia su un pilastro rivoluzionario: la retribuzione non è più esclusivamente determinata da un sistema monetario, ma comprende prestazioni e servizi a sostegno del dipendente».

**Perché è nato e soprattutto perché è esploso il Welfare aziendale?** Perché il Welfare pubblico è andato in tilt, non reggeva più da solo, essendo rimasto vittima della stretta dei vincoli di bilancio

(la crisi economica mondiale ha impoverito anche l'Italia) e dell'aumento della spesa sociale (l'Italia è sempre più un Paese per vecchi). Il combinato disposto della trasformazione dei bisogni (la società cambia più velocemente delle leggi) e dei rischi (la precarietà dell'impiego) ha reso difficile conciliare vita privata e lavoro.

«La crisi che stiamo vivendo dal 2008 - chiosa Mazzola - non è la causa della malattia, ma l'ha portata allo scoperto. Il tasso di invecchiamento si è alzato, viviamo più a lungo (e questa è una fortuna), ma conservarci in salute costa tantissimo, a noi e allo Stato. Il tasso di natalità è diminuito (e questo è un male), e il mercato del lavoro, che registra per altro una bassa partecipazione delle donne, ne risente. Cambia radicalmente anche la struttura della famiglia, su cui pesa il giovane che non trova lavoro, e quando lo trova è precario, e incide molto l'anziano non autosufficiente, che richiede cure e tempo».

Per qualche anno siamo andati avanti con soluzioni tampone. Il ricorso massiccio alle badanti (di cui la metà in nero) è un esempio clamoroso di «Welfare fatto in casa», ma non potrà reggere a lungo. Proprio perché la società continua a cambiare. Nel 1965 il tasso di fertilità (cioè il numero medio di figli per donna) era di 2,65, nel 1995 era già sceso a 1,19 e nel 2015 è arrivato a 1,27. All'opposto, l'aspettativa di vita, che nel 1960 era 69,12 anni, nel 2015 è salita a 83,49 anni. La famiglia cambia anche dal punto di vista del costume, delle abitudini sociali: ci si sposa (se e quando ci si sposa) più tardi, si fanno figli sempre più tardi. E, beninteso, ci si lascia molto di più che in passato: ogni 1.000 matrimoni celebrati nel 1995 si registravano 80 separazioni, nel 2005 erano già 297 e il trend non è affatto cambiato. Le famiglie monogenitoriali erano 2 milioni e 111 mila nel 2001, sono diventate 2 milioni 652 mila nel 2011. Dove si lasciano i figli? Nel 51% dei casi ai nonni, nel 38% all'asilo, nel 4,3% alla babysitter (dati del Centro di ricerca e documentazione Luigi Einaudi e Università degli Studi di Milano, gennaio 2019).

**La spesa pensionistica in Italia è superiore alla media dell'Unione europea, mentre la spesa per la famiglia, per i minori, per la lotta alla povertà, per le politiche attive di servizi sociali è inferiore.**

Così come è diminuita la spesa per l'istruzione. Insomma, ci siamo inventati un altro Welfare, complementare al primo, perché la barca faceva acqua. L'azienda «scende in campo», non si limita più a offrire e retribuire il lavoro, ma cerca di migliorare l'assetto di vita complessivo del suo lavoratore.

Alla base di tutto c'è un ragionamento esclusivamente economico. Per Mazzola «il Welfare aziendale può essere definito un sistema di prestazioni non monetarie finalizzate a incrementare il benessere individuale e familiare dei lavoratori dipendenti sotto il profilo economico e sociale».

Ecco il concetto chiave: «non monetarie». Facciamo un esempio concreto. Normalmente, quando l'azienda vuole destinare 100 euro al lavoratore, ne deve sborsare 140: 40 euro sono il costo azienda

(Irpefe ritenute sociali) e il dipendente alla fine si ritrova in busta paga solo 70 euro netti. Il cuneo fiscale generato da imposte, tasse e contributi è di 70 euro. Attraverso il welfare aziendale invece, se l'azienda vuole dare 100 euro al lavoratore, sa che questi 100 euro sono tutti, interamente spendibili dal lavoratore. Lei risparmia 40 euro (che magari ridistribuisce in parte ai lavoratori) e il cuneo fiscale è totalmente eliminato. L'azienda ha un risparmio fiscale e contributivo e un minor carico sui costi. Per il dipendente, esenzione da imposte e contributi.

«La novità arrivata con il welfare aziendale che interessa il maggior numero di lavoratori - chiosa il sindacalista - è quella che riguarda la tassazione dei premi di produzione, che non concorrono più a formare il reddito complessivo del lavoratore e del nucleo familiare, anche ai fini della determinazione della situazione economica equivalente Isee».

**È istituito il principio della sostituibilità tra erogazione monetaria e erogazione in beni-servizi (conversione del premio di risultato) al ricorrere di specifiche condizioni.** Il premio di risultato è convertibile in welfare defiscalizzati fino all'importo massimo di 3.000 e 4.000 per le aziende che coinvolgono i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Beninteso, la scelta tra denaro e welfare deve essere necessariamente prevista in contratti aziendali o territoriali.

«Il welfare aziendale è letteralmente esploso. Se nel 2014 lo prevedeva il 18% degli accordi, nel 2017 la percentuale era salita al 32%. E più frequente nelle aziende grandi, ma ormai si sta diffondendo anche in quelle medio piccole», spiega Mazzola.

Che servizi offre? Di tutto, di più. Negli anni si è via via raffinato, grazie anche a una serie di professionisti in grado di affiancare le aziende. Il lavoratore ha l'imbarazzo della scelta: previdenza complementare, sanità integrativa, formazione professionale, misure di conciliazione vita-lavoro (flessibilità negli orari di lavoro, entrata, uscita, part time...). L'orientamento più diffuso è nelle misure di sostegno al reddito come il carrello della spesa (27%), i rimborsi per spese scolastiche (33%), il servizio mensa (31,5%).

Negli anni il welfare aziendale è diventato l'autentico laboratorio di una nuova economia, più flessibile rispetto alla velocità di cambiamento della società, ed in cui le divisioni tra pubblico e privato si sono fatte meno rigide, se non porose.

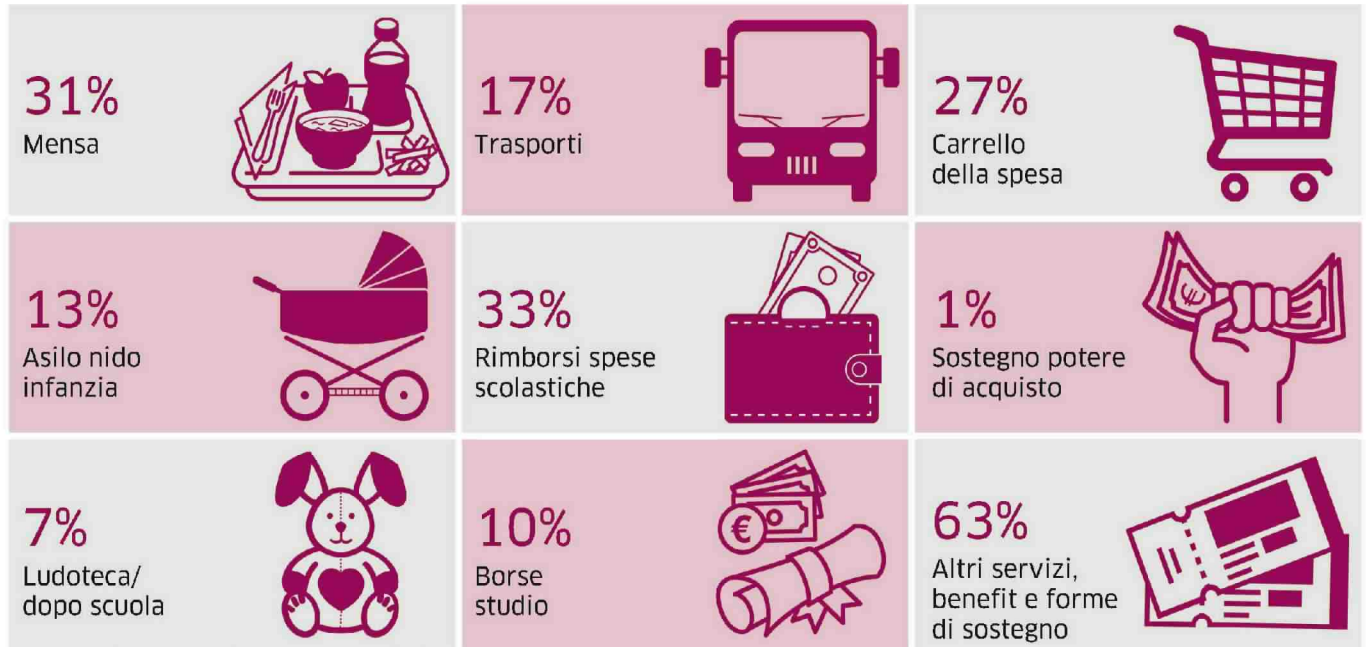
Un esempio nella nostra provincia. «Welfare Più» - spiega Mazzola - è un'alleanza territoriale di conciliazione nata nell'Alto Sebino, nel Basso Sebino e nella Val Cavallina. Una serie di aziende ha accettato di consorzarsi per meglio gestire il proprio welfare: in questo modo dispone di pacchetti di servizi che la singola azienda non riuscirebbe mai a garantire da sola. Inoltre, vengono stipulate convenzioni con altre realtà produttive, spesso cooperative, per l'erogazione dei servizi. Il lavoratore di un'azienda manifatturiera riceve dei buoni sconti spendibili in cooperative del territorio, le quali proprio grazie a questi

acquisti si garantiscono un fatturato e quindi creano o garantiscono occupazione, assumendo, soprattutto giovani. Insomma, un circolo virtuoso.

**Marco Dell'Oro**

©RI PRODUZIONE RISERVATA

## Servizi aziendali e convenzioni più diffusi



FONTE: OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale, dati 2016-2017

L'EGO - HUB

