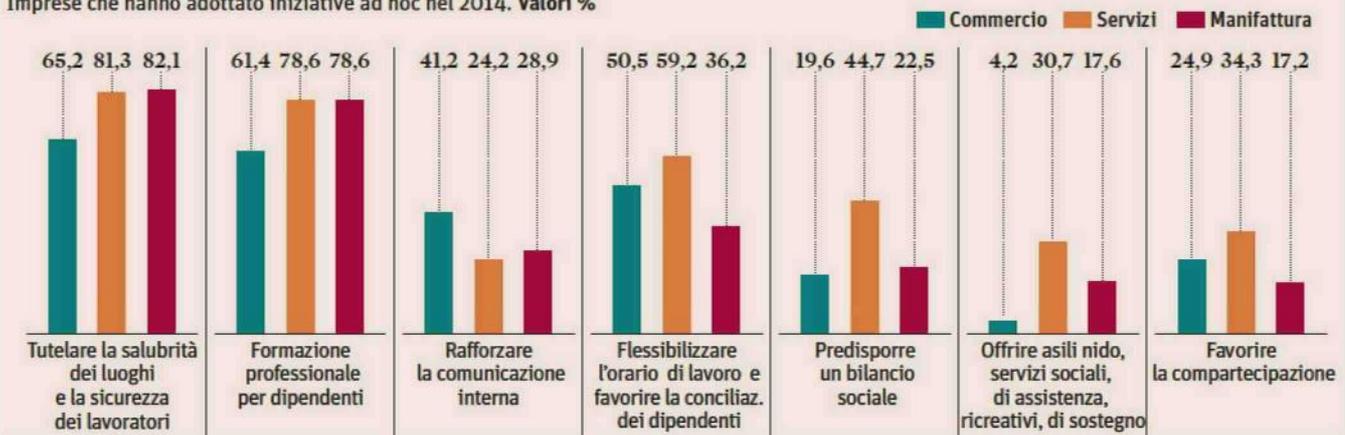


# Un ombrello per la classe media

Più politiche pubbliche e misure di welfare aziendale in arrivo per sostenere la middle class impoverita

## Le misure di sostegno inserite nella contrattazione di secondo livello

Imprese che hanno adottato iniziative ad hoc nel 2014. Valori %



Fonte: Istat indagini sul clima di fiducia delle imprese manifatturiere e dei servizi

di **Francesco Prisco**  
 e **Serena Uccello**

**T**empi duri per la classe media italiana, che fatica a lasciarsi alle spalle gli anni della crisi. L'impoverimento è un rischio concreto, ecco perché welfare aziendale e politiche attive per la famiglia tendono ad assumere un ruolo sempre più importante per la tenuta del tessuto sociale del Paese. Il guaio è che si tratta di strumenti per lungo tempo poco utilizzati che, tuttavia, potrebbero ritrovare un nuovo slancio dopo le agevolazioni previste dall'ultima legge di Stabilità. Ma andiamo con ordine.

### La classe media impoverita

Secondo l'edizione 2015 dell'indagine sul risparmio degli italiani di Intesa Sanpaolo e Centro Einaudi, le famiglie italiane che appartengono alla classe media sono il 38,5 per cento del totale, in calo rispetto al 57,1 rilevato nel campione del 2007. Circa 7 milioni di italiani (3 milioni di famiglie) hanno insomma perso con la crisi l'ancoraggio economico alla middle class. Dal 2009 l'ascensore ha iniziato a scendere: per la prima volta nella storia dell'Italia post-bellica, una generazione di ceto medio dichiara di aver fatto un passo indietro rispetto ai propri genitori. Ancorché su alcuni aspetti specifici della vita gli intervistati si ritengono in vantaggio sui genitori (accesso agli studi, viaggi, la prima casa, l'automobile), la quota del campione analizzato che reputa di vivere in condizioni materiali peggiori dei genitori è del 45 per cento. La crisi, stando allo studio, ha dato la sensazione di una svolta che ha determinato cambiamenti nei modelli di consumo: di conseguenza, le persone si sono trovate costrette a rivedere la priorità dei valori.

### Le politiche attive per la famiglia

Il discorso rimanda alla necessità di specifiche politiche attive per la famiglia. Che fin qui hanno voluto dire quasi esclusivamente politiche per il bilanciamento dei tempi di vita e dei tempi di lavoro. In questa identificazione c'è una implicita affermazione: le politiche at-

tive per la famiglia nell'azione legislativa non si traducono in un sostegno concreto, in termini economici e di servizio, ma nell'individuazione e nell'introduzione di strumenti che casomai possono alleggerire i tempi di lavoro per permettere così una maggiore concentrazione dei lavoratori, più spesso donne, sulla gestione della famiglia appunto. Gli ultimi interventi, infatti (dal bonus bebè al sostegno per l'asilo nido, a titolo di esempio) di fatto vanno a sostenere una fetta importante della popolazione, certamente, ma non sono esaustivi. Comunque, la batteria di strumenti predisposti è più corposa dopo l'approvazione del Jobs act, dove si prevede il potenziamento del part time e una maggiore flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro. In questo senso, un importante impulso potrà arrivare dall'approvazione del Ddl Smart working.

### Il ruolo del welfare aziendale

In questo contesto, negli ultimi anni il privato ha spesso sofferito alle carenze delle risorse pubbliche. Sta sempre più crescendo infatti il welfare privato. Ovvero la possibilità per le aziende di retribuire con i servizi. Se si guarda

al passato c'è parecchio terreno da recuperare. Lo rivela anche l'ultimo Rapporto Istat, che ospita una ricerca sul tema nella quale è stato chiesto a un campione di imprese quali iniziative avessero intrapreso nel 2014. Temi quali asili nido, servizi sociali, servizi di assistenza e

di sostegno hanno purtroppo catturato l'attenzione soltanto del 17,2% delle imprese manifatturiere e del 24,9% di quelle di commercio, mentre più sensibili (34,3%) si sono dimostrate quelle di servizi.

Fortuna che il vento sembra stia cambiando. Di recente, due indagini ci hanno fornito qualche cifra del fenomeno. Il Rapporto Welfare 2015 di OD&M Consulting, società specializzata di Hr consulting di Gi Group, sul versante B2B ha per esempio ascoltato la voce di un campione di 112 imprese e, su quello B2C, di più di 300 addetti appartenenti a diverse tipologie di aziende. Per scoprire che le imprese che dichiarano di aver inserito un piano welfare nella contrattazione integrativa di secondo livello risultano in crescita (38,2% del campione) rispetto al dato del 2014 (29%). Il dato è in linea con quello di un'altra ricerca realizzata da Luca Pesenti, docente di Organizzazioni sociali e welfare plurale all'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, e promossa da Welfare company, provider di servizi di welfare aziendale di QUI! Group. Uno studio secondo il quale le aziende che hanno implementato da alcuni anni i piani di welfare, hanno aumentato il numero dei servizi proposti (il 52% del campione contempla oltre sei misure a disposizione dei dipendenti delle loro famiglie).

Un'altra ricerca, promossa da Welfare company, provider di servizi di welfare aziendale di QUI! Group. Uno studio secondo il quale le aziende che hanno implementato da alcuni anni i piani di welfare, hanno aumentato il numero dei servizi proposti (il 52% del campione contempla oltre sei misure a disposizione dei dipendenti delle loro famiglie).

Numeri destinati a salire dopo l'ultima legge di Stabilità. Grazie al cuneo fiscale favorevole, infatti, mille euro erogati sotto forma di servizi alla persona (sussidi per asilo nido, baby sitter o badante, borse di studio, campus estivi, check-up medici, pensione integrativa, assicurazione sanitaria, servizi di ricreazione) valgono mille euro per il dipendente (circa il 40% di potere d'acquisto in più) e costano mille euro all'azienda (al netto del recupero Ires e Irap). Un'erogazione monetaria, al con-

trario, costerebbe 1.400 euro all'azienda a fronte di un netto al dipendente pari a circa 600 euro. Un passo avanti che può dare un'ulteriore spinta al welfare privato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

