

WELFARE, DALL'IMPRESA ALLA COMUNITÀ

di GIACOMO CORVI

AUMENTA IL NUMERO DI AZIENDE CHE OFFRONO PRESTAZIONI SOCIALI AI PROPRI DIPENDENTI: DOPO LA SPINTA ARRIVATA DAI VANTAGGI FISCALI, IL FENOMENO SI STA CONSOLIDANDO PER I BENEFICI APPORTATI ALLA PRODUTTIVITÀ E AL BENESSERE DEI DIPENDENTI. E ORA PUNTA A CONTAGIARE ANCHE IL TERRITORIO

Il *welfare state*, almeno per come siamo abituati a conoscerlo, pare avviarsi sul viale del tramonto. Lontani sono ormai i tempi in cui **William Beveridge**, padre fondatore del moderno stato sociale, poteva affermare che compito del settore pubblico era assistere e proteggere i propri cittadini “dalla culla alla bara”. Vincoli di bilancio e andamenti demografici sempre più sfavorevoli, uniti a una congiuntura economica che in Italia fatica a imboccare stabilmente la strada della crescita, rendono assai difficile mantenere oggi quella promessa: la cura della persona è diventata una questione (anche) privata.

Il cambio di paradigma è ormai evidente. Nel 2018, secondo una recente ricerca di **Mbs Consulting**, la spesa delle famiglie italiane in welfare si è attestata a 143,4 miliardi di euro. Detto in altri termini, i cittadini sono oggi costretti a reperire sul mercato molte prestazioni che prima venivano erogate gratuitamente dallo Stato. E, così facendo, alimentano un giro d'affari capace di coprire l'8,3% del Pil, coinvolgendo al proprio interno banche, assicurazioni, fondi di investimento, fondazioni ed enti del *Terzo settore*: nella nuova era del welfare, tutti sono chiamati a fare la propria parte. Anche le imprese private, sempre più impegnate in quello che viene comunemente definito *welfare aziendale*. E che, attraverso la fornitura di prestazioni sociali ai dipendenti, si sta lentamente imponendo come un nuovo pilastro nel sistema dei servizi alla persona.

LA STRADA DELLA NORMATIVA

Una definizione giuridica di welfare aziendale ancora non esiste. Eppure, nonostante questa lacuna, è proprio dalla normativa recente che il fenomeno, da semplice

vezzo per aziende particolarmente illuminate, ha ricevuto la spinta necessaria per diffondersi a tutto il tessuto produttivo nazionale.

Il 2015 può forse essere considerato l'anno zero del welfare aziendale. È infatti con la promulgazione della *legge di Bilancio 2016* che il settore registra la prima svolta: tassazione agevolata del 10% per i premi di produttività e completa detassazione per i bonus che vengono convertiti in prestazioni di welfare. L'obiettivo del legislatore è chiaro: sfruttare l'incentivo fiscale per favorire lo sviluppo del welfare aziendale. Ed è sulla stessa linea che si prosegue nelle due successive finanziarie. Vengono così ampliati i limiti di importo per accedere all'agevolazione fiscale, vengono rimossi i tetti previsti per la completa detassazione dei contributi destinati a strumenti di sanità e previdenza integrativa, e viene infine allargata la platea dei potenziali beneficiari a tutti i dipendenti con un reddito inferiore a 80mila euro.

UN FENOMENO DIFFUSO

La *legge di Bilancio 2019* ha segnato la prima battuta d'arresto: nessuna sostanziale novità dopo anni, in linea con un approccio governativo che ha finora trascurato il ruolo del settore privato nel mondo del welfare. Il grande passo, tuttavia, era già stato fatto.

Stando all'ultimo report del ministero del Lavoro sui premi di produttività, a novembre si contavano in Italia 16.367 contratti attivi, suddivisi in 13.352 accordi aziendali e altri 3.015 territoriali: di questi, ben 7.533 contenevano al proprio interno disposizioni su misure di welfare aziendale, registrando una crescita su base annua del 15,4%. Numeri che testimoniano come il fenomeno,

seppur non ancora di massa, abbia avuto una diffusione rilevante: aumentano le misure di welfare concordate, così come la platea delle aziende coinvolte e il numero di dipendenti che ricevono dalla propria impresa qualcosa in più della semplice busta paga.

I DIPENDENTI APPROVANO

Una così rapida diffusione difficilmente può essere spiegata con il semplice incentivo fiscale. “Il welfare aziendale è molto di più di un segmento partito a razzo grazie alla fiscalità amica”, si legge nelle battute iniziali del secondo rapporto di **Censis** e **Eudaimon** sul welfare aziendale. Secondo le conclusioni dell’indagine, pubblicata a gennaio, alla base del consolidamento c’è anche altro. E c’è soprattutto il fatto che il welfare aziendale piace ai dipendenti.

Su un campione di 7.000 lavoratori che beneficiano di misure di welfare aziendale, l’80% ha infatti espresso un giudizio positivo sull’iniziativa: il 56% si è spinto addirittura a definirla ottima. Considerato il recente decollo del fenomeno, si legge nel rapporto, “la positiva valutazione dei lavoratori è un formidabile indicatore di ottima performance e la più potente legittimazione del nuovo ruolo che il welfare aziendale può giocare, ben oltre ogni beneficio fiscale”. Le prospettive restano dunque positive: il 68,7% dei lavoratori si è detto favorevole a scambiare qualche incremento retributivo con servizi di welfare in azienda, segnando un rialzo dell’8,5% rispetto all’anno precedente.

DAL BENESSERE ALLA PRODUTTIVITÀ

Anche i datori di lavoro sembrano aver abbracciato la novità. E lo hanno fatto soprattutto sulla base della sempre più diffusa convinzione che il benessere dei dipendenti abbia un impatto positivo sull’azienda. I numeri del *Welfare Index Pmi* di **Generali Italia**, realizzato in collaborazione con **Confindustria**, **Confagricoltura**, **Confartigianato** e **Confprofessioni**, vanno proprio in questa direzione.

Stando ai risultati dell’indagine, il welfare aziendale fa bene alla produttività del lavoro (36,3% delle imprese), all’immagine e alla reputazione dell’impresa (42,4%) e al clima aziendale (43,7%). Numeri che diventano ancor più alti se si guarda alle imprese che vengono definite

WELFARE AZIENDALE IL GIUDIZIO DEI DIPENDENTI



Fonte: Censis – Eudaimon

molto attive, ossia a quelle impegnate in almeno sei aree di welfare: il 63,9% ha registrato miglioramenti nella produttività, mentre il 73,1% ha avuto riscontri positivi in termini di soddisfazione dei lavoratori. Posti questi numeri, non stupisce che le imprese molto attive siano triplicate negli ultimi quattro anni (+36%).

VERSO UN WELFARE DI COMUNITÀ

“Il welfare aziendale ha realizzato un piccolo capolavoro: ci ha messo attorno a un tavolo per raggiungere un accordo che realizza un’idea di società”, ha affermato **Vincenzo Boccia**, presidente di Confindustria, durante la presentazione del rapporto *Welfare for people* di **Adapt** e di **Ubi Banca**. Parole che, nella loro semplicità, delineano quello che, secondo molti, sarà l’ultimo miglio del welfare aziendale: accompagnare l’evoluzione del mercato del lavoro e favorire così la creazione di un nuovo modello di comunità.

Le prime iniziative ci sono già. **Fondazione Cariplo** e **Confartigianato Imprese**, tanto per citare un caso, hanno recentemente presentato *RigenerArti*, programma di welfare aziendale che punta a valorizzare il territorio attraverso la diffusione di servizi tra micro imprese e famiglie. Affidata a **Welfare Insieme**, l’iniziativa accompagnerà le imprese nell’analisi dei propri bisogni di welfare e nell’individuazione delle risposte più adeguate. Dall’azienda alla comunità, il passo è breve: attraverso la cessione di parte dei ricavi, il progetto punta a generare risorse finanziarie per 200mila euro che saranno poi investiti in iniziative di welfare comunitario.