

**Mondo
Impresa**

Sono, in particolare, le grandi e medio-grandi imprese a poter gestire più facilmente le iniziative di welfare, ma anche le piccole e medie imprese si stanno attivando sempre più spesso e con maggior successo in iniziative dedicate

Tutti pazzi per il welfare aziendale

Le nuove opportunità per offrire maggiore benessere ai lavoratori e vantaggi all'impresa **di Aura Marcelli**

Un faro si è acceso su un tema che riguarda da molto vicino le aziende e i lavoratori. Anzi i fasci di luce sembrano essere molti e tutti ben indirizzati per osservare al meglio e sotto diversi punti di vista l'evolversi delle opportunità aperte dal welfare aziendale. Dall'inizio dell'anno sono state presentate ben quattro ricerche differenti che hanno fatto il punto su un focus di enorme interesse per molti. Dal rapporto di Censis-Eudaimon a quello di Adapt e Ubi

ta e un mercato dalle grandi potenzialità. Siamo agli inizi, a quanto pare, di una nuova epoca del welfare aziendale, che si affianca al servizio pubblico per offrire maggior benessere ai lavoratori. E far crescere l'azienda.

Dagli incentivi fiscali ai vantaggi per i lavoratori

Con le leggi di stabilità presentate negli ultimi tre anni, gli investimenti delle imprese a sostegno del benessere dei lavo-



Banca, dall'Osservatorio di Easy Welfare allo studio recentemente presentato da Generali Italia, con la terza edizione del Welfare Index Pmi, tutti si affrettano a descrivere un'offerta sempre più articolata

e delle loro famiglie hanno avuto un vero e proprio boom anche tra le piccole e medie imprese, grazie agli importanti incentivi fiscali introdotti. Il benessere è stato inteso in modo decisamente

ampio e, nel numero delle iniziative incentivate, sono ricadute la previdenza e la sanità complementare, le assicurazioni per le malattie gravi e long term care, l'assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti, le spese per l'istruzione e la cura dei figli, le attività culturali e ricreative, i servizi di trasporto, mensa e, da quest'anno, il rimborso degli abbonamenti ai trasporti pubblici. A beneficiare degli incentivi (senza distinzione tra welfare volontario e welfare negoziale) sono sia le aziende sia i lavoratori, con l'azzeramento del cuneo fiscale sulle somme erogate ai lavoratori e la deducibilità delle spese dal reddito delle imprese. Anche i premi aziendali sono stati compresi nella nuova normativa, potendo essere convertiti in servizi di welfare, totalmente esenti da imposizione fiscale e contributiva.

Si è aperta, insomma, una nuova fase delle relazioni industriali, che vede il welfare aziendale al centro dei rapporti di lavoro, anche nei contratti aziendali e territoriali. Al mese di febbraio 2018 il 41,6% dei contratti attivi comprendenti premi di risultato (8.899, di cui 7.356 aziendali e 1.543 territoriali) hanno introdotto misure di welfare aziendale (dati Ministero del Lavoro). Più in generale, nel 2015-2016, secondo dati CISL, la quota di contratti che hanno definito misure di welfare è raddoppiata rispetto al biennio precedente, portando il welfare aziendale a rappresentare la terza materia più trattata negli accordi, dopo il salario e le ristrutturazioni aziendali. Naturalmente sono, in particolare, le grandi e medio-grandi imprese a poter gestire più facilmente le iniziative di welfare, potendo contare su maggiori bacini di utenza e su competenze professionali dedicate. Ma, negli ultimi anni, anche le piccole e medie imprese, supportate dai servizi associativi, si stanno attivando sempre più spesso e con maggior successo in iniziative dedicate. È quanto emerge dall'ultimo Welfare Index Pmi di Generali Italia 2018. Un panel di 4.014 imprese di tutti



i settori produttivi e di tutte le fasce dimensionali, comprese le microimprese con meno di dieci addetti e le imprese medio-grandi fino a 1.000 addetti, è stato analizzato, registrando in tre anni un'importante crescita del welfare aziendale. Sono aumentate dal 25,5% nel 2016 al 41,2% nel 2018 le aziende che hanno intrapreso iniziative in almeno quattro aree del welfare aziendale (delle 12 identificate dalla ricerca), sono addirittura raddoppiate le aziende attive in almeno sei aree (passate dal 7,2% al 14,3%) e si sono ridotte a meno della metà le aziende inattive (solo l'8,3% nel 2018). Questo per l'ampiezza delle attività di welfare aziendale.

L'importanza del coinvolgimento delle PMI

Ma anche sul fronte dell'intensità delle iniziative ci sono stati grandi cambiamenti. Le aziende che hanno attuato almeno cinque iniziative di welfare aziendale sono passate dal 26,2% nel 2016 al 37,1% nel 2018. Quelle molto attive, che hanno attuato almeno otto iniziative, sono aumentate dall'8,5% al 14,4% e l'avanguardia, con oltre dieci iniziative, è addirittura triplicata, passando dall'1,8% al 5,2%.

Il coinvolgimento delle PMI nelle iniziative di welfare aziendale è fondamentale nella maturazione del mercato. E, infatti, mentre le grandi aziende italiane (circa 700 su tutto il territorio), già da tempo, si

Il welfare aziendale è una fonte aggiuntiva di finanziamento per il sistema assistenziale del nostro Paese

La classifica del welfare

Il Welfare Index PMI assegna alle imprese partecipanti un rating di welfare. Il voto massimo è stato raggiunto nel 2018 da 38 imprese.

1° classificato

Co.Mac. (tra 101 e 250 dipendenti)

Iniziative di welfare: misure "salva tempo" (servizio lavanderia con ritiro e consegna dei capi in azienda e doggy bag in mensa); pausa sportive di 2 ore e massaggio a prezzi ridotti in orario lavorativo, da recuperare in altro momento; un anno di flessibilità oraria alle neomamme; flexible benefit; palestra; "Co.Mac. Academy" con piani formazione specifici per ogni mansione

2° classificato

B+B International (da 31 a 50 dipendenti)

Iniziative di welfare: un ufficio welfare con personale dedicato; servizi su misura in base alle esigenze segnalate; programma pilota di conciliazione vita e lavoro per le mamme in attesa; corsi di lingua inglese, marketing e aggiornamento di tutti i software e programmi; flexible benefit (credito welfare slegato dai premi di risultato); smart working concessione part time o riduzione orario, flessibilità in entrata o uscita; assistenza sanitaria più ampia del piano base di categoria.

3° classificato

Colorificio San Marco (da 101 a 250 dipendenti)

Iniziative di welfare: piattaforma software dedicata; fondo pensione; assistenza sanitaria e sociale; rimborso delle spese di istruzione per i familiari, sport, tempo libero e benessere; rimborso degli abbonamenti al trasporto pubblico per i dipendenti e i loro familiari. È possibile anche recuperare i costi dell'iscrizione all'asilo nido o della dotazione libraria dei figli.

erano attivate con politiche mirate, è solo adesso, con il crescente interesse delle PMI, che i principali player finanziari si stanno concentrando sul fenomeno, ravvisando in questo mercato, ancora embrionale per l'Italia, uno spazio di sviluppo e di conquista di grande interesse. L'articolata presenza nel territorio delle piccole e medie imprese e la loro capacità di fare rete nelle realtà locali, con altre imprese, ma anche con enti pubblici e le organizzazioni non profit, consentiranno di creare una nuova generazione di servizi di welfare di comunità. L'obiettivo, dunque, è quello di coinvolgere il numero più ampio possibile di PMI e sostenere le loro iniziative.

Una vera innovazione sociale

La maggior parte delle piccole medie imprese, come si è detto, è stata attratta soprattutto dai vantaggi fiscali introdotti. Ma, è bene ricordare che il welfare

aziendale è il volano di un vero cambiamento sociale che può favorire e portare un importante contributo all'evoluzione generale del nostro welfare state, nel lungo termine. Il welfare aziendale, infatti, è una fonte aggiuntiva di finanziamento per il sistema assistenziale del nostro Paese e questo, in un'epoca di necessario contenimento della spesa pubblica e di crescente fragilità sociale, può risultare di straordinaria importanza. In que-



st'ottica il concetto stesso di welfare si amplia, portando l'intervento delle aziende (volontario o collettivo) non solo a integrare il welfare pubblico, facilitando la cura, i servizi di prevenzione e assistenza degli anziani e delle persone non autosufficienti, ma anche a coprire e rispondere a necessità e bisogni sociali differenti, anche in base alla territorialità di appartenenza. Il cambiamento organizzativo che sta coinvolgendo un numero

sempre maggiore di aziende, quello dello smart working, sta determinando la rottura delle barriere tradizionali lavoro e vita familiare, in termini di tempo e di spazio. Nella stessa direzione conducono anche le soluzioni di welfare aziendale a sostegno dei genitori per la cura dei figli e i servizi e i sostegni economici per ridurre le spese familiari per il lavoro. È il 41,6% delle aziende analizzate quest'anno dal rapporto di Generali Italia ad aver

A beneficiare degli incentivi (senza distinzione tra welfare volontario e welfare negoziale) sono sia le aziende sia i lavoratori, con l'azzeramento del cuneo fiscale e la deducibilità delle spese dal reddito delle imprese



CORPORATE WELFARE



Uno sviluppo a differenti velocità

La crescita del welfare aziendale, infatti, non è omogenea. A fronte di aree che hanno segnato una buona crescita (oltre a quelle già menzionate, il sostegno ai soggetti deboli e integrazione sociale, la formazione, i servizi di assistenza e il welfare comunitario) ce ne sono altre, invece, sostanzialmente stabili (sostegno all'istruzione, cultura e tempo libero, sanità integrativa, polizze assicurative) o in decrescita (sostegno economico ai dipendenti). Ma, le differenti velocità di crescita dipendono anche molto da azienda ad azienda. Un gruppo di imprese più intraprendenti e consapevoli ha creato sistemi di welfare strutturati e tende ad arricchire ulteriormente la propria offerta. Il 39,7% delle imprese attive in sei o sette aree e il 61,1% di quelle attive in almeno otto aree hanno lanciato nuove iniziative, mentre il 54,5% e il 77% di quegli stessi segmenti hanno potenziato iniziative già esistenti. Al contrario le imprese in fase iniziale, ancora il

messo in campo almeno una iniziativa a favore della conciliazione tra vita e lavoro e questo potrà avere un rilevante impatto in termini di produttività e di benessere delle persone, come pure di inclusione sociale, in modo particolare favorendo l'occupazione femminile. Si tratta della terza area maggiormente sviluppata, dopo le polizze assicurative (diverse da quelle previdenziali e sanitarie) e la prevenzione degli incidenti (in aggiunta alle iniziative obbligatorie), ma si tratta soprattutto di una delle due aree con il maggior tasso di crescita, insieme con le iniziative per la sicurezza aziendale: 8 punti percentuali in più rispetto alla rilevazione dello scorso anno.

Il welfare aziendale risponde anche a necessità e bisogni sociali differenti, anche in base alla territorialità di appartenenza



Highlight dagli studi più recenti

Scarsa informazione e rischio di sbilanciamento

1° Rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale in Italia, 2018

Solo il 17,9% dei lavoratori ha un'informazione adeguata rispetto alle misure del welfare aziendale. Ben il 58,5% ne ha solo una conoscenza generica e il 23,6% non sa neppure di cosa si tratti. Tra quelli che sono più informati, il 58,7% considera le misure di welfare in azienda preferibili agli aumenti retributivi dello stesso valore. Il rapporto individua nel welfare aziendale una straordinaria opportunità, ma anche un rischio: quello di una deriva verso un mercato di benefit, seduttivi nell'immediato (palestra, cinema, viaggi e buoni benzina), ma non rilevanti ai fini di una reale copertura dei bisogni sociali dei lavoratori: previdenza, assistenza sanitaria e assistenza sociale.

Una risposta alle grandi trasformazioni del lavoro

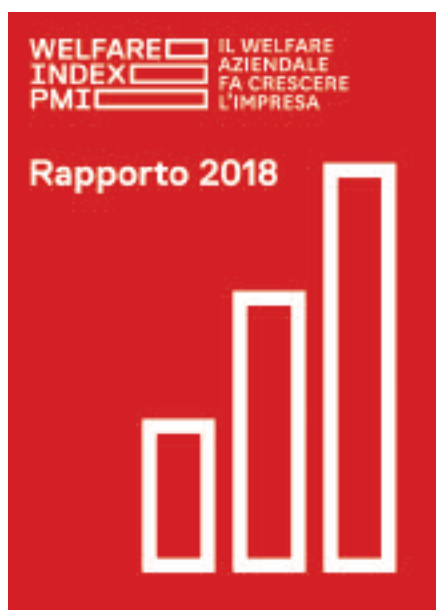
Primo rapporto Welfare for people, Adapt e UBI Banca, 2018

Il welfare aziendale non è una risposta all'arretramento del welfare pubblico, ma un processo spontaneo degli attori del sistema di relazioni industriali di fronte alle profonde trasformazioni del mondo del lavoro, causa e non conseguenza della crisi del nostro modello sociale e del welfare pubblico. In quest'ottica il welfare occupazionale e il welfare aziendale sono elementi essenziali nelle grandi trasformazioni economiche e sociali in grado di rispondere alle insicurezze e al conflitto sociale, unendo insieme le ragioni della produttività con quelle della redistribuzione del valore creato.

C'è bisogno di tempo per capire

Osservatorio Easy Welfare, 2018

Tre quarti dei piani welfare sono finanziati con una sola modalità (Liberalità, CCNL o PDR), ma è in crescita la quota di aziende che sceglie di affiancare più fonti di finanziamento, spesso iniziando dalle quote "obbligatorie", per poi aggiungere altre fonti liberali o contrattate a livello aziendale. Anche rispetto ai tassi di conversione dei Premi di Risultato si evidenziano ancora margini di miglioramento, dal momento che l'astensione o la scelta di non conversione restano ancora largamente diffuse tra i beneficiari di questi premi. Gli incentivi alla conversione incidono, però, in modo molto netto sulla scelta di conversione da parte dei beneficiari, aumentando sia la quota di dipendenti che convertono, sia le percentuali medie di conversione.



segmento più numeroso (58,8% del totale), sono decisamente meno dinamiche. Si tratta, però, di un'evoluzione fisiologica, determinata soprattutto dalla dimensione aziendale e, in seconda battuta, dal settore di appartenenza (terzo settore e industria in testa), mentre scarsa è la differenza su base geografica. Le aziende più attive segnano una distanza netta dalla maggioranza delle imprese, è vero, ma allo stesso tempo aprono loro la strada.



Le iniziative a favore della conciliazione tra vita e lavoro possono avere un rilevante impatto in termini di produttività e di benessere delle persone, come pure di inclusione sociale, in modo particolare favorendo l'occupazione femminile