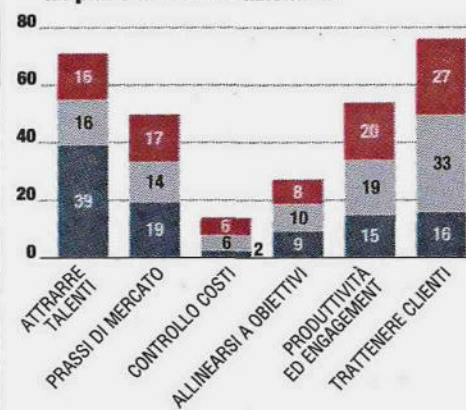
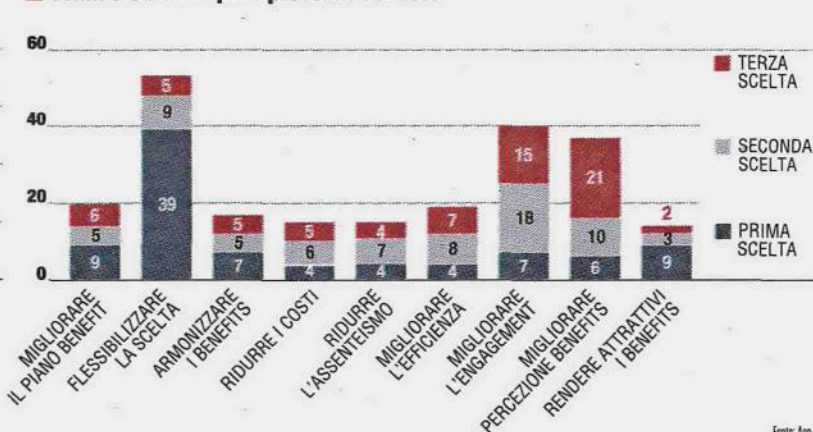


# Il welfare aziendale si rinnova e cresce

**PERCHÉ LE AZIENDE SCELGONO IL WELFARE AZIENDALE?** Valori in %

**Prime 3 ragioni per implementare un piano di Welfare aziendale**

**Primi 3 obiettivi per i prossimi 12 mesi**


Fonte: An

**NON PIÙ "MATERNO AIUTO" DELL'IMPRESA AL PERSONALE MA PATTO DI COLLABORAZIONE TRA SOCIETÀ E FORZA LAVORO CON CONVENIENZE RECIPROCHE. IN EUROPA SI ASSISTE AL RITORNO SOTTO QUESTA NUOVA FORMA DEI BENEFIT E DEI SOSTEGNI ALLE FAMIGLIE. L'ITALIA PERÒ BRILLA MENO DI ALTRI PAESI**

**Christian Benna**
**Milano**

«Mamma Fiat non c'è più». L'ha detto e ripetuto in diverse occasioni Sergio Marchionne ogni qualvolta si è tirato in ballo la responsabilità dell'azienda, in termini di investimenti e rilancio produttivo, nei confronti del sistema Paese. In effetti, quell'impresa "materna" che costruiva case popolari per i dipendenti, copriva le spese con la mutua aziendale, organizzava colonie estive per i figli dei lavoratori, in una filiera che andava dalla culla alla tomba, non c'è più da un bel pezzo. Ma quel welfare aziendale, che in Italia ha avuto le sue origini anche nello sviluppo della casa automobilistica torinese, e ancora oggi in realtà come Ferrero, mentre in Olivetti ha percorso le vie più innovative, sta tornando ad essere un pilastro sociale per milioni di lavoratori.

C'è la crisi? In molti casi ci pensa l'azienda. E allora saltano fuori fringe benefits (cellulare, tablet e computer) legati alle attività lavorative, oppure c'è una contrattazione di secondo livello che comincia a prevedere diversi sostegni alle economie familiari, che vanno dai buoni pasto alle cure mediche, ai trasporti. Negli anni in cui lo Stato sociale ha dovuto stringere la cinghia, colpito ai fianchi da una demografia che vede aumen-

tare gli anziani e diminuire il tasso di fertilità, e anche da una lunga recessione, le grandi imprese si sono attrezzate per offrire servizi aggiuntivi. Il modello non è più quello dell'azienda "materna". Ma una collaborazione tra imprese e stakeholder. I vantaggi sono per tutti: per i dipendenti che godono di benefits fuori dalla busta paga. Ma anche per le aziende che riescono, grazie alle strategie di welfare, a fare leva su un cuneo fiscale alternativo, offrendo servizi al posto di aumenti salariali, e ottenendo in cambio l'alleggerimento della pressione fiscale, il rafforzamento dei legami fra imprese e territori, la fidelizzazione dei lavoratori.

Secondo le stime dell'Ocse, le prestazioni «non obbligatorie» erogate dalle imprese rappresentano circa il 14% della spesa sociale complessiva in Gran Bretagna e circa il 7 per cento in Francia, Germania e Svezia. In Italia, dove lo stato sociale pesa quasi il 30% del Pil nazionale, e il costo del lavoro è tra i più alti d'Europa, il welfare aziendale brilla meno che altrove. Infatti, la spesa sociale non pubblica è pari al 2,1 per cento del Pil. Siamo ben al di sotto della Svezia, Francia, Germania e del Belgio. Dice Giulia Mallone, ricercatrice di Secondo Welfare, la piattaforma di studi sul tema, nata dalla collaborazione tra Centro Ricerche Luigi Einaudi di Torino e l'Università degli studi di Milano: «Oggi il welfare aziendale non è più elargizione di stampo paternalistico, ma è frutto di contrattazione con i dipendenti. Da un punto di vista aziendale si tratta di una vera e propria strategia per la valorizzazione del capitale umano che ormai appieno rientra nelle relazioni industriali con la forza lavoro, utilizzando le agevolazioni fiscali messe a dispo-

sizione dalle leggi». Per le aziende lo sviluppo di un welfare interno ha un duplice obiettivo: fare leva su benefit non monetari fuori busta paga (quindi non tassati) e irrobustire il rapporto con i dipendenti. Il welfare aziendale è un paracadute sempre più attrezzato, laddove è presente, che integra risorse, prestazioni e servizi che il welfare pubblico non sempre riesce ad assicurare come in passato.

In quanto a normativa, l'Italia è ancora indietro rispetto agli altri paesi europei. Gli articoli 51 e 100 del testo unico sulle imposte sui redditi, che risalgono agli anni Ottanta, definiscono cosa è reddito da lavoro e i benefici a condizioni agevolate. «Da più parti in questi anni — spiega Giulia Mallone — si è cercato di porre l'attenzione del dibattito politico sul riordino e sull'aggiornamento di questa normativa. Ma poco è stato fatto, salvo qualche intervento ad hoc». Negli scorsi mesi è entrata in vigore la legge sulla defiscalizzazione dei buoni pasto, ma solo su quelli "elettronici", oggi portata da 5,29 a 7 euro, un settore che ogni anno muove 2,7 miliardi. Buoni pasti ma non solo.

«In base alla ricerca Pro Welfare, portata avanti dall'Unione Europea, il nostro Paese risulta molto avanti per spesa sociale privata in sanità e previdenza, questo succede grazie a tutta quella spesa sociale privata collegata alle casse degli ordini professionali e di categoria». Negli ultimi anni, in Italia, si è comunque diffusa, nella contrattazione decentrata, l'offerta di benefit a supporto dell'economia delle famiglie. Anche le parti sociali, dapprima scettiche, si dimostrano sempre più interessate a queste formule di integrazione salariale. «E questo succede non solo nelle

grandi aziende ma anche nelle più piccole, come dimostra il caso della rete Giunca di Varese, prima rete d'impresa in Italia nata con l'obiettivo di condividere tra le aziende associate i servizi e le agevolazioni a favore dei dipendenti». Secondo gli esperti, il tema del welfare aziendale cucito su misura e dei flexible benefits, dove ogni dipendente può comporre il proprio pacchetto di servizi, dalla previdenza complementare al fitness, rappresenta l'evoluzione naturale di tutto il settore.

«Il problema di tutto il sistema del secondo welfare — dice Giulia Malzone — è che crea un divario tra chi ha un posto fisso e chi è un collaboratore. Solo in alcuni casi, ma sono ancora molto pochi, la contrattazione decentrata fa riferimento a contratti a progetto, magari includendo questi lavoratori alle convenzioni, come quelle per gli asili nido».

### [ LO STUDIO ]

## Nel pubblico l'assistenza viaggia a due velocità

**Il welfare aziendale cresce anche nel pubblico, anche se viaggia a due velocità. Per i 1.773 lavoratori delle autorità indipendenti il beneficio medio è pari a 2.000 euro procapite. Per chi è addetto nel settore penitenziario i benefits non superano i 15 euro, mentre scuola e servizio sanitario viaggiano sotto i 3 euro. Questi dati sono stati resi noti da uno studio di Argan, l'agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, che ha analizzato il costo del lavoro nella Pa a partire dalla spesa per il terzo pilastro della retribuzione, ovvero i contributi per spese sanitarie, protesi, sussidi, rimborsi della tassa di iscrizione ad albi professionali, rimborsi rette asili nido.**

(ch.ben.)

In tempi di crisi e arretramento dell'assistenza pubblica, il **welfare aziendale** rappresenta un vantaggio per i dipendenti, che godono di benefits fuori dalla busta paga, ma anche per le aziende che ne traggono utilità fiscali

