

Welfare

Welfare, ecco in cosa spende di più l'Italia

Dal 2019 al 2024, crescono previdenza e sanità. Più stabili le spese per istruzione.

Dati in miliardi di euro

Previdenza

+22,8%

Da 274,9 a 337,5 mld €

Sanità

+20%

Da 115,7 a 138,8 mld €

Politiche sociali

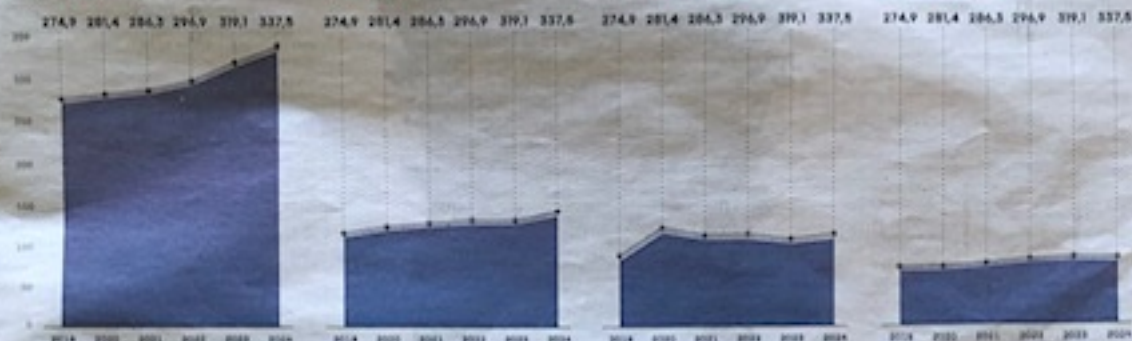
+24,8%

Da 88,3 a 109,6 mld €

Istruzione

+14,4%

Da 70,1 a 80,2 mld €



Fonte: Osservatorio Welfare, elaborazioni su dati Eurostat e dati ministeriali.

Fonte: Osservatorio Welfare, elaborazioni su dati Eurostat e dati ministeriali.

Marco Barbieri

Bonus sociali questi sconosciuti Ogni dodici mesi 1.200 euro a vuoto

Dai bebè all'assegno unico, una giungla di oltre 700 tipi di aiuti non riscossi dai molti cittadini che ne hanno pieno diritto. Scoraggia anche l'iter per chiederli. L'esempio del Nord Europa



Insedi di pensioni e sanità, il welfare pubblico è la lunga parte "non riscossa". C'è un almeno 1.000-1.200 euro in bonus di vario genere, per ogni lavoratore, che non vengono utilizzati. È la stessa offerta da una società specializzata "Bonow", che ha stilato un elenco di almeno 700 diverse tipologie di public benefit - aiuti a disposizione dallo Stato e dalle regioni - che potrebbero essere incassati, ma che non vengono lo sono.

LE RAGIONI

Il problema è noto: l'attuale rapporto dell'Italia con i benefici è il fatto, ma non quantifica, «il bisogno dei diritti inaccessibili» del non take-up che riguarda le persone che, per avendo i requisiti per l'accesso alla prestazione non la chiedono. È ancora presente l'abitudine di welfare a domanda. Una questione non solo italiana, si è visto: l'ultima indagine di Eurostat sul non take-up vale il 40% delle risorse messe a disposizione. Ma mentre nei Paesi del Nord Europa, come si è visto, il non take-up è basso, secondo Welfare sono stati attivati interventi pubblici o privati in collaborazione con alcune università per studiare e mi-

surare il fenomeno - per poi cercare di mitigarlo - in Italia si procede a tentoni. Secondo le stime del Think Tank "Welfare Italia" di Unipol-Ambrosiano, in Italia il welfare (inteso come somma di sanità, politiche sociali, previdenza e istruzione) rappresenta la principale voce di spesa pubblica con 662,7 miliardi di euro, circa il 34% della spesa pubblica. La spesa previdenziale assorbe la metà delle risorse, ovvero il 31% della spesa sociale totale, a seguire, la spesa sanitaria (27%), quella in politiche sociali (24%) e la spesa in istruzione (12%). Nella "politica sociale" quasi 120 miliardi di euro in un anno ci sta la congrua di bonus di cui parliamo.

Ma nessuno ne conosce il contenuto.

C'è una mancata conoscenza della prestazione o il bisogno di supporto nel momento della presentazione della domanda

L'ipotesi si limita a scrivere che si tratta di un doppio problema di "consapevolezza e accessibilità", «dalle evidenze, infatti, spicca il fatto che take-up relativamente bassi, ossia il rapporto fra il numero di individui che ricevono la prestazione e il totale di coloro che ne avrebbero diritto, sono dovuti alla mancata conoscenza della prestazione o alla mancanza di supporto nel momento della presentazione della domanda». Insomma, occorrerebbe una buona e capillare informazione e una efficiente intermediazione. Un bisogno per gli attori intermediari (gestori e Caf)?

LE SOLUZIONI

Pochi sono i progetti a questa soluzione, ma il problema è serio, soprattutto in una stagione in cui le risorse pubbliche sono sempre più - ancoramento - scarse. Specie, cioè, mentre si è in attesa e per le possibilità di gestire con rigore e consapevolezza una non piccola fetta di spesa pubblica.

Non solo. «Nel Paese con i tassi tra i più bassi in Europa queste opportunità non dovrebbero andare perdute», commenta Giovanni Scansanti, cofondatore

di "Bonow", che ha fatto di questa lacuna strutturale una possibile area di business per integrare di fatto il welfare aziendale: «I piani di welfare aziendali possono essere di fatto implementati a costo zero per le aziende, solo se (1) è ridotto il costo di attivazione dei dipendenti, aggiungendo lo stesso, che si rivolge direttamente agli stakeholder di quelle imprese che potrebbero di fatto raddoppiare il valore del welfare per i propri collaboratori, visto che la media dei piani di welfare aziendali è oggi di circa 1.000 euro al dipendente, e (2) si aggrava proprio sul 1.000 euro al dipendente».

Molte imprese pubbliche, infatti, non prevedono requisiti di tipo economico per essere acquisite, mentre, per quelle che prevedono limitazioni, da confrontare con l'aspettativa base, «Castellina è spesso fissata a livelli del tutto compatibili con la posizione economica e patrimoniale nella quale ricade la gran parte dei lavoratori dipendenti, spiega Scansanti. Si pensi alla previdenza di vecchiaia che alcuni bonus fissati a 30mila, 40mila o 50mila euro».

IN PRATICA

In sostanza, l'integrazione del public benefit come "terzo pilastro" del sistema dei benefici aziendali (aggiungendo al fringe benefit e al flexible benefit) è capace di raddoppiare il valore del welfare complessivamente disponibile per ciascun lavoratore beneficiario.

Il rilevante effetto che l'apporto del public benefit porta rispetto al valore complessivo del budget individuale di spendibile (dato dalla somma di componenti aziendali e statali e quella pubblica del bonus) ha indotto alcune aziende già all'avanguardia ad includere, nel percorso di Educazione Finanziaria nei dipendenti ai propri dipendenti, anche un focus sulla corretta gestione del "Credito Welfare" trattato alla stregua dei restanti asset di cui dispone il lavoratore e il suo nucleo familiare.

In un suo recente intervento sul sito specializzato "Welfare.it", Scansanti concludeva: «Anche questa è un'ulteriore evidenza del fatto che l'integrazione tra welfare aziendale e welfare pubblico sta assumendo nell'ambito dello sviluppo delle iniziative di benessere presbite dalle imprese per sostenere la loro organizzazione».

