

Lavoro

I servizi più amati

Servizi di welfare aziendale e fringe benefit ritenuti più utili dai dipendenti italiani (valori in %)



Fonte: Sonoma, studio Osservatorio Welfare Aziendale

Servizi di welfare aziendale che le imprese con 50 addetti o più vorrebbero attivare (valori in %)



Wifw

Marco Barbieri

Welfare aziendale rivoluzione tradita Dieci anni dopo un bilancio amaro

Ne gode solo un terzo dei dipendenti e la formula più diffusa sono buoni pasto o voucher per acquisti: strumenti poco utili per soddisfare bisogni sociali come la cura dei figli o di familiari non autosufficienti

M

ile euro all'anno in più, netti settantamila, senza contributi e senza fiscali. I lavoratori che godono di piani di welfare aziendale possono contare su una integrazione al reddito non marginale: è un valore medio stimato dall'Osservatorio Eidenred, che vale poco meno di una mensilità per molte realtà aziendali. Il problema è che sono pochi a godersene: non più di 4,5 milioni, circa un terzo dei lavoratori dipendenti (compresi quelli a tempo determinato). In questo caso la stima è meno generica: non ci sono numeri netti. Molti indagano da anni questo sistema, con voci travolte da dissonanze. Il Censis con l'Indagine è arrivato al suo rapporto. Generali tra pochi giorni emetterà il suo nuovo Welfare Index 2016. Unipol con Welfare Italia inserisce il welfare aziendale nell'orizzonte universale della protezione sociale, la prossima settimana l'associazione che raccoglie i principali provider di welfare aziendale, Awa, fornirà la sua analisi ridisegnando l'anno della sua nascita, che coincide con la legge di bilancio 2016 che ha riformato il sistema, avviando quello che allora si chiamava ormai il welfare aziendale di massa.

Avrebbero potuto essere i dieci anni che scivolano dall'inizio del lavoro in Italia, ma la rivoluzione è stata un po' tradi-

ta. «Dieci anni fa il welfare aziendale era una promessa emulazionista. Oggi possiamo dire che ha mantenuto parte di quella promessa, ma non ancora quella più importante. Ha funzionato come leva fiscale e retributiva. Ma qualcosa si è inceppato lungo la strada», commenta Martina Tomba, coo di Wifa, provider di welfare aziendale. Quando si vede l'ultima rilevazione dell'Osservatorio Eidenred, il maggiore tra i provider che operano in Italia, è il maggior emettitore di buoni pasto, il benefit più gradito dai lavoratori: il capisoc che è un problema: il 56,1% della spesa di welfare aziendale è rivolta al voucher (buoni pasto, buoni spesa, buoni benzina, insomma, buoni a tutto) e solo il 7,5% è rivolta all'assistenza familiare, il 2,5% all'assistenza sanitaria, il 5,2% alla previdenza complementare.

LE RICERCHE

Il che chiamano welfare, questo welfare senza protezione sociale? Le ricerche ci restituiscono una fotografia che mostra una forte predilezione, da parte dei lavoratori, per formule che con il welfare aziendale poco o nulla hanno a che fare - commenta Giovanni Scarsini, esperto di welfare aziendale di lungo corso e fondatore di Bepi - mi riferisco all'eccezionale crescita

del volume di emissione di voucher e buoni acquisto. Le scelte dei lavoratori sono comprensibili, stante anche il livello dei salari. Ma sono effetto anche delle scelte delle aziende che affidano a un soggetto terzo, il provider.

Con il rischio di qualche contrasto tra finalità "nobili" del welfare e obiettivi di business dell'outsourcing di turnover. «Oggi sono oltre 20 i contratti collettivi nazionali di lavoro che prevedono disposizioni in materia di welfare», spiega Paolo Barbieri, coo di Wifa e Wifa, un altro protagonista del mercato dei provider - e il valore complessivo del Welfare aziendale ha ampiamente superato la soglia dei 3 miliardi di euro. Sul piano normativo, le semplificazioni introdotte hanno giocato un ruolo determinante, favorendo l'adozione di piani di welfare anche nelle pmi. Il capitolo che prevede la quota di secondo livello che prevedono la convertibilità del Premio di Risparmio (Pdr) in welfare: un meccanismo che unisce incentivo alla produttività e ottimizzazione fiscale, con vantaggi notevoli per impresa e lavoratore. Le leggi di bilancio degli ultimi anni hanno consolidato questo quadro: i limiti di defiscalizzazione per i fringe benefit sono stati stabilizzati a 1.000 euro in via ordina-

ria, 2.000 euro per i lavoratori con figli a carico - e la tassazione agevolata sul Pdr convertito in welfare è scesa all'1% con un tetto di conversione elevato a 5.000 euro.

Perciò è ancora welfare? O invece si sta traducendo in una nobile scorciatoia per sostenere i salari, affetti da un implacabile peso fiscale e contributivo? Con il welfare aziendale lo Stato rinuncia a una quota di gettito perché in teoria, «in azienda (si fa carico di bisogni sociali, alleggerendo così il sistema pubblico, dalla salute all'istruzione, dalla cura dei figli al sostegno ai familiari non autosufficienti), aggiunge Tomba. Di fatto con la "voucherizzazione" del welfare aziendale si sono affacciati nuovi provider che sono operatori fintech con soluzioni su circuito Pon focalizzate sull'erogazione degli importi tramite buoni regalo e strumenti di pagamento digitale.

BENEFIT PUBBLICI

Il curioso - e non depone a favore della "rivoluzione del welfare" - che una delle novità più significative degli ultimi tempi sia quella delle imprese che includono nel piano di welfare aziendale anche la componente monetaria rappresentata dai public benefit, ossia da quel giacimento di risorse coltivate da centinaia di buone e agevolazioni di fonte statale, regionale e comunale la cui mancata fruizione alimenta il negativo paradosso fenomeno del "welfare non riscosso". In un contesto nel quale il welfare aziendale sembra essere un po' "avvitato" su sé stesso - conclude Scarsini - che di questa ricerca ha fatto un'attività professionale - questa è la novità più rilevante per i lavoratori perché i public benefit sono erogazioni cash che sostengono bisogni sociali rilevanti e non finiscono nell'acquisto di beni e servizi voluttuari, spesso inutili rispetto alle necessità reali delle persone.