

Dentisti, libri e badanti con il welfare aziendale il Fisco diventa più leggero

PRIMA DEL 2015 LE REALTÀ CHE LO FACEVANO ERANO POCHISSIME, ORA IL FENOMENO STA DILAGANDO PER VIA DELLE AGEVOLAZIONI INTRODOTTE DALLE ULTIME DUE LEGGI DI STABILITÀ. UN LUNGO ELENCO DI SERVIZI PER I DIPENDENTI

Stefania Aoi

Milano

Mai come quest'anno le aziende italiane hanno iniziato a sostituirsi allo Stato, offrendo ai lavoratori cure dentistiche gratuite e altri servizi sanitari, buoni per l'acquisto di libri scolastici e persino voucher per pagare la badante. «Se prima del 2015 le realtà che lo facevano erano pochissime, ora il fenomeno sta dilagando per via delle agevolazioni fiscali introdotte dalle ultime due leggi di stabilità», spiega Maurizio Ferrera, componente del Comitato direttivo del Centro Einaudi e docente alla Statale di Milano. È lui che, una quindicina di giorni fa, ha presentato il Terzo rapporto sul secondo welfare, nell'Auditorium del grattacielo di Intesa Sanpaolo, progettato da Renzo Piano, che in altezza sfida la Mole, simbolo di Torino.

Quella che vien fuori dallo studio è però una fotografia sfocata, perché basata su indagini a campione. «Possiamo dire con certezza, — spiega il professore — che, mentre in passato si parlava di "cento fiori", ovvero sporadiche realtà come Luxottica, che anche ben prima degli sgravi fiscali offrivano cure odontoiatriche ai dipendenti, ora le cose son cambiate». In Emilia Romagna quasi sei aziende su dieci hanno introdotto in questi due anni dei benefit per i lavoratori. In Provincia di Cuneo, sette su dieci. E, a luglio, secondo un'indagine del gigante del buono pasto, Edenred Italia, circa quattro imprese su dieci, delle 1.131 prese in esame. «Non ci è stato però possibile raccogliere informazioni complete a livello nazionale — ammette Fer-

ra — Purtroppo, in Italia, si danno agevolazioni, rinunciando a denaro pubblico a favore delle aziende, ma non si rilevano i dati sufficienti a monitorare e quindi a valutare fino in fondo la bontà dei provvedimenti». Per gli studiosi è stato impossibile avere il numero complessivo dei beneficiari degli sgravi, sapere in che quantità abbiano potuto goderne, quanto siano costati alle casse dello Stato.

«Abbiamo però potuto appurare che si è rafforzato il dialogo con il sindacato, nel tentativo di individuare le esigenze più ricorrenti tra i lavoratori», ricorda il professore. Oggi, dei 12.711 contratti aziendali e territoriali che regolamentano il premio di produttività, uno su tre (3909) consente di convertire quest'ultimo in welfare aziendale. Con un aumento superiore al 70 per cento rispetto all'agosto 2016, quando le novità fiscali erano state da poco introdotte e gli accordi che lo consentivano erano 2.290 (dati del ministero).

«Pian piano il secondo welfare — afferma Ferrera — sta assumendo sempre più la forma di un secondo pilastro a sostegno del welfare pubblico che in questi anni riesce a dare sempre meno risposte alle esigenze dei cittadini». L'Italia non spende meno di altri paesi in Stato sociale. Nel 2015 ha sborsato in pensioni, sanità, assistenza sociale e politiche attive e passive del lavoro più di 447 miliardi. In percentuale, rispetto al Pil, abbiamo speso più o meno quanto la Svezia. La popolazione però invecchia, le nascite si riducono, e lievitano i costi per pensioni e sanità.

La mano pubblica non riesce a far fronte a tutti i nuovi bisogni. Se,

secondo il Centro Einaudi, bene fa dunque il governo a incentivare il secondo welfare, il dibattito sul tema è acceso. Di parere opposto studiosi come Elena Granaglia, docente di Scienza delle finanze all'Università di Roma3, che teme che si stia andando verso un depotenziamento del welfare pubblico. Le casse statali, rinunciando ad alcune entrate fiscali, secondo Granaglia, destineranno meno fondi a sanità, istruzione e pensioni. E il welfare aziendale, soprattutto sotto forma di sanità complementare, permetterà solo a chi lavora di avere più tutele. Se si perde il lavoro, si perdono poi anche quote di assistenza.

Ma cosa offrono oggi le aziende ai dipendenti? Se i servizi sanitari sono una delle prime voci, dall'indagine in Emilia Romagna è emerso tra le 399 realtà che offrono servizi di welfare aziendale (sulle 722 prese a campione) sette su dieci spendono in formazione, sei su dieci in sanità integrativa (prima voce di spesa tra le imprese del cuneese, insieme ai fondi pensionistici complementari). A grande distanza, circa tre su dieci, danno servizi per la conciliazione vita-lavoro (come il buono bebè) e la previdenza complementare, che tra le aziende di Cuneo è invece al secondo posto. Solo due imprese su dieci offrono misure di sostegno al reddito. Tra le imprese piemontesi è diffusa anche la possibilità di accedere a tassi agevolati per mutui e finanziamenti (17% delle aziende) e alle convenzioni con strutture commerciali (15%).

Le aziende impegnate a costruire piani di welfare sono soprattutto quelle con più di 49 dipendenti e un fatturato di oltre 10 milioni di euro. Tra i principali vantaggi, tutte ri-

scontrano un miglioramento del clima aziendale. Mentre tra le aziende emiliano-romagnole, i benefit non sono stati invece ritenuti utili a ridurre l'assenteismo, il turn over, né ad aumentare la produttività, migliorare le relazioni industriali o ridurre il costo del lavoro. Tra le 189 aziende della provincia di Cu-

neo esaminate, gli effetti positivi sono invece stati riscontrati anche su questi fronti. «Il welfare aziendale — conclude Ferrera — innesca un ciclo virtuoso che genera valore per tutti». In questi due anni, gli operatori come Easy Welfare, Sode-xo, Edenred, Aon, che forniscono pacchetti welfare alle imprese, hanno visto crescere i loro ricavi. E nuo-

vi soggetti si affacciano su questo mercato in crescita. Persino il gruppo bancario Intesa Sanpaolo, che offre welfare ai suoi 90 mila dipendenti, ha lanciato una piattaforma digitale, Welfare Hub, in modo che le imprese clienti possano mettere a disposizione del personale tutta una serie di benefit.

