



Centro
di Ricerca e
Documentazione
Luigi Einaudi



La nuova disciplina del welfare aziendale: scenari evolutivi alla luce della Legge di Stabilità 2016

FRANCA MAINO

Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche, Università di Milano
Laboratorio “Percorsi di secondo welfare”, Centro Einaudi

Welfare aziendale

**Ottimizzare il costo del lavoro migliorando le
performance aziendali**

Firenze, 10 maggio 2016

Il Secondo Rapporto sul secondo welfare, 2015

SECONDO RAPPORTO SUL SECONDO WELFARE IN ITALIA 2015

a cura di Franca Maino e Maurizio Ferrera

Introduzione *di Maurizio Ferrera*

IL CONTESTO

1. Secondo welfare e territorio: risorse, prestazioni, attori, reti *di Franca Maino*

PROTAGONISTI, STRUMENTI E POLITICHE

2. Il welfare aziendale in Italia: tempo di una riflessione organica *di Giulia Mallone*

3. Bilateralità e welfare contrattuale: quale ruolo per i territori? *di Federico Razetti*

4. La mutualità di territorio: le società di mutuo soccorso nella sanità integrativa *di Barbara Payra*

5. Il sostegno alla domanda di servizi alla persona e alla famiglia *di Simone Cerlini e Alessandro Venturi*

6. Reti territoriali per la conciliazione e alleanze locali in Lombardia *di Michela Gobbo e Franca Maino*

7. I servizi per l'infanzia comunali nella crisi e il caso del Comune di Bologna *di Stefano Neri*

8. Lotta alla povertà e secondo welfare *di Chiara Agostini*

9. Gli empori della solidarietà nel contrasto alla povertà alimentare *di Chiara Lodi Rizzini*

10. *Lost in implementation?* Limiti e prospettive della Garanzia giovani in Italia *di Patrik Vesan*

11. Fondazioni di comunità e imprese: una sinergia che fa bene ai territori *di Lorenzo Bandera*

12. Buone pratiche di progettazione partecipata: il sistema delle cure a domicilio a Novara *di Franca Maino*

13. I *social impact bond*: nuovi schemi negoziali tra misurazione dell'impatto e finanza strutturata *di Giulio Pasi*

LE PROSPETTIVE

14. Conclusioni: bilancio e prospettive *di Maurizio Ferrera e Franca Maino*

Il secondo welfare si consolida

COME CONCETTO...

Da titolo di giornale ad apprezzata **categoria interpretativa**
sempre più utilizzata nel dibattito pubblico italiano (e non solo)

... E COME PRASSI

Molte iniziative nate come esperimenti si sono **stabilizzate**
I principali attori hanno **confermato** o rafforzato il proprio **impegno**
Il flusso di risorse non pubbliche si è fatto **più regolare e affidabile**

La “nuvola” del secondo welfare



Il secondo welfare ha saputo generare una nuvola di interventi a sostegno delle fasce sociali più deboli

Ha inaffiato le sacche di svantaggio

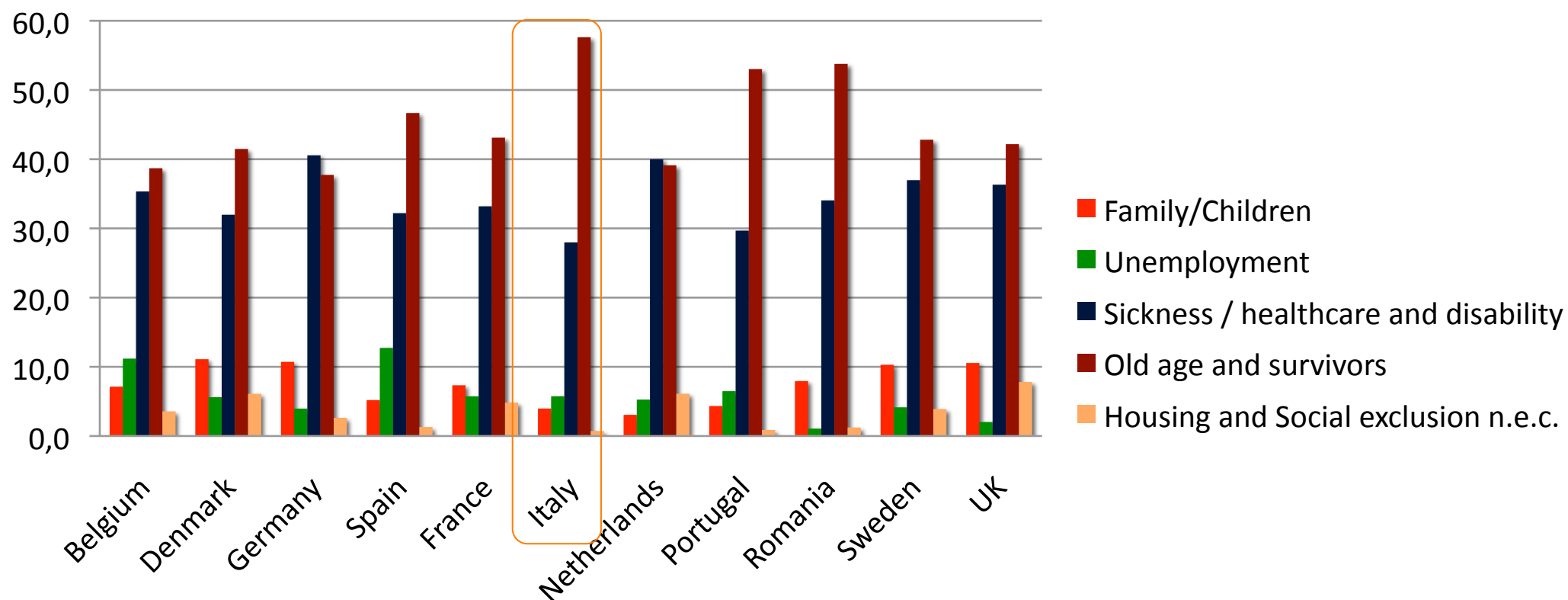
Ha fatto crescere nei territori e nel sistema produttivo risposte innovative in grado di mitigare gli effetti della crisi

Il secondo welfare si consolida

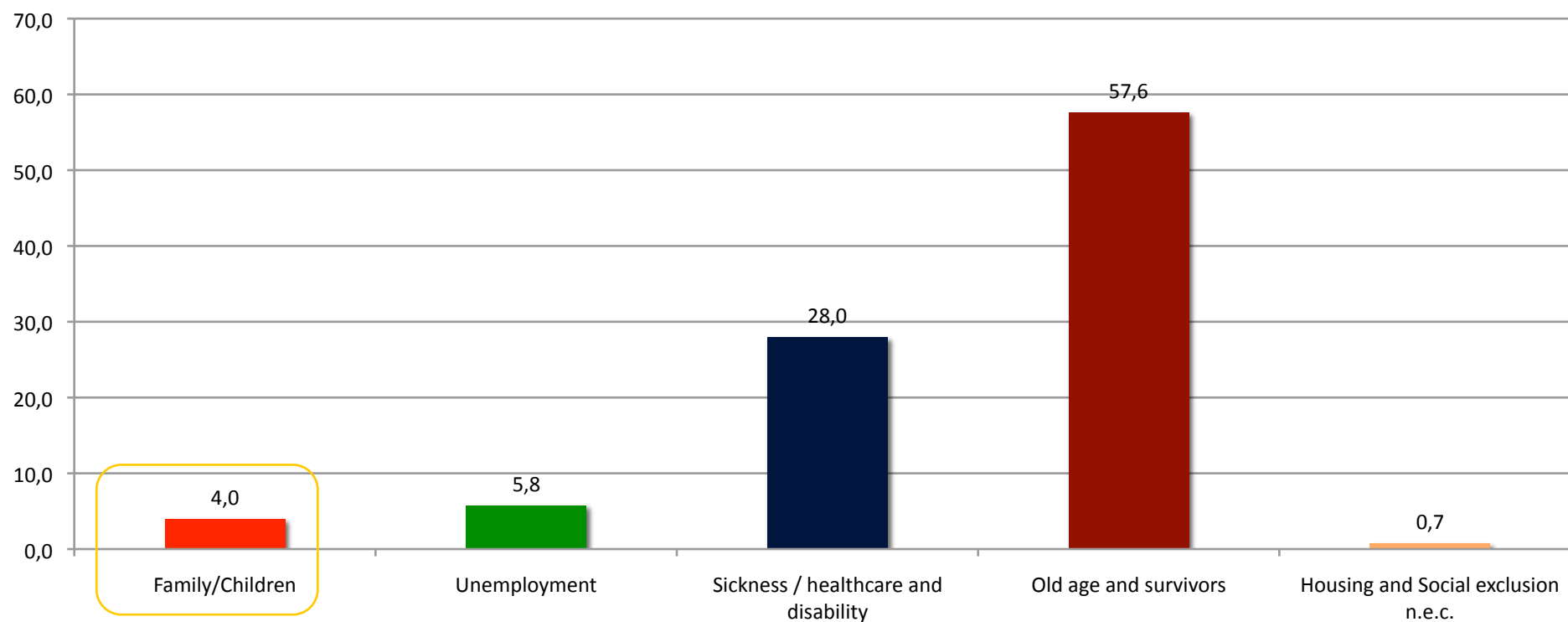
- Nel 2012-13 la **contrattazione di secondo livello** ha coinvolto il 21,7% delle imprese italiane (ISTAT 2015)
- Il **welfare aziendale** allarga il proprio perimetro: oltre a previdenza e sanità, più frequenti interventi per la famiglia e la conciliazione vita-lavoro
 - Gli accordi di secondo livello che trattano di **asili nido e scuole d'infanzia** sono passati dall'8% (2012) al 33% (2013) (OCSEL 2014)
- La **bilateralità** si conferma una strada promettente, soprattutto nei settori in cui si concentrano le micro, piccole e medie imprese
 - Nel Nord, il 51% degli enti bilaterali territoriali offre almeno una prestazione sanitaria

Il mancato rinnovamento del primo welfare

La spesa sociale per settore in alcuni paesi europei.
Percentuale sulla spesa sociale totale, anno 2013

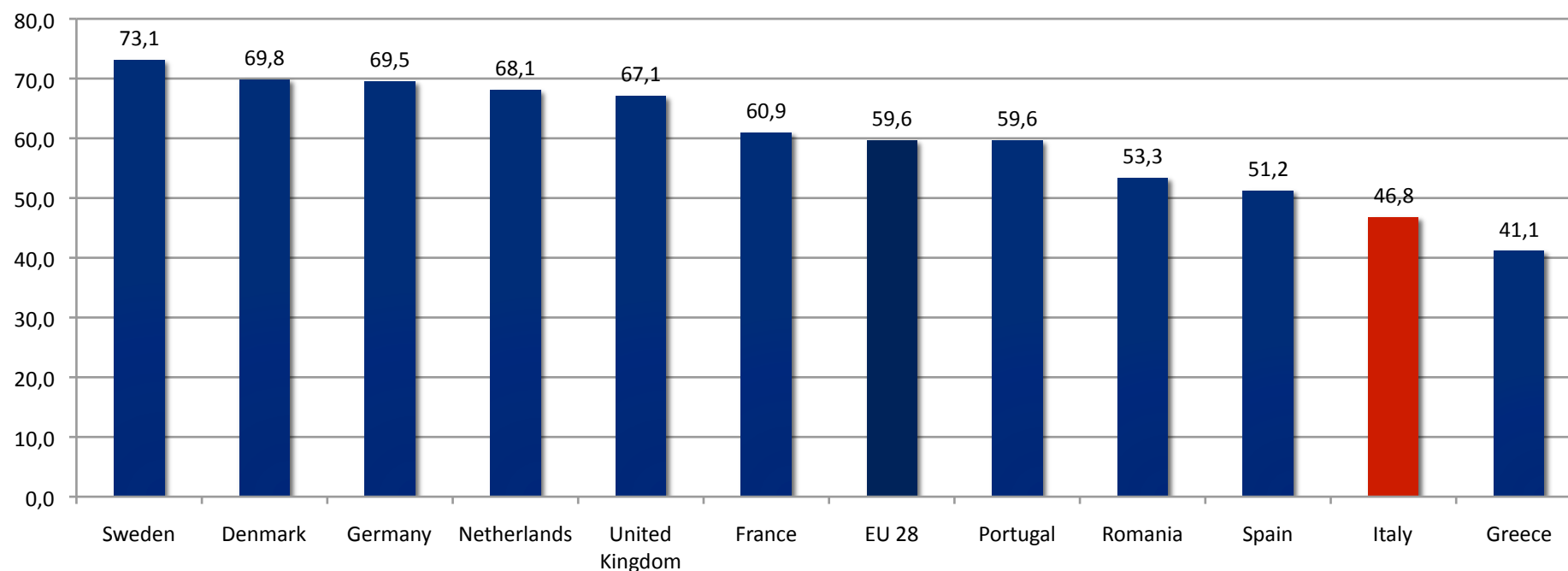


La spesa sociale per funzioni in Italia (2013)



La spesa sociale totale è pari al 28,6% Pil

Il tasso di occupazione femminile in Europa (2014)



Anche se in Italia il tasso di occupazione femminile nel 2014 si colloca ai livelli più bassi dei paesi europei ed è inferiore di 12 punti percentuali a quello della media europea (59,6%), **possiamo evidenziare una crescita del tasso di occupazione femminile dal 2000 al 2012 fra i più alti d'Europa (19,8% a fronte della media europea del 9,3%) [ISTAT 2015]**

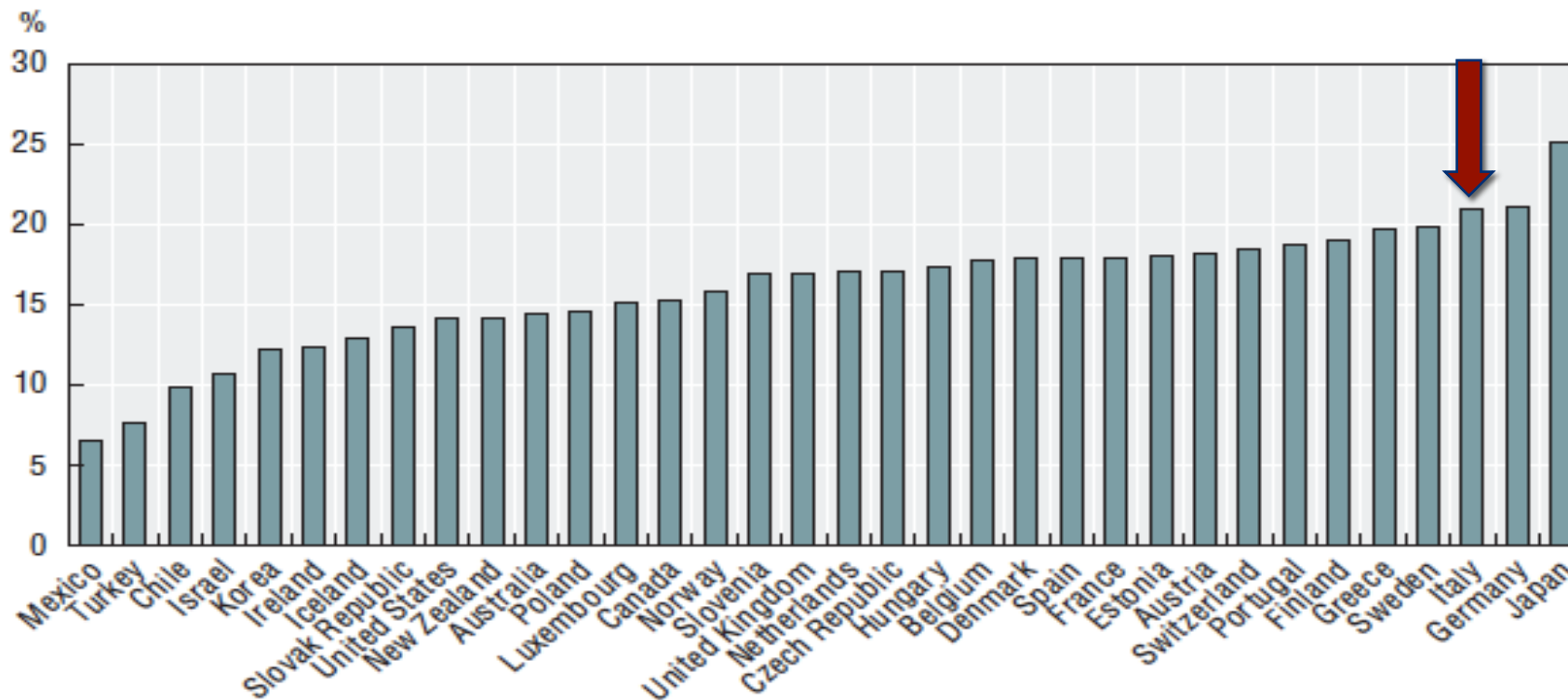
L'offerta di servizi per l'infanzia

Tassi di copertura
dei servizi per
l'infanzia (30 ore) in
percentuale (2013)

	Fino a 3 anni	Dai 3 ai 6 anni
EU 28	14	47
Danimarca	60	91
Portogallo	36	80
Francia	26	46
Germania	19	54
Spagna	16	39
Italia	13	69
Paesi Bassi	6	15
Grecia	6	30
Regno Unito	4	21

Fonte: Database Eurostat.

Popolazione anziana Over 65 in % della popolazione totale (2013)



Fonte: OECD 2015

Stando alle proiezioni OECD, nel 2047, per la prima volta nella storia umana, gli adulti ultrasessantenni saranno più dei giovani (0-16 anni)

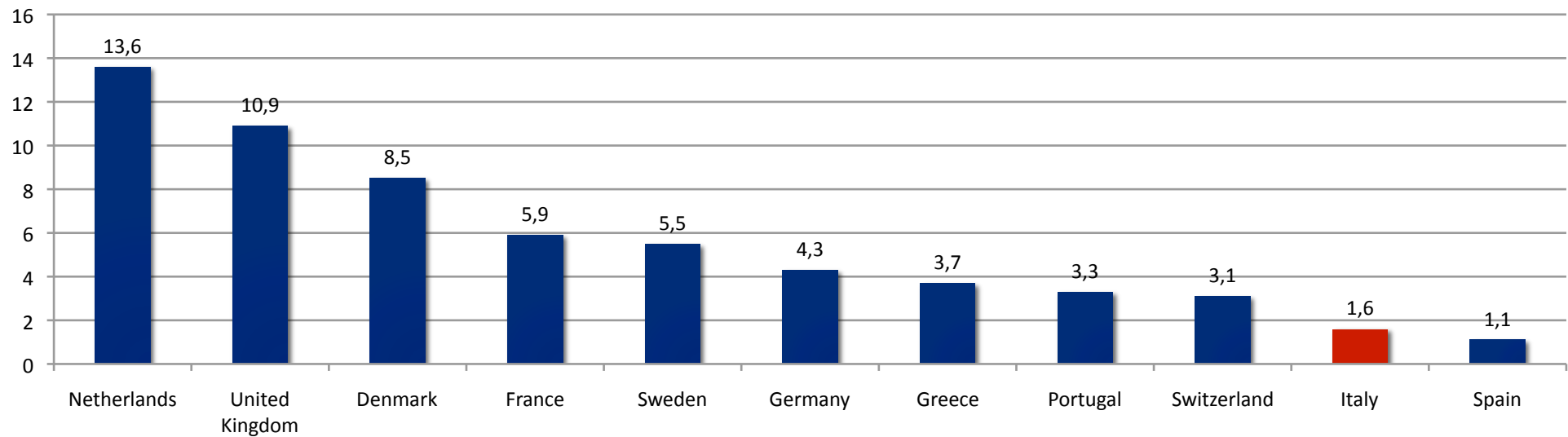
Anziani e non autosufficienza

(Dati Censis e Istat)

- Nel 2030 il 26% della popolazione italiana avrà più di 65 anni; l'8,2% della popolazione avrà più di 80 anni (media UE-27: 5%)
- In Italia per la non autosufficienza si stima siano mobilitate risorse private rilevanti: oltre 9 miliardi di euro per le badanti, 4,9 miliardi di euro per il pagamento delle rette per gli oltre 295 mila ospiti di residenze; a cui si aggiungono le risorse pubbliche come l'indennità di accompagnamento
- 120.000 persone non autosufficienti hanno rinunciato alla badante per ragioni economiche
- L'impegno economico è spesso insostenibile:
 - 333.000 famiglie hanno utilizzato i risparmi per pagare l'assistenza a un anziano non autosufficiente
 - 190.000 famiglie hanno dovuto vendere l'abitazione per trovare le risorse necessarie
 - 152.000 famiglie si sono indebitate per pagare l'assistenza

Possibili risorse aggiuntive?

La spesa privata volontaria nel 2011 in % della spesa pubblica totale



Fonte: OECD Online Database

Risorse private (da privati cittadini, aziende, altre organizzazioni) “incanalate” all’interno di schemi redistributivi, generalmente con vantaggio fiscale

La sindrome italiana

Tassi elevati di invecchiamento

Bassa fertilità

Bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro

Bassa offerta pubblica di servizi per l'infanzia e per gli anziani

Tassi di povertà elevati, che colpiscono famiglie con minori e gli anziani

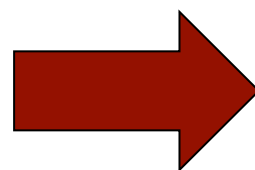
Nuove categorie a rischio

Donne, specialmente se con figli

Anziani non-autosufficienti

Giovani (disoccupati/inattivi/ precari)

Persone a rischio vulnerabilità



Nuovi bisogni

Conciliazione vita-lavoro

Long-term care

Politiche attive del lavoro e
formazione

Politiche di inclusione

Le donne: risorsa strategica per un welfare che insieme concili risposta ai (nuovi) bisogni e crescita del paese

Secondo la Banca d'Italia se il nostro paese avesse il tasso di occupazione medio UE il Pil farebbe un balzo in avanti di 7 punti

Per muovere in questa direzione (crescita dell'occupazione femminile, oggi pari al 46,8% a fronte di una media UE28 del 59,6%) è necessario:

- **Puntare su misure di conciliazione vita personale-vita lavorativa**
- **Sviluppare il “terziario sociale”, mercato dei servizi alla persona/famiglia (mancano oggi almeno 1 milione di posti di lavoro in questo settore)**
- **Lasciarsi alla spalle un “welfare fai da te” che ha tradizionalmente scaricato sulla famiglia e sulle donne i carichi di cura dei figli e degli anziani (non autosufficienti)**

Misure di conciliazione e prestazioni di welfare in azienda

1. Servizi

Es. Servizi *on-site*, “salva tempo” e dedicati ai familiari dei dipendenti; *counselling* e orientamento

2. Sostegno al reddito

Es. Fondi e assicurazioni, rimborsi spese scolastiche, congedi retribuiti extra

3. Flessibilità dei tempi

Es. Flessibilità nelle forme e nei tempi di lavoro; possibilità di richiedere modalità di lavoro come il part-time e lo *smartworking*

... ma anche: permessi e agevolazioni allo studio per i dipendenti, reinserimento post-maternità, programmi di formazione e sensibilizzazione, convenzioni con i servizi sul territorio e in collaborazione con gli enti locali

Il welfare aziendale nella Legge di stabilità 2016: quali novità?

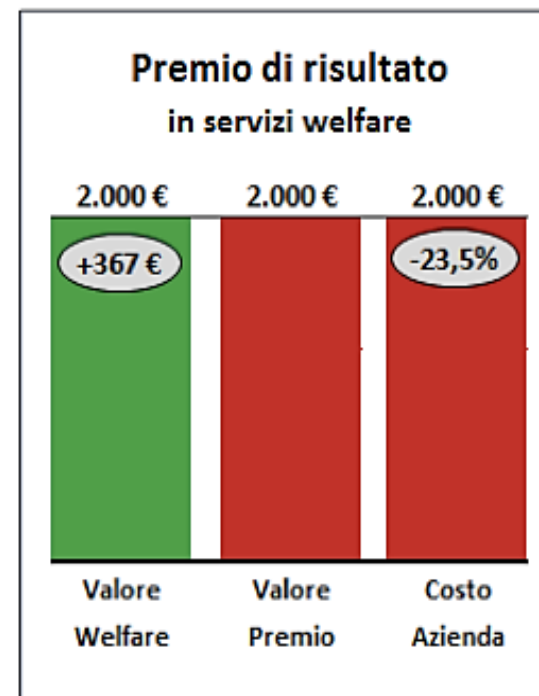
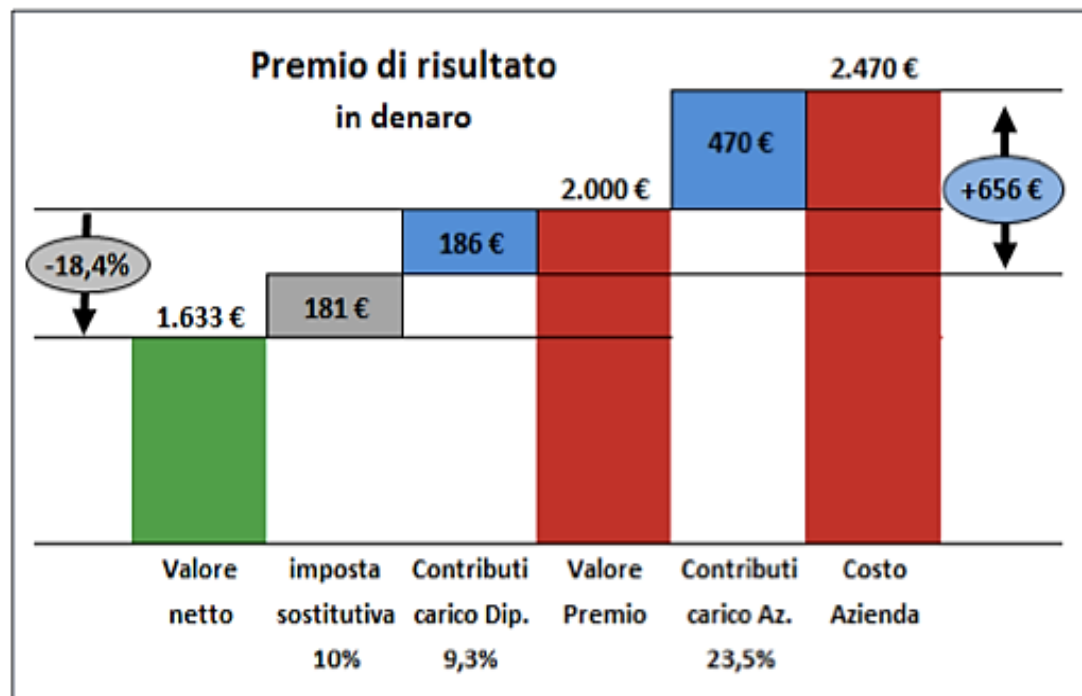
Il provvedimento apporta importanti novità alla attuale normativa, sia in tema di **produttività** che di **welfare aziendale**

- Nuova disciplina del **premio di produttività** fiscalmente agevolato, con ulteriori agevolazioni nel caso dell'erogazione del premio in welfare
- Agevolazioni nel caso di **coinvolgimento paritetico dei lavoratori**
- Modifica dell'art. 51 del TUIR per **aggiornare la normativa sul welfare aziendale** e ampliarne le possibilità di utilizzo
- Sviluppo e diffusione della **contrattazione di secondo livello**

Nuova disciplina del premio di produttività

- **È incentivato il ricorso al welfare aziendale e contrattuale anche nell'ambito dell'erogazione della parte variabile del salario legata alla produttività, favorendo fiscalmente i servizi di welfare rispetto all'equivalente in denaro →**
- Il premio di produttività mantiene una imposta sostitutiva del 10%
- **Lo stesso premio erogato in welfare gode delle agevolazioni fiscali già previste dall'art. 51.3 del TUIR e non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente**
- Entrambe le opzioni rimangono soggette alle limitazioni di 2.000 euro di importo e 50.000 euro di reddito
- **Ogni lavoratore ha la facoltà di scegliere come ricevere l'importo del premio**

Il premio di produttività in welfare: a chi conviene?



- Azienda: “guadagna” i contributi previdenziali a carico dell’azienda (470 euro)
- Lavoratore: “guadagna” imposte e contributi a carico del dipendente (367 euro) ma “perde” i contributi a carico dell’azienda

Fonte: Simulazione *Valore Welfare* per *Corriere della Sera* (
<http://nuvola.corriere.it/2016/04/02/il-premio-di-risultato-diventa-welfare/1-8/>)

Partecipazione dei lavoratori

- Il welfare aziendale “tradizionale” - sia esso legato a obiettivi aziendali e/o previsto in aggiunta a un premio di risultato, senza naturalmente la possibilità di sostituzione con denaro - non è soggetto a limiti, eccetto quelli già previsti dall’art. 51 del TUIR
- Il limite di importo può essere aumentato fino a 2.500 euro se l’azienda introduce dei **sistemi di coinvolgimento diretto dei lavoratori nell’organizzazione del lavoro**, secondo le modalità previste nel Decreto Attuativo del 25 marzo 2016
- L’incremento è riconosciuto qualora i contratti aziendali o territoriali - oltre a individuare i criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione - prevedano un coinvolgimento paritetico dei lavoratori attraverso un **Piano** che stabilisca, ad esempio, la costituzione di **gruppi di lavoro composti pariteticamente da rappresentanti aziendali e lavoratori** per il miglioramento\innovazione di aree produttive; la creazione di **strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie**; la predisposizione di **rapporti periodici su attività svolte e risultati raggiunti**.
- **Non sono inclusi i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento e formazione.**

Modifica dell'art. 51 del TUIR

Amplia le possibilità di utilizzo del welfare in aziendale, anche per via contrattuale

Si applica a tutti i benefit di welfare aziendale offerti ai lavoratori e prevede:

- ✓ Eliminazione del **requisito della volontarietà**
- ✓ Aggiornamento e ampliamento dei **servizi per l'infanzia**
- ✓ Inclusione tra i servizi della **non autosufficienza**
- ✓ Diffusione di strumenti che facilitino la fruizione di servizi, come i ***voucher***

Modifica dell'art. 51

Superamento del limite della volontarietà

- La modifica della *lettera f* (c.2) consente ad aziende e sindacati di concordare interventi a favore dei dipendenti richiamando **le finalità** elencate nell'art. 100 del TUIR - educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto - **senza però “portarsi dietro” il vincolo della volontarietà** previsto da questo articolo
- L'art. 100 prevede infatti che - per essere deducibile dal reddito di impresa nel limite del 5 per 1.000 del costo del lavoro e non assoggettato a imposizione in capo al lavoratore - il welfare debba essere “volontariamente sostenuto” dall'azienda
- La nuova formulazione della lettera f (c. 2) - “**volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale**” - equipara i benefit previsti da accordi aziendali a quelli erogati unilateralmente dall'azienda, esplicitando la possibilità di coinvolgere legittimamente i rappresentanti dei lavoratori nella definizione dei piani di welfare

Modifica dell'art. 51

Ampliamento del paniere dei servizi

- La *lettera f-bis* (c. 2) aggiorna e amplia il novero dei servizi soggetti ad agevolazioni fiscali e contributive, includendo **tutti i servizi per l'infanzia** (anche quelli per l'età prescolare) e ricomprendendo persino quelli integrativi e di mensa collegati alla frequenza scolastica dei figli
- La *lettera f-ter* (c. 2) apre all'importante riconoscimento delle sfide connesse all'invecchiamento demografico: la **non autosufficienza** e i **servizi di cura per i familiari anziani** sono esplicitamente richiamati nel TUIR e considerati strumenti di sostegno al benessere delle famiglie e di conciliazione vita-lavoro al pari delle politiche per la cura dei figli

Modifica dell'art. 51, comma 3-bis *Voucher*

- Possibilità di utilizzare i *voucher* per erogare servizi di welfare, al fine di facilitare l'introduzione di piani di welfare nelle PMI attraverso l'adozione di uno strumento acquistabile e immediatamente spendibile
- Il **Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016** ha specificato che il *voucher*:
 - deve essere nominativo: non può essere utilizzato da persona diversa dal titolare
 - non può essere monetizzato o ceduto: così da scongiurare l'uso scorretto del *voucher* come una sorta di moneta parallela che consenta la fruizione dei servizi da parte di chi non ne avrebbe diritto
 - deve dare diritto a un solo bene/prestazione/opera o servizio
 - non può essere integrato
- Il *voucher* può agire da “leva” per favorire la diffusione del welfare aziendale anche nelle aziende di piccole dimensioni e tra gli enti bilaterali, incentivare l'effettivo utilizzo dei servizi e produrre indirettamente nuova occupazione e l'infrastrutturazione dell'offerta sui territori
- Un sistema di *voucher* per l'acquisto di servizi di natura socio-sanitaria e per il disbrigo delle incombenze quotidiane può favorire nuova occupazione ma anche l'emergere del lavoro nero così diffuso fra i collaboratori domestici e gli assistenti personali, con il vantaggio di migliorare le condizioni di lavoro e aumentare il gettito contributivo determinato dall'aumento dell'occupazione regolare

Welfare aziendale nella Legge di stabilità 2016

- **Ventaglio più ampio e diversificato di interventi** con riferimento alla conciliazione vita personale-lavoro (in attesa della Legge sullo *smart working*)
- Incentivo alla sviluppo della contrattazione di secondo livello: **parti sociali e contrattazione aziendale** possono dare legittimità e continuità alle misure di welfare aziendale
- **Premio di produttività come fonte** di risorse per garantire beni e servizi ai dipendenti anche grazie a un loro ampio coinvolgimento
- **Agevolazioni fiscali** per trasferire più valore al dipendente a parità di spesa, e “risparmiare” contributi all’azienda
- Promozione del **voucher** (in attesa della Legge sul voucher universale servizi alla persona)
- Ammodernamento del **TUIR** (ma ancora ampi margini...)

La diffusione del welfare in azienda

Questioni aperte e linee di sviluppo

- Puntare a **includere** categorie di cittadini/lavoratori ancora scoperte o non adeguatamente tutelate
- Prevedere agevolazioni e nuove tutele negli **ambiti meno coperti** dal primo welfare (es. prestazioni socio-sanitarie e di LTC, misure di conciliazione e *smart working*) e superare le **classiche erogazioni monetarie**
- Allentare il vincolo tra status lavorativo e diritto alle nuove forme di tutela/copertura, assicurando **continuità** nelle prestazioni al singolo lavoratore
- Accrescere la **conoscenza** delle iniziative già realizzate e diffondere le pratiche migliori ed **estendere** in modo capillare le buone prassi nei **territori**
- Costruire partnership e “reti” tra aziende e con gli attori sociali ed economici del territorio (es. reti d’impresa)
- **Aggregare le risorse disponibili e “fare massa e sistema”**; puntare all’**auto-sostenibilità degli interventi**; riconoscere che il welfare è un motore di crescita

www.secondowelfare.it



Percorsi di secondo welfare



@secondowelfare

The screenshot shows the website's header with the logo 'PERCORSI DI secondo welfare' and navigation links: HOME, IL PROGETTO, OUR PROJECT, GRUPPO DI RICERCA; FOCUS TEMATICI, WORKING PAPER, NEWSLETTER, PARTNER; and the logo of the 'Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi'. Below the header are logos of partner organizations: fondazione cariplo, Compagnia di San Paolo, FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI CUNEO, and Fondazione Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo. A menu bar includes 'I protagonisti del secondo welfare' with sub-categories: PRIVATI, PARTI SOCIALI, TERZO SETTORE, GOVERNI LOCALI, primo welfare, RAPPORTI, FOCUS. A secondary menu lists: divisi in, Interviste, Segnalazioni, UE, Mondo, Recensioni, Rassegna Stampa, Opinioni, Working Paper, English. The main content area features an article titled 'Benefit Corporation' by Giulio Pasi, with sub-sections: 'Il bonus sulla cultura utile (forse) ma non equo', 'Il contratto integrativo del settore socio-sanitario veneto', and 'Presentazione nazionale del Secondo Rapporto'. A 'SAVE THE DATE' section lists events: 27 novembre Milano - Rapporto OASI 2015; 27 novembre Torino - Presentazione del Secondo Rapporto sul secondo welfare in Italia; 27 novembre Torino - Lo sviluppo del welfare aziendale nel "cuore" dell'impresa; 1 dicembre Venezia - Presentazione Secondo Rapporto sul secondo welfare in Italia; 1 dicembre Roma - Presentazione del libro "Il welfare locale. Processi e prospettive". A red circle highlights the 'English' link in the menu bar, with a red arrow pointing to a text box below.

Da oggi, con una nuova sezione in lingua inglese

The screenshot shows the Facebook page for 'Percorsi di secondo welfare'. The page header includes the logo and the text 'Percorsi di secondo welfare - Sito web su cultura/società'. Navigation tabs are: Diario, Informazioni, Foto, Eventi, Altro. The page shows 1777 'Mi piace' and a post from 1h ago. The main post is titled 'SECONDO RAPPORTO sul SECONDO WELFARE' and is scheduled for 27 November 2015, 10:30 at the Biblioteca Nazionale di Torino. Below the post are sections for 'FOTO' and 'EVENTI IN PROGRAMMA', including 'Presentazione Nazionale del Secondo Rapporto' on 27 November 2015.

The screenshot shows the Twitter profile for @secondowelfare. The profile header includes the logo and statistics: 8,149 tweets, 785 followers, 4,087 following, 1,044 likes, and 6 lists. A tweet from 2h ago is visible, titled 'Le opportunità della #contrattazione di secondo livello: interessante caso dal #Veneto secondowelfare.it/privati/aziende...'. The tweet includes a photo of two people shaking hands and mentions 'CISL Nazionale, CGIL Nazionale, UIL Nazionale e altri 7'.



in partnership con



e con



CORRIERE DELLA SERA