



Centro
di Ricerca e
Documentazione
Luigi Einaudi



La Legge di stabilità 2016: quali novità per il welfare in azienda?

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**

Milano, 28 gennaio 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

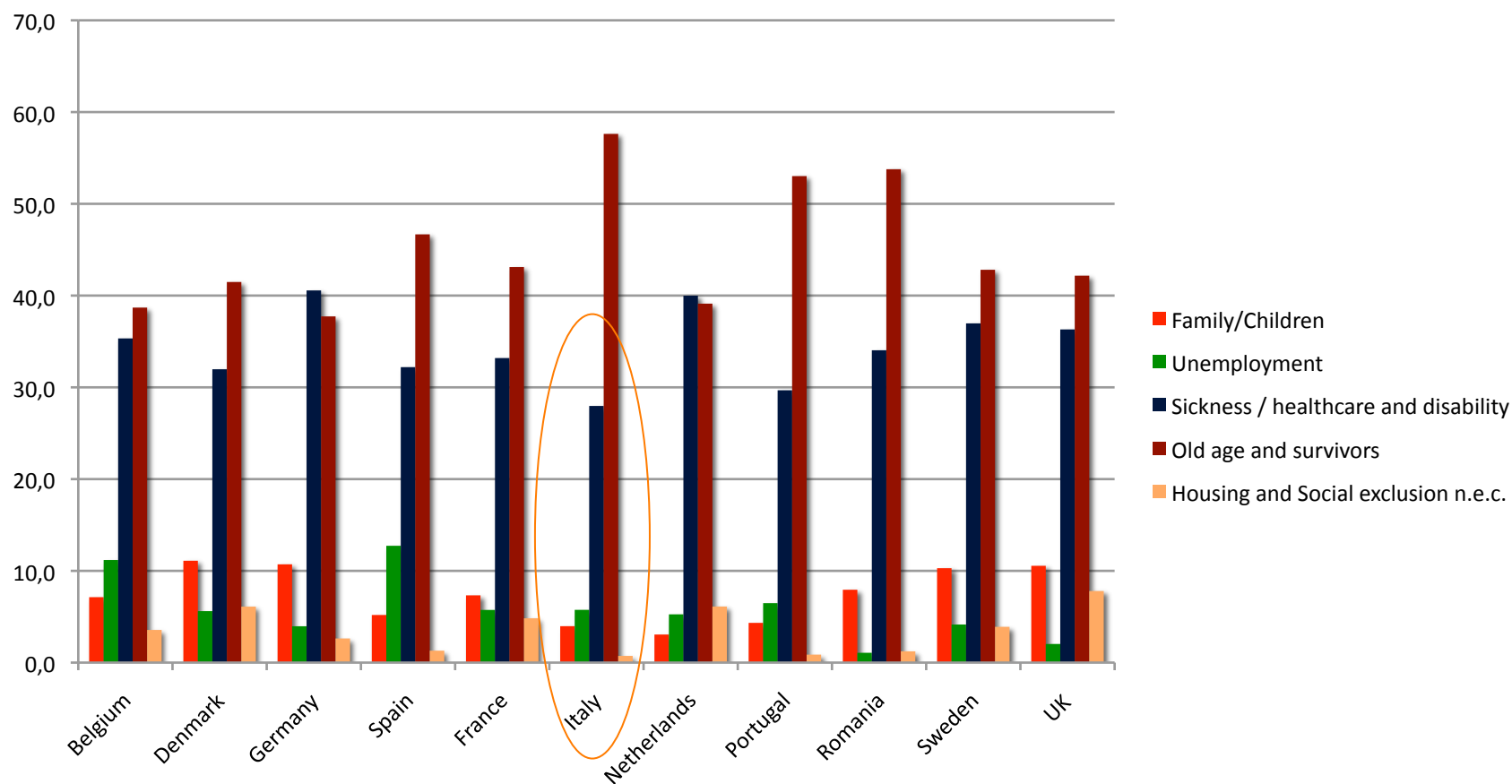
Ha fatto crescere nei territori e nel sistema produttivo risposte innovative in grado di mitigare gli effetti della crisi

Il secondo welfare si consolida

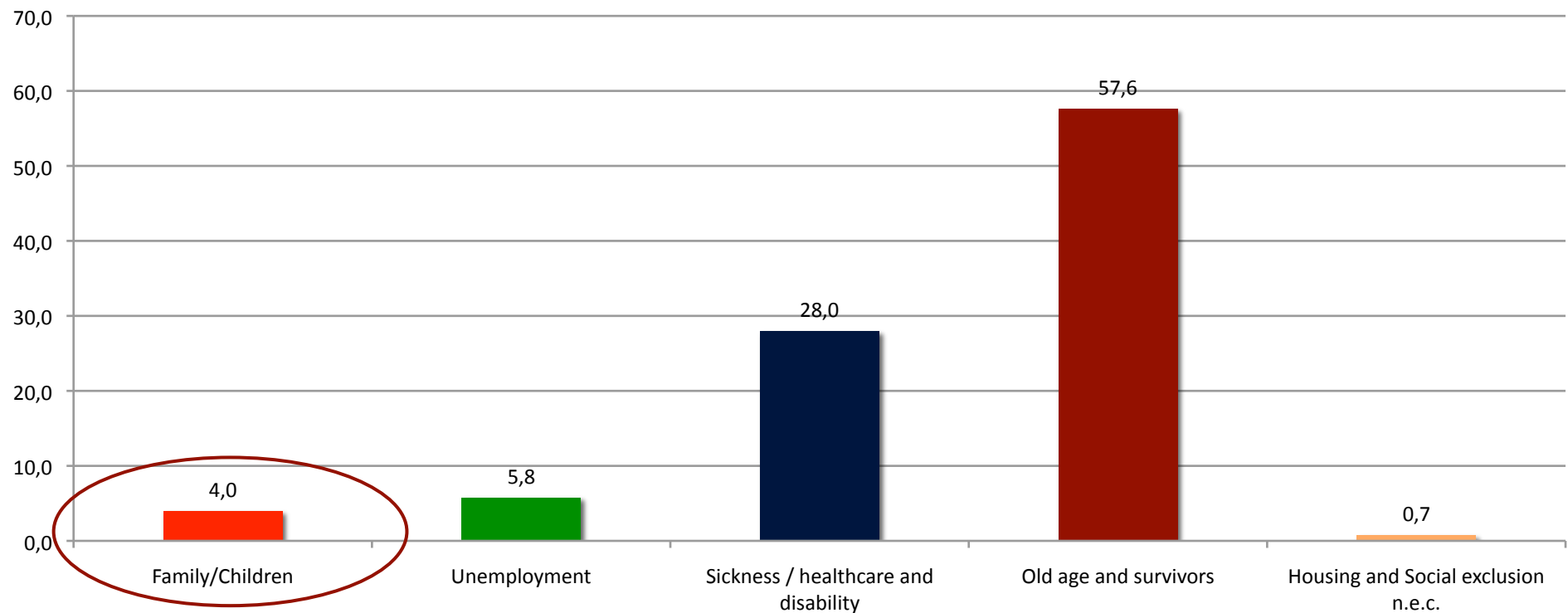
- Nel 2012-13 la **contrattazione di secondo livello** ha coinvolto il 21,7% delle imprese italiane (ISTAT 2015)
- Il **welfare aziendale** allarga il proprio perimetro: oltre a previdenza e sanità, più frequenti interventi per la famiglia e la conciliazione vita-lavoro
 - Gli accordi di secondo livello 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

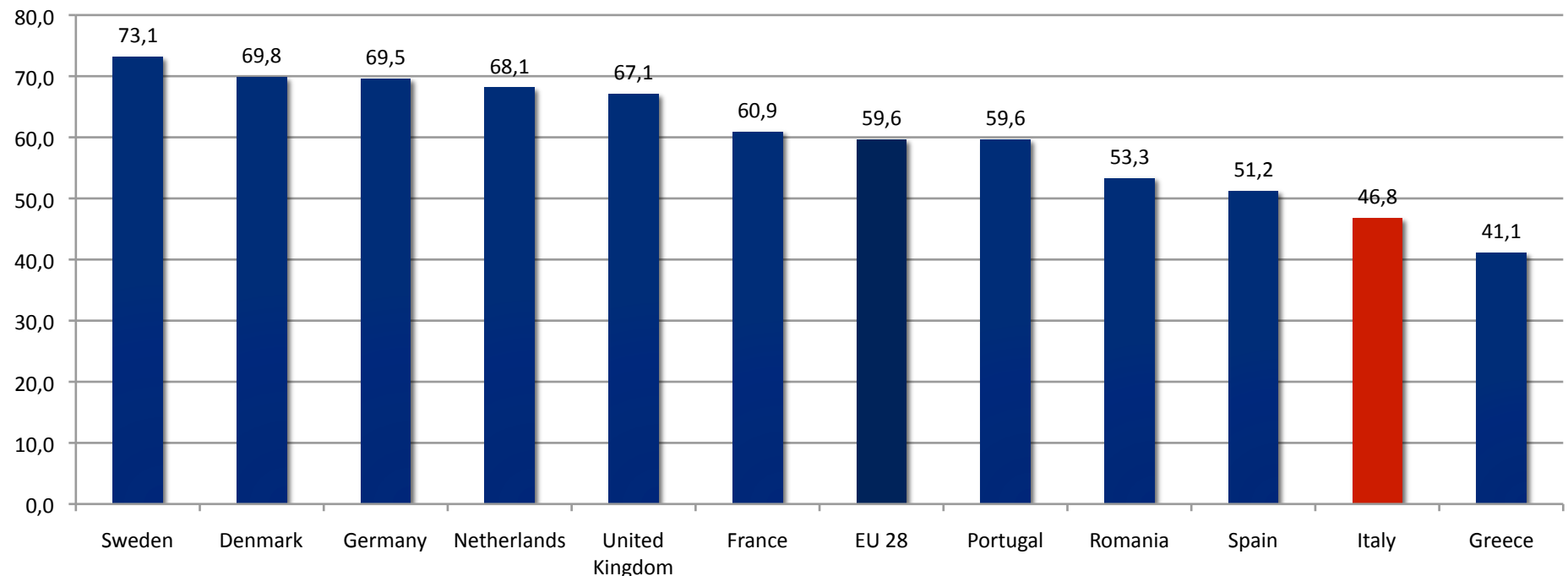


La spesa sociale per funzioni in Italia (2013)



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 (46,8%) si colloca ai livelli più bassi dei paesi europei ed è inferiore di 12 punti percentuali a quello della media europea (59,6%), **si rileva 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]**

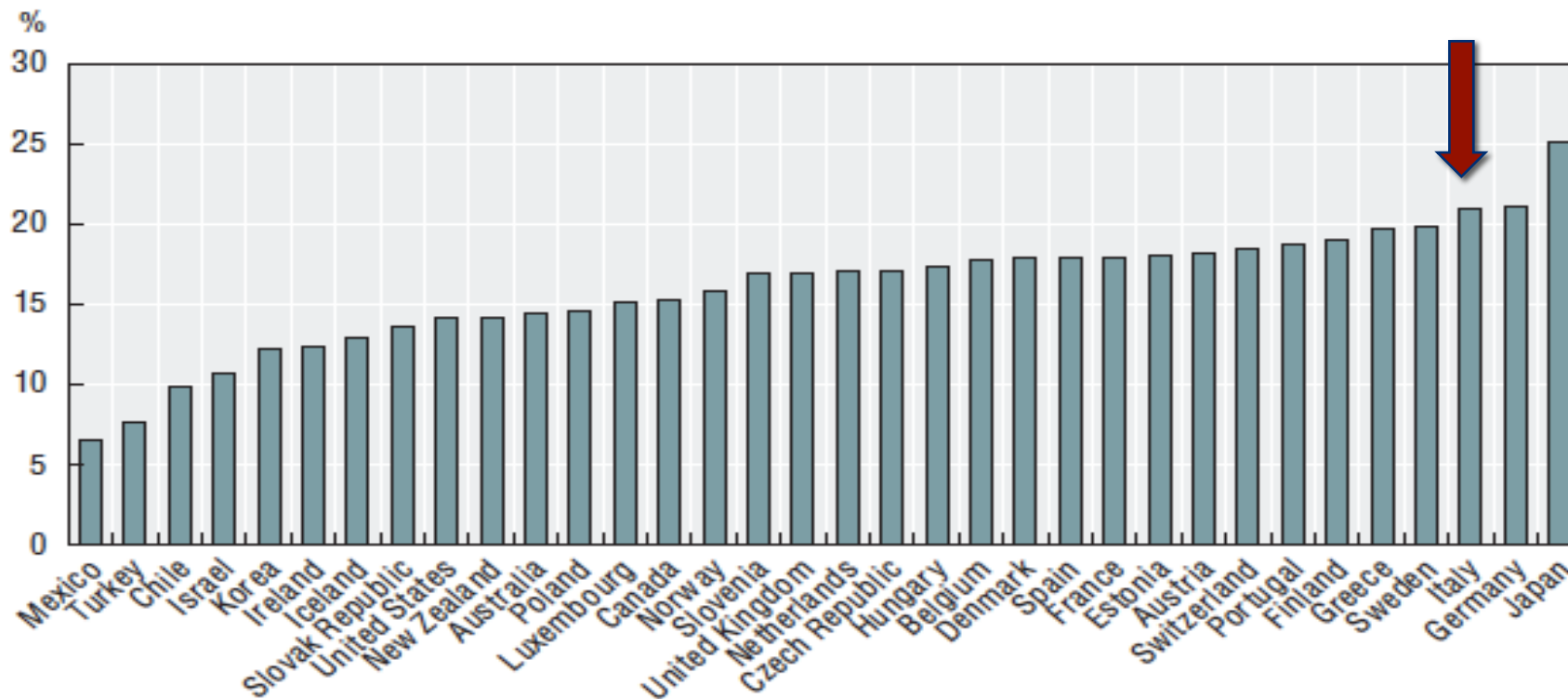
L'offerta di servizi per l'infanzia

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

	Fino a 3 anni	Da 3 anni all'età scolare
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: Eurostat.

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



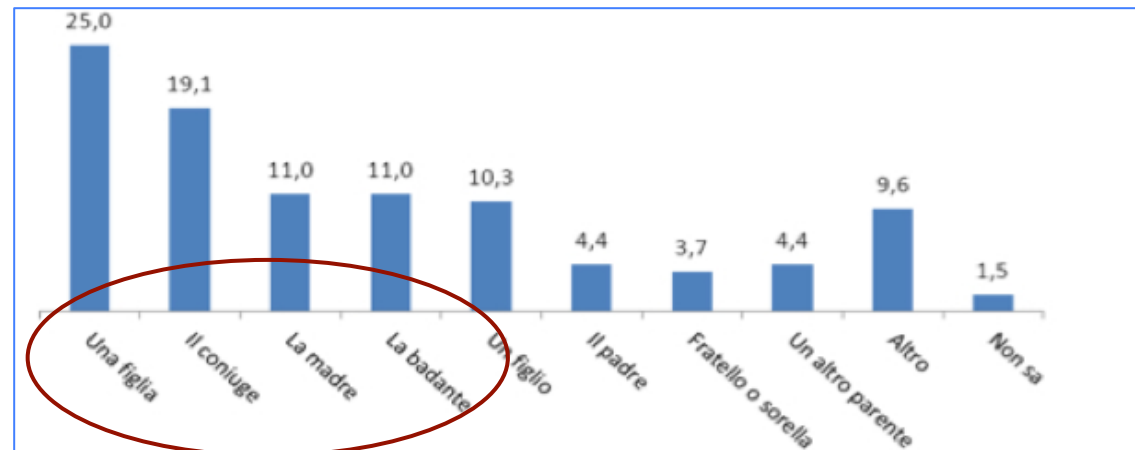
Fonte: OECD 2015

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

Anziani e non autosufficienza

- 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 longevi ospiti di residenze; a cui si aggiungono le risorse pubbliche come l'indennità di accompagnamento

Chi si occupa principalmente dei bisogni assistenziali delle persone non autosufficienti?



Fonte: Le nuove tutele oltre la crisi: il welfare possibile per giovani, migranti e non autosufficienti, Censis (2012).

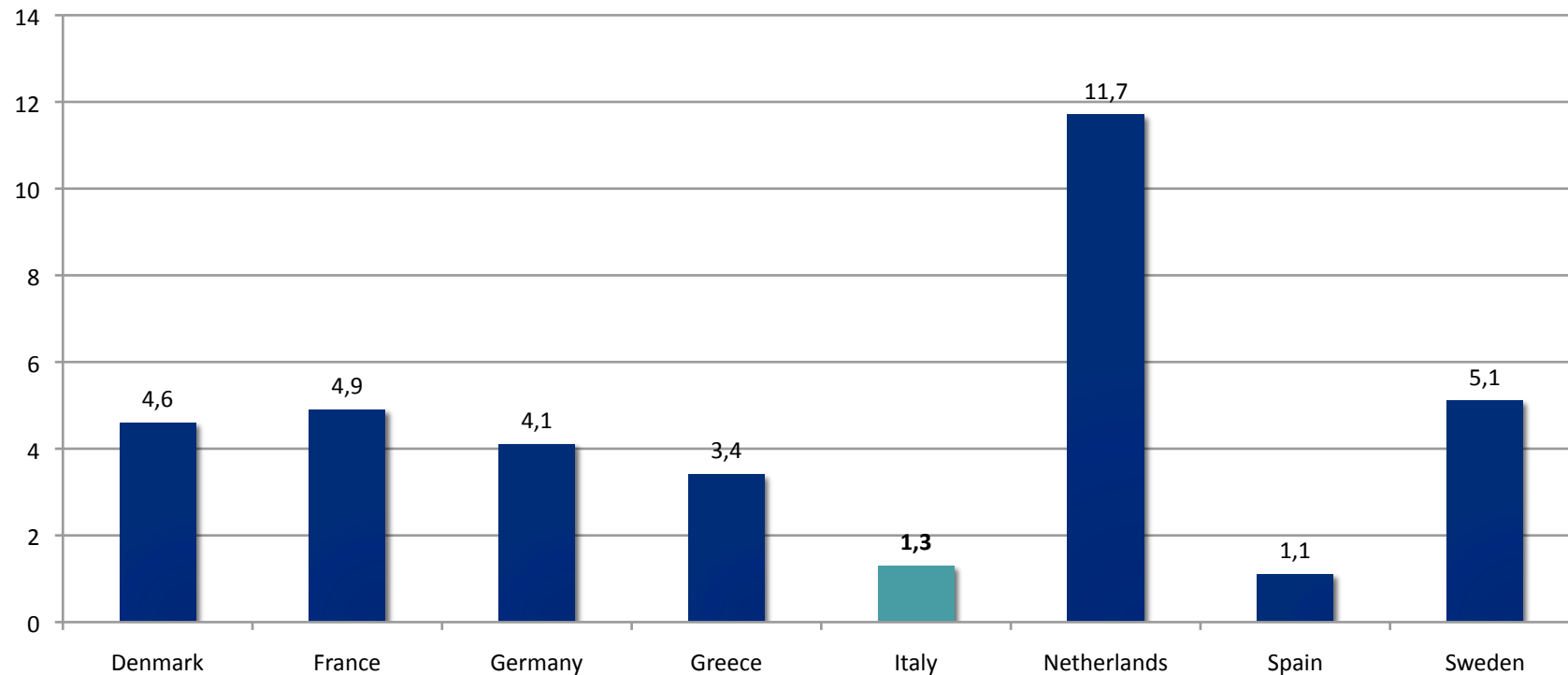
Anziani e non autosufficienza

(Dati Censis e Istat)

- Le badanti sono più di 700.000 (di cui 361.500 regolarmente registrate presso l'Inps con almeno un contributo versato nell'anno) e costano 9 miliardi di euro all'anno alle famiglie
- Sono 120.000 le persone non autosufficienti che hanno rinunciato alla badante per ragioni economiche. Il 78% degli italiani pensa che stia crescendo la pressione delle badanti per avere stipendi più alti e maggiori tutele, con conseguente rialzo dei costi a carico delle famiglie
- L'impegno economico è spesso insostenibile: 333.000 famiglie hanno utilizzato tutti 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
- Sono oltre 909.000 le reti familiari che si «autotassano» per pagare l'assistenza del familiare non autosufficiente
- E anche quando si ricorre alla badante, l'85% degli italiani sottolinea che è comunque necessario un massiccio impegno dei familiari per coprire giorni di riposo, festivi, ferie

Possibili risorse aggiuntive?

La spesa privata volontaria nel 2009 in % della spesa pubblica totale



Fonte: OECD Online Database

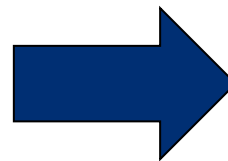
Risorse private (da privati cittadini, aziende, altre organizzazioni) "incanalate" all'interno di schemi redistributivi, generalmente con vantaggio fiscale

La sindrome italiana:

- Bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro
- Bassa natalità
- Tassi elevati di invecchiamento
- Bassa offerta pubblica di servizi per l'infanzia
- Rischio elevato di povertà infantile

Nuove categorie a rischio:

- ✓ Anziani non-autosufficienti
- ✓ Giovani (disoccupati/inattivi o precari)
- ✓ Donne, specialmente se con figli



Nuovi bisogni:

- ✓ Long-term care
- ✓ Politiche del lavoro e formazione
- ✓ **Conciliazione vita-lavoro**

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

Viene 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 del TUIR e non concorrere 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, e ogni lavoratore ha la facoltà di scegliere come ricevere l'importo del premio

Il periodo obbligatorio di congedo di maternità deve essere computato ai fini della determinazione dei premi di produttività

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 modalità che verranno definite nel decreto attuativo

Modifica dell'art. 51 del TUIR

Si 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 della **non autosufficienza**
- ✓ la 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* 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 “portarsi dietro” il vincolo della volontarietà previsto da quest'ultimo articolo

L'art. 100 prevede infatti che il welfare debba essere “volontariamente sostenuto” 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

La nuova formulazione “volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale” esplicita la possibilità di coinvolgere legittimamente i rappresentanti dei lavoratori nella definizione dei piani di welfare, equiparando i benefit previsti da accordi aziendali a quelli erogati unilateralmente dall'azienda

Modifica dell'art. 51

Ampliamento del paniere dei servizi

La *lettera f-bis* aggiorna e amplia il novero dei servizi soggetti ad agevolazioni fiscali e contributive, includendo tutti i servizi per l'infanzia e ricomprendendo persino quelli integrativi e di mensa collegati alla frequenza scolastica dei figli

La *lettera f-ter* 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 *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

Modifica dell'art. 51 Voucher

Il ricorso al *voucher* può favorire la costruzione di un sistema di servizi più efficiente, di qualità e con costi sostenibili, in grado di facilitare la conciliazione vita-lavoro e contribuire alla crescita dell'occupazione femminile e all'aumento dell'occupazione regolare, particolarmente nel comparto dei *white jobs*

Un sistema di *voucher* per l'acquisto di servizi di natura socio-sanitaria e per il disbrigo delle incombenze quotidiane favorirebbe 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

Conciliazione vita-lavoro, Jobs Act e Legge di stabilità

Si stabilisce l'ammontare delle risorse dedicate alle misure di conciliazione vita-lavoro, uno dei "pilastri" del Jobs Act

Il D.lgs. del 15 giugno 2015 attuativo del Jobs Act aveva destinato (art. 25) una quota pari al 10% delle risorse del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello riguardante la conciliazione

Queste risorse ammontano a 38,3 milioni di euro per l'anno 2016, 36,2 milioni di euro per il 2017 e 35,6 milioni per il 2018 (a fronte della riduzione dello stesso Fondo per la contrattazione di secondo livello a 344,7 milioni nel 2016, e 325,8 milioni e 320,4 milioni rispettivamente per gli anni 2017 e 2018)

La quantificazione delle risorse non è stata accompagnata dalla definizione delle regole di utilizzo dei fondi dedicati alla conciliazione, che rimane quindi una delle questioni ANCORA da affrontare

Welfare aziendale nella Legge di stabilità

Le prospettive

Ventaglio più ampio e diversificato di interventi con riferimento alla conciliazione vita-lavoro (in attesa della Legge sullo smart working)

Contrattazione aziendale e parti sociali 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

Promozione del voucher (in attesa della Legge sul voucher universale servizi alla persona)

Ammodernamento del TUIR (ma ancora ampi margini..)

Welfare aziendale nella Legge di stabilità

Le questioni aperte

La portata del provvedimento dipenderà tuttavia dall'emanazione del decreto che deve stabilire:

- i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che regoleranno l'erogazione del premio di produttività
- le modalità attuative di tutte le novità previste dalla legge, come l'utilizzo dei voucher per il welfare, l'effettiva partecipazione all'organizzazione del lavoro da parte dei dipendenti e l'efficacia del monitoraggio dei contratti aziendali e territoriali

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 e **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 Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi. Below are logos of partner organizations like Fondazione Cariplo and Compagnia di San Paolo. A menu bar includes 'I protagonisti del secondo welfare' with sub-categories like PRIVATI, PARTI SOCIALI, TERZO SETTORE, GOVERNI LOCALI, and 'FOCUS'. A red circle highlights the 'English' link in the menu. The main content area features an article titled 'Benefit Corporation' by Giulio Pasi, with sub-sections for 'INCLUSIONE SOCIALE / AZIENDE / 2R2W /'. A 'SAVE THE DATE' section at the bottom lists upcoming events.

The screenshot shows the Facebook page for 'Percorsi di secondo welfare'. The page header includes the logo and the text 'Sito web su cultura/società'. The main content area features a post titled 'SECONDO RAPPORTO sul SECONDO WELFARE' dated 27 November 2015, 10:30, at the Biblioteca Nazionale di Torino. The post includes a photo of the event and text describing the report. The page also shows a 'PERSONE' section with 1777 'Mi piace' and an 'INFORMAZIONI' section with a link to the website.

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. The main content area features a tweet from 'Secondo Welfare' (@Secondowelfare) dated 23 November 2015, 2h, with the text '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 a link to the website.

Da oggi, con una **nuova sezione** in lingua inglese



in partnership con



e con



CORRIERE DELLA SERA