

IPIANI

DS6901

DS6901

Smartworking, bollette e salute in azienda decide il benefit

Dalla riforma del 2016 sono quattro milioni i lavoratori coinvolti dal welfare, undici se si considera la sola sanità integrativa

Un business ormai cresciuto a 3,3 miliardi



L'OPINIONE

Il sistema fiscale ha sempre più incentivato queste iniziative. In manovra c'è la proroga della riduzione dell'aliquota sui premi di risultato

Raffaele Ricciardi

Nel primo quinquennio di vigenza della riforma del welfare aziendale, attiva dal 2016, i piani di welfare crebbero del 487 per cento. «Un numero eccessivo e troppo improvviso per accontentarsi delle spiegazioni “il welfare aziendale cresce perché arretra il welfare statale” o “il welfare aziendale è una forma di difesa dalle crisi economiche”», commenta Emmanuele Massagli, presidente dell'Associazione Italiana Welfare Aziendale (Aiwa). «L'affermazione del welfare è da ricercarsi nella sua capacità di leggere il grande cambiamento della natura del rapporto di lavoro in atto in tutto il mondo occidentale: non più solo salario in cambio di otto ore di presenza e fatica, ma anche beni e servizi sociali, smartworking, settimana corta, percorsi di crescita e formativi».

I numeri sono effettivamente rilevanti: almeno 4 milioni i lavoratori coinvolti, 11 considerando coloro che beneficiano soltanto dell'assistenza sanitaria integrativa e della previdenza complementare garantite dai contratti nazionali (una quarantina quelli che regolano la materia). Il valore del particolare “mercato” del welfare aziendale è

di circa 3,3 miliardi, le imprese che adottano un qualche piano oltre 400.000, tra le quali anche micro e piccole aziende, in costante crescita. Nell'ultimo Rapporto del Ministero del Lavoro sugli accordi aziendali, aggiornato alla metà di ottobre, dei 17.955 contratti attivi, 14.472 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 11.432 di redditività, 9.054 di qualità, mentre 1.616 prevedono un piano di partecipazione e 10.831 prevedono misure di welfare aziendale.

«La cosiddetta “welfarizzazione” del premio di produttività è solo una delle modalità attraverso le quali si può fare welfare anch'essa permessa dal 2016. L'anno dopo è arrivato l'ok anche alla regolazione nel contratto collettivo di primo livello. Queste due “forme” di welfare si sono associate ai tradizionali piani aziendali, o unilateralmente decisi dall'imprenditore o contrattati con il sindacato. Quale che sia la strada scelta – spiega Massagli – i beni servizi più graditi sono, nell'ordine: l'assistenza sanitaria integrativa, le forme di sostegno indiretto al reddito (buoni benzina, rimborso bollette, buoni spesa), le misure per la conciliazione vita-lavoro, il buono pasto, le soluzioni ricreative (palestra, cinema, viaggi) e la previdenza complementare». E fioccano le ricerche che spiegano quanto i benefit siano decisivi, per gli italiani, nella scelta di un lavoro. Tra le ultime, per il “Great Employee Benefit Study 2024” – promosso dal Gruppo Epassi e condotto dal team di esperti dell'Università di Aalto – oltre otto dipendenti su dieci prenderebbero in considerazione l'idea di cambiare posto di lavoro per un'azienda che offra un miglior pacchetto welfare.

Il sistema fiscale ha sempre più

strizzato l'occhio all'incentivazione di queste iniziative. Nella manovra c'è la proroga al 2027 della riduzione dal 10% al 5% dell'aliquota sui premi di risultato. Entra l'esenzione sulle spese che le aziende rimborsano ai neoassunti del 2025 (entro 35mila euro di reddito) per coprire l'affitto di casa, con un limite di 5mila euro e per i due anni dall'assunzione, nel caso in cui accettino di spostarsi oltre 100 chilometri dalla residenza. E si stabilizza, per quanto sia ancora con l'orizzonte di un anno, la doppia soglia dei fringe benefit a mille euro con il raddoppio a duemila per i dipendenti con figli a carico. «In meno di dieci anni, è il nono intervento legislativo. Ciascuno di questi ha determinato crescita del mercato e quindi è bene accetto – specifica ancora Massagli di Aiwa – ma ora è venuto il momento di rendere strutturali le novità. In materia di fringe benefit, per esempio, bene che la nuova misura sia triennale, ma bisogna il prima possibile renderla definitiva nel Tuir. Vanno inoltre modernizzati i beni e servizi immaginati dal legislatore del 1986: entrino nelle misure sostenute fiscalmente e contributivamente anche i servizi per la mobilità sostenibile, la cura degli animali domestici, la cessione del credito welfare al Terzo Settore o a colleghi con esigenze di cura, le assicurazioni sulla vita, le



spese di affitto per i figli dei dipendenti fuori residenza per motivi di studio. Misure richieste dai lavoratori, che valorizzerebbero la natura sociale del welfare aziendale».

Manca ancora, però, la capacità prospettica: Welfare Italia calcola che oggi otto euro su dieci investiti

in welfare siano per rispondere a esigenze di breve periodo. «Per affermare una cultura “del lungo periodo” non si può ricorrere a restrizioni illogiche degli spazi del welfare: le aziende e le parti sociali possono usare leve di natura premiale, per esempio con aggiunte di valore wel-

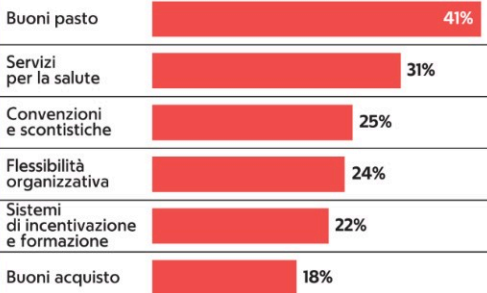
fare ai dipendenti che usano i piani aziendali per alimentare la previdenza complementare o scegliere servizi di prevenzione (come le polizze long term care) o per la famiglia», conclude Massagli.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I BENEFICI PIÙ DIFFUSI ALLAVORO

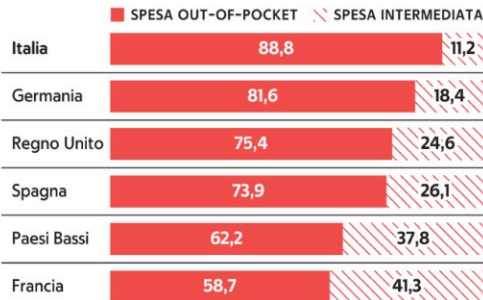
Quali sono i benefit più erogati dalle aziende? (risposte multiple)



FONTE: OSSERVATORIO WELFARE 2024 EDENRED

QUANTO PAGANO I CITTADINI “DI TASCA LORO”

La spesa delle famiglie italiana (in % sul totale spesa sanitaria privata, 2022)



FONTE: ELABORAZIONE TEHA GROUP SU DATI AGENZIA DELLE ENTRATE, COVIP, MINISTERO DELLA SALUTE, ITINERARI PREVIDENZIALI E OCSE, 2024

INUMERI

Forme pensionistiche complementari (iscritti in % sulle forze lavoro, 2022)



① Le aziende chiedono stabilità delle norme per interventi strutturali a favore dei dipendenti

GETTY IMAGES