

RISORSE UMANE IL WELFARE FA BENE ALLE AZIENDE: PRODUCONO DI PIÙ

MARIO BARONI

È stato il detonatore di una serie inesorabile di esplosioni in un mercato che ha cambiato aspetto. Il welfare aziendale in Italia, fino al 2016 era una esperienza di nicchia. Cosa da pionieri. Con la Legge di stabilità di quell'anno si sono introdotte fondamentali novità che hanno defiscalizzato (e decontribuito) i premi di risultato, offrendo una motivazione decisiva per predisporre piani di welfare in azienda.

Tuttavia il welfare aziendale non può giustificarsi solo per il conseguimento di un vantaggio fiscale, ma presuppone l'obiettivo

di un benessere dei dipendenti in azienda che possono e devono sentirsi come parte integrante dell'impresa: il benessere organizzativo diventa la condizione per parlare di welfare aziendale.

Oggi, dopo cinque anni dal big bang del welfare aziendale in Italia, si può dire, come ha documentato la quinta edizione del Rapporto Welfare Index Pmi promosso da Generali Italia, che il welfare fa bene all'impresa. Anche alle Pmi. Non solo ai lavoratori. Le aziende che hanno capito e praticato le opportunità di welfare per i loro dipendenti si sono trovate a crescere in produttività e occupazione. Le imprese più attive nel welfare hanno un tasso di produttività che aumenta del +6% nel biennio, triplo rispetto alla media delle Pmi, pari a 2,1%. Anche l'occupazione cre-

sce nelle imprese più attive quasi del doppio: attestandosi all'11,5% rispetto alla media del 7,5%. Le aziende che fanno welfare, crescono di più, e ciò facendo contribuiscono alla crescita positiva dell'ecosistema in cui operano.

Il welfare aziendale è uscito rafforzato dalla crisi Covid-19, con buona pace di chi avrebbe scommesso in una sua contrazione, in termini di budget e di attenzione (inevitabile che i premi di risultato si esauriscano, se non c'è più risultato), durante la prima fase drammatica della pandemia. Anzi, è confermato che si afferma come una leva strategica per affrontare l'emergenza e per la ripresa sostenibile del Paese.

L'INCENTIVO

Un piccolo ulteriore incentivo è

venuto da uno degli ultimi provvedimenti del Governo. Per l'anno 2020 è stata raddoppiata la quota di welfare aziendale, legata ai fringe benefit portando il limite per la detassazione di beni e servizi riconosciuti ai lavoratori dipendenti a 516,46 euro. La novità introdotta dal testo del decreto n. 104 approvato dal Consiglio dei Ministri lo scorso 8 agosto 2020, riconosce le misure di welfare come uno strumento a supporto sia della ripresa dell'economia che delle famiglie in difficoltà.

Una novità che sarà limitata al solo periodo d'imposta 2020 introdotta come misura temporanea. Difficile immaginare ulteriori interventi correttivi e favorevoli nella prossima Legge di Bilancio, che sul fronte del lavoro dovrà affrontare l'emergenza della Cassa integrazione e della Naspi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

NELLE IMPRESE
CHE SI OCCUPANO
DEL BENESSERE
DEI DIPENDENTI
CRESCe ANCHE
L'OCCUPAZIONE
MODELLO RAFFORZATO
CON L'EMERGENZA



IL COLLOQUIO EMMANUELE MASSAGLI

«Durante la crisi da Covid-19 più assistenza ai lavoratori, sola eccezione i buoni-pasto»

C'è chi aveva temuto di assistere a una frenata nella diffusione delle esperienze aziendali di welfare. La crisi morde e morderà ancora di più nei prossimi mesi. Se la welfarizzazione dei premi di risultato (Pdr) per il 2020 è assicurata, l'ombra di Pdr azzerati incombe sul 2021. Ma nei mesi del Covid e del dopo-lockdown si è manifestato un ricorso al welfare aziendale senza dirette connessioni ai premi di risultato.

ESIGENZE

Anzi, sostiene Emmanuele Massagli, presidente dell'Aiwa, l'associazione italiana per il welfare aziendale (che associa i maggiori provider del mercato), che «durante il periodo di lockdown il welfare aziendale è cresciuto. Anche se spesso le imprese hanno fermato la produzione, per venire incontro alle esigenze dei lavoratori hanno tenuto aperto i piani di welfare aziendale. Molte imprese che non hanno mai smesso di lavorare invece hanno deciso di sperimentare il welfare aziendale proprio durante i mesi di emergenza sanitaria per essere più vicini ai bisogni dei lavoratori e dei loro familiari». Sicché durante l'emergenza Covid si sono moltiplicate le esperienze di assistenza sanitaria integrativa e la distribuzione di voucher per acquisti connessi alla sanificazione e alla didattica digitale. «Lo stesso legislatore si è accorto di questo fenomeno e, terminato il lockdown, con il cosiddetto Dl Agosto ha previsto il raddoppio del valore dei cosiddetti fringe benefit da 258 a 516 per l'anno 2020», aggiunge Massagli. Si tratta di una misura in ampliamento del welfa-

re aziendale «che dimostra indirettamente l'importanza che questo istituto ha assunto non solo negli ultimi anni, ma proprio durante l'emergenza sanitaria. Una misura a dire il vero ancora troppo prudente, perché valevole per pochi mesi, solo per il 2020. È tuttavia assai probabile che venga strutturata nella stesura della Legge di Stabilità, anche per aiutare il rinnovo di alcuni importanti contratti collettivi che potrebbero beneficiare dell'ampliamento delle componenti dello scambio di lavoro aventi vantaggi fiscali e contributivi».

Si tratterebbe di un segnale importante, cinque anni dopo la Legge di Stabilità del 2016 con cui si inaugurò la nuova stagione del welfare aziendale, con i ritocchi migliorativi nei due anni successivi. Ma sul fronte della normativa secondaria Massagli segnala «una recentissima risoluzione dell'Agenzia delle entrate che si è rivelata l'occasione per chiarire al mondo delle imprese e dei consulenti delle imprese il funzionamento dei piani di welfare. L'Agenzia ha esplicitamente permesso molte delle pratiche affermatesi in questi anni, riconfermando la centralità di questo istituto nella gestione delle persone in azienda. La grande trasformazione del lavoro che era già in atto prima dell'emergenza Covid non è stata da questa arrestata, anzi se possibile è risultata accelerata: il welfare aziendale è una conseguenza delle trasformazioni socio-economiche in atto e per questo è destinato a crescere anche nei prossimi anni».

Ha invece mostrato qualche criticità, in periodi di smartworking, l'istituto del buono pasto. «Il buono pasto rientra nel trattamento economico obbligatorio dovuto al dipendente in adempimento ad accordi, contratti o regolamenti aziendali - spiega Massagli - se vi è quindi un atto obbligatorio che preveda la distribuzione del buono pasto, sia esso esito di negoziazione sindacale (quindi accordo o contratto) o di un vincolo unilaterale (regolamento), il benefit deve essere concesso a tutti i dipendenti, a quelli presenti in azienda e a quelli in smartworking».

ACCORDI

Si è letto di casi ove questo non è accaduto. «Solo se non vi era alcun atto obbligatorio sottostante o se il contratto sindacale prevedeva l'esclusione degli smartworker dal benefit» sostiene il presidente di Aiwa. Nel primo caso, il buono pasto è volontariamente concesso dal datore di lavoro, senza alcun obbligo in questo senso; di conseguenza il datore di lavoro è libero di smettere di distribuire i voucher a fronte di improvvisi peggioramenti dei risultati aziendali, come con la crisi per il Covid. Nel secondo caso, i sindacati, negli accordi pre-crisi, avevano accettato un trattamento diverso per i lavoratori agili, di conseguenza a questi non sono stati concessi i buoni, anche ora che è esponenzialmente aumentata la percentuale di smartworker. Conclude Massagli: «Si tratta di accordi che sarebbe razionale rivedere, poiché sono stati pattuiti con condizioni di base totalmente diverse».

M. Bar.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Emmanuele Massagli, presidente dell'Aiwa



DOPO IL LOCKDOWN RADDOPPIATO
IL VALORE DEI FRINGE BENEFIT
«UNA MISURA DA CONFERMARE»

Le misure delle aziende

quote in %

Misure a supporto della genitorialità

Aziende con almeno una iniziativa



Supporti di facilitazione al lavoro

Aziende con almeno una iniziativa



Fonte: Welfare index pmi-rapporto 2020 Generali Italia

L'Ego-Hub