

# Focus

## Welfare

### L'analisi

# Non solo sgravi, ma premi e aiuti l'industria e la manifattura al top

VITO DE CEGLIA, MILANO

Premiate alla Triennale di Milano con i "Welfare Awards 2019" le aziende che si sono distinte nel 2018. La svolta tre anni fa con le riforme fiscali. Ma oggi gli strumenti sono molteplici e tutto il comparto è in rapida evoluzione

**P**er il welfare aziendale, la svolta c'è stata 3 anni fa: quando il mondo delle relazioni industriali per la prima volta, grazie alle agevolazioni fiscali per la produttività confermate anche nell'ultima legge di Bilancio, ha sancito la convertibilità di somme monetarie in servizi di welfare per sostenere il potere d'acquisto e favorire un maggior equilibrio tra vita lavorativa e personale dei dipendenti. Anche l'atteggiamento delle parti sociali è cambiato: considera sempre meno questo strumento come la "stampella" di un "welfare state carente", e sempre più come una leva contrattuale, o parte integrante del premio di produttività erogato dal datore di lavoro al dipendente.

E' questa la premessa con cui si apre l'ultimo rapporto dell'Osservatorio Welfare, curato da Easy Welfare, che ha coinvolto nell'indagine oltre 700 aziende clienti per fotografare l'andamento del settore in Italia nel 2018. I numeri dell'Osservatorio rappresentano l'"antipasto" della serata-evento che Easy Welfare ha organizzato - per il 3° anno consecutivo - alla Triennale di Milano per premiare i vincitori dei "Welfare Awards 2019", cioè le aziende che si sono distinte lo scorso anno in campo welfare e benessere organizzati-

vo. I vincitori dei "Welfare Awards 2019" sono: Carrefour Italia e Boston Consulting Group (Piano On Top); Iccrea e Reale Mutua (Piano Pdr); Eli Lilly (Piano incentivo alla conversione); Autoguidovie (Piano di conversione); UniCredit e Findomestic (Piano per fonti di finanziamento); Cassa Forense (Piano flexible benefits); Tetra Pak (Piano donne & welfare); Kering (Piano evoluzione); Hera (Piano Plus); gruppo Bper (Piano innovazione); Maire Tecnimont (Piano employee engagement); Fater (Piano Caring); Iren (Piano istruzione & welfare); Expriava (Piano wellfeel); Pirelli (Piano formazione); Crédit Agricole Italia (Piano corporate relations); e Fincantieri (Piano rete welfare).

#### AGEVOLAZIONI FISCALI

Come riporta lo studio, una fortissima spinta alla costruzione di piani di welfare è stata offerta proprio dalla Legge di Stabilità 2016, che ha introdotto in modo strutturale la tassazione agevolata dei premi di produttività erogati dai datori di lavoro del settore privato e contenuti in accordi aziendali o territoriali. Tassazione agevolata che era già stata introdotta nel 2008, ma solo come misura transitoria, poi prorogata di anno in anno (ad esempio, non aveva potuto trovare applica-

zione per l'anno 2015 per la mancanza delle necessarie risorse finanziarie). Le due successive Leggi di stabilità hanno confermato e rafforzato questo impianto normativo, prevedendo un innalzamento della soglia di premio di produttività e la possibilità, in caso di conversione dello stesso, di utilizzare il credito welfare in ambito previdenziale e assistenziale in superamento dei limiti di deducibilità previsti dalla normativa di riferimento.

#### PREMI AGEVOLATI

Lo studio sottolinea che da giugno 2016 a dicembre 2018 i contratti relativi ai premi di produttività sono passati da oltre 9 mila a più di 40 mila. La crescita è stata trainata essenzialmente da un fenomeno negoziale localizzato tra centro e nord Italia (ben il 94% delle oltre 40 mila dichiarazioni depositate). Il sud, al



Peso: 50-85%, 51-7%

contrario, ha stentato a vedere nei piani di welfare e nello strumento del premio di produttività convertibile un adeguato supporto al reddito dei dipendenti.

L'aggregato "industria e manifattura" si conferma, come nella precedente edizione dell'Osservatorio, il principale settore coinvolto in iniziative di welfare aziendale, anche grazie al rinnovo del Ccnl metalmeccanici industria che, dal 1° giugno 2018 come già per il 1° giugno 2017, prevede l'adozione di misure di welfare aziendale, nello specifico 150 euro per ciascun lavoratore sotto forma di beni e servizi welfare. Nel complesso, il credito welfare medio disponibile nel corso del 2018 per il campione di beneficiari analizzato dall'Osservatorio risulta pari a circa 780 euro pro-capite, ovvero circa il +21% in più rispetto alle somme riferite al 2017, anche grazie proprio all'apporto del Ccnl metalmeccanici per gli aggiuntivi 50 euro erogati a partire dal 1° giugno 2018, oltre che ad un miglioramento della conversione dei premi di risultato, segnale della diffusione di

questo istituto.

**CONSUMI**

Dal conteggio delle richieste di beni e servizi per categorie di consumo si evince come circa il 40% di tutte le richieste effettuate nel corso del 2018 tramite i portali Easy Welfare riguardano beni in regime "fringe", per un valore medio di circa 100 euro a richiesta. Le richieste di servizio ex art. 51 Tuir relative a rimborsi per assistenza familiari risultano da una parte essere le meno frequenti, rappresentando solo lo 0,3% delle richieste complessive, dall'altra mostrano l'importo medio per richiesta più elevato, pari a circa 640 euro per singola richiesta, seguito da versamenti a previdenza integrativa (importo medio di circa 470 euro a richiesta) e rimborsi sanitari (importo medio di circa 430 euro).

**CONVERSIONE**

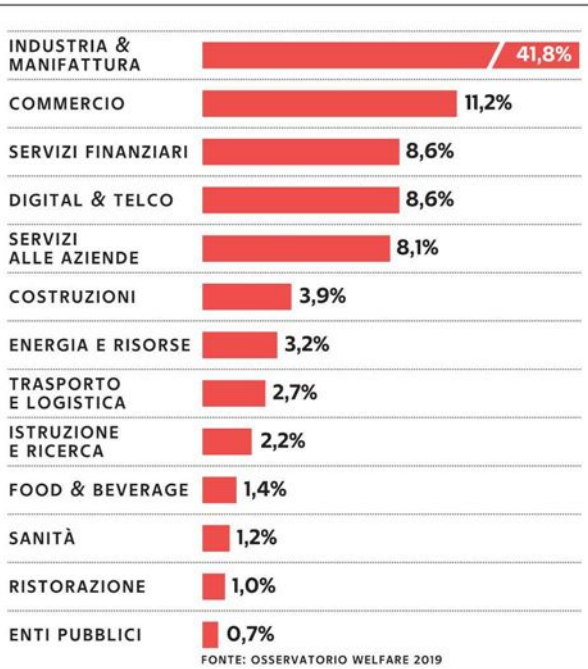
Per quanto riguarda le scelte di conversione in quote welfare dei premi di risultato (Pdr), risulta dalla piattaforma di Easy Welfare che circa un beneficiario su 4 decide di optare per questa soluzione. Il tasso di conversione risulta pari al 18% circa. Nel momento in cui però si effettua una scelta di conversione, si decide prevalentemente di convertire più del 90% del proprio Pdr. La conversione decresce all'aumentare del premio disponibile. La conversione aumenta al crescere dell'età dei beneficiari; le donne evidenziano inoltre un ricorso in media maggiore rispetto agli uomini alla convertibilità in quote welfare del premio. Per le imprese che hanno gestito la fase di conversione del Pdr tramite piattaforma Easy Welfare negli ultimi 2 anni, si evidenzia un aumento del 3% delle conversioni da parte dei beneficiari.

☐ Oggi il welfare aziendale è visto come una vera leva contrattuale per il lavoratore

**I numeri**



**LE QUOTE DI MERCATO DEL WELFARE IN ITALIA PER SETTORE**



**700**

**LE AZIENDE**  
Sono le imprese coinvolte nel rapporto dell'Osservatorio Welfare

**40**

**MILA**  
Il numero dei contratti relativi a premi di produttività a dicembre 2018

