

Progetto realizzato con il contributo del



**Dipartimento  
per le politiche della famiglia**  
Presidenza del Consiglio dei ministri



**Progetto  
SH-HUMAN WELL**

**Newsletter:  
welfare e  
conciliazione**

*Numero 10*

*Fin*System s.r.l.

System **House** s.r.l.

## ***INDICE***

Notizie di welfare

Pag. 3

## NOTIZIE DI WELFARE

### La Legge di Bilancio del 2023: novità in tema di welfare aziendale?

La normativa che regola beni e servizi per i dipendenti non presenta novità importanti anche se dovrebbe essere perfezionata allo scopo di valorizzarne il valore sociale secondo alcune proposte.

Il welfare aziendale è stato uno dei grandi assenti nella Legge di Bilancio 2023, dopo l'aumento temporaneo dei fringe benefit 1 a 3.000 euro, ci si aspettava un intervento da parte del Legislatore, soprattutto per dirimere l'annosa questione della soglia esentasse dei fringe, ma non è andata così.

Proprio per questo appare prioritario che quest'anno siano previsti interventi che rivedano la normativa sul tema. Di seguito capiamo perché, approfondendo i dati sul welfare aziendale, offrendo alcune riflessioni sui fringe benefit e indicando alcuni interventi che potrebbero essere assunti nel corso di quest'anno.

### Welfare aziendale, un fenomeno sempre più diffuso

La scelta di non occuparsi della normativa dedicata alle misure e ai servizi che le organizzazioni forniscono ai propri collaboratori già nella Legge di Bilancio è difficile da comprendere data la sempre maggiore diffusione di questo fenomeno, visto che il welfare di origine occupazionale è presente in 10 Contratti collettivi nazionali tra quelli sottoscritti dalle sigle sindacali Cgil, Cisl e Uil e interessa 2.416.647 lavoratori per 159.360 imprese. A livello di contrattazione di secondo livello, il welfare aziendale interessa 1 contratto aziendale su 3.

Inoltre su 13.608 accordi "premiati" attivi 8.261 prevedono misure di welfare aziendale (il 60,7%) e i lavoratori beneficiari di prestazioni di welfare attraverso i contratti di secondo livello sono in totale 2.572.732.

Emerge come la diffusione del welfare aziendale ricalchi alcune delle linee di frattura economiche, sociali e territoriali che caratterizzano il sistema produttivo e del mercato del lavoro italiano: il welfare tende infatti a concentrarsi nelle grandi imprese, nelle multinazionali e nelle organizzazioni multi-localizzate, ad affermarsi con intensità variabile nei diversi settori produttivi (a discapito dei comparti, come quello agricolo e quello edile), nonché a essere più diffuso nel Nord, rispetto a quelle del Centro e, in particolar modo, del Sud.

### L'enfasi (eccessiva) sui fringe benefit

Dopo anni di interventi importanti, dal 2020 il legislatore sembra aver ridotto il welfare aziendale ai soli fringe benefit, visto che la soglia di deducibilità dei fringe è stata temporaneamente raddoppiata nel 2020 e nel 2021, e nel 2022 è stata alzata prima a 600 euro e poi a 3.000 euro.

I fringe benefit possono essere un'opportunità per molte imprese che vogliono sperimentare il welfare aziendale, perché si tratta di uno strumento semplice, adottabile anche dalle piccole realtà con meno possibilità organizzative richieste per lo sviluppo di piani strutturati. C'è però il rischio che questi buoni siano utilizzati dalle aziende come una "compensazione" della retribuzione, piuttosto che come utile occasione per accedere a servizi di natura sociale. C'è infatti differenza nell'usare la quota di fringe per voucher spesa e carburante, o altri benefit "accessori", che per servizi per la famiglia, la cura, l'assistenza e il work-life balance. L'aumento della soglia fino a 3.000 può rivelarsi un errore che rischia di svilire gli interventi di natura sociale.

Gli operatori del settore sottolineano la centralità del ruolo dei fringe benefit e del welfare per imprese e lavoratori; nell'ultimo biennio il senso di innalzare a 3000 euro la soglia dei fringe benefit è stato coerente con l'eccezionalità del momento, con la necessità di offrire un aiuto immediato alle famiglie, ma oggi bisogna pensare a medio-lungo termine superando la logica emergenziale.

Oggi il benessere in azienda ha assunto un ruolo rilevante, sono sempre di più in Italia le organizzazioni che credono in questo strumento, sia come asset strategico che come soluzione per favorire la conciliazione vita-lavoro. Per il 2023, dopo il bonus benzina rinnovato a 200 euro, ci vuole l'innalzamento e la stabilizzazione a livello normativo della soglia esentasse dei fringe benefit, strumento che se valorizzato e usato in un'ottica integrata all'interno di piani articolati, è capace di svolgere un ruolo sociale ancora più efficace.

### Quali soluzioni per rilanciare il welfare aziendale nel 2023?

Innanzitutto sembra saggio strutturare definitivamente una nuova soglia dei fringe benefit a 600 euro, in modo da aggiornare una normativa che risale al 1986, che sia quindi coerente con l'aumento dell'inflazione dell'ultimo anno e che, soprattutto, superi il ricorso a misure una tantum come avvenuto negli ultimi anni. Inoltre si potrebbe facilitare l'uso dei fringe per prestazioni e misure sociali e sanitarie, inserendole tra quelle che possono fruire del vantaggio fiscale, si dovrebbero promuovere i "voucher welfare" o "welfare card" destinati all'acquisto diretto ed esclusivo di servizi sanitari per figli e famiglia o per sostegno a familiari anziani e non autosufficienti.

Sarebbe necessario valorizzare percorsi destinati alla rilevazione e all'ascolto dei bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici, prevedendo così sgravi fiscali per questi interventi e per strumenti e/o figure professionali – come il Welfare Manager o l'Assistente sociale di fabbrica – che puntano a "facilitare" l'attivazione di misure di welfare attente ai bisogni dei lavoratori.

C'è poi la dimensione della flessibilità organizzativa e in primis lo smart working; la pandemia ha dimostrato che molte organizzazioni non intendono tornare indietro rispetto alla previsione di una maggiore flessibilità dei tempi. Per questo sarebbe auspicabile incentivare le aziende che avviano nuove sperimentazioni in questa direzione, come quella della settimana lavorativa di 4 giorni, collegandole esplicitamente a piani di welfare.

Infine, si dovrebbero prevedere sgravi fiscali e incentivi per quelle imprese che fanno welfare "in rete" soprattutto con il territorio, dove si punta a coinvolgere il tessuto economico locale, il Terzo Settore e l'attore pubblico, allo scopo di creare servizi per i lavoratori, le loro famiglie e, in alcuni casi, anche per il territorio.

Attraverso il welfare aziendale territoriale o "a filiera corta" si può facilitare la diffusione delle pratiche di welfare nelle organizzazioni che, per dimensioni o per settore di appartenenza, hanno meno opportunità.

### Lavorare meglio per vivere meglio: il significato del welfare aziendale

Quando si parla di disparità, uno dei dati più allarmanti è quello relativo alle donne che decidono di lasciare il lavoro per la maternità: la maternità in Italia nel 2022 vede il 42,6% delle donne tra i 25 e i 54 anni con figli, che risulta non occupata, con un divario rispetto ai compagni di più di 30 punti percentuali. Laddove il lavoro sia stato conservato, molte volte si tratta di un contratto part-time (per il 39,2% delle donne con 2 o più figli minorenni) e solo poco più di 1 contratto a tempo indeterminato su 10 tra quelli attivati nel primo semestre 2021, è a favore delle donne. Negli ultimi anni sono state più di 30mila le donne con figli che hanno rassegnato le dimissioni, spesso per motivi familiari anche perché non supportate da servizi sul territorio, carenti o troppo costosi, come gli asili nido. Per raggiungere l'uguaglianza è innanzitutto necessario mettere donne e uomini sullo stesso livello di partenza. In questo senso, una delle cause principali per il mantenimento e la qualità dell'occupazione femminile consiste nella difficoltà a conciliare i tempi di vita e di lavoro e poi nei costi derivanti dall'accesso ai servizi di educazione e cura.

Il welfare aziendale è l'insieme di servizi e benefit che vengono forniti dal datore di lavoro ai propri dipendenti andando a integrare la normale retribuzione. Può avere varie forme: prestazioni dal carattere sociale (asilo nido aziendale, agevolazioni per familiari con disabili o genitori anziani, previdenza complementare, sanità integrativa, convenzioni con strutture private) ma anche iniziative per la mobilità, il tempo libero (spese per i viaggi, abbonamenti in palestra, attività ricreative) e i cosiddetti fringe benefit come i buoni acquisto. In Italia la normativa fiscale è decisiva per il welfare aziendale: le aziende hanno delle spese ridotte sui benefit rispetto alla tradizionale retribuzione monetaria, che come si sa ha un forte cuneo fiscale. Ci sono poi attività più generali che non rientrano nel ventaglio normativo, come lo smart working, il lavoro agile, la flessibilità in entrata e uscita, il telelavoro o l'introduzione di un welfare manager che guida i dipendenti con consigli professionali per sfruttare al meglio opportunità e servizi.

Per quanto riguarda il 2023, c'è l'intenzione di finanziare nuovi progetti di welfare aziendale grazie ai fondi di coesione europea, attraverso 3 linee di intervento: una rivolta agli enti aggregatori (soggetti del territorio come le associazioni datoriali, i sindacati e le organizzazioni del Terzo Settore), una volta a promuovere iniziative in rete, e una terza per la conciliazione vita-lavoro per i dipendenti delle imprese.