

Le ultime due leggi di stabilità e di bilancio hanno riformato il mondo del welfare integrativo, introducendo sensibili vantaggi per le aziende e per i lavoratori che scelgono benefit e servizi e non solo retribuzione cash

# Un welfare a misura d'impresa

**POTREBBE VALERE L'1,5% CIRCA DEL PIL O IL 2,2% DELLA SPESA SOCIALE. ALL'ESTERO SI FA DI PIÙ: DA NOI SI PUÒ SOLO CRESCERE**

**M**ercato agli albori, prateria da percorrere: il mondo dei servizi e delle prestazioni che possono essere rubricate nella categoria del welfare aziendale sono un centinaio, 98 per l'esattezza, secondo l'analisi che ha prestato al caso Tiziano Treu, ex ministro del Lavoro, studioso attento e costante dei sistemi e delle organizzazioni del lavoro, professionista apprezzato e ricercato per consulenze aziendali sul tema. Dice: «Siamo passati dal welfare pionieristico di alcune grandi aziende, al nascente welfare aziendale di massa». Grazie soprattutto alle opportunità di defiscalizzazione e di decontribuzione introdotte dalla legge di stabilità del 2016 e ribadite e allargate dalla legge di bilancio 2017.

## LA LEVA FISCALE

La leva fiscale, il vantaggio condiviso tra azienda e dipendente, è il grimaldello. Ma l'operazione che molti si attendono è soprattutto culturale. C'entra anche la sofferenza crescente del welfare pubblico, ma si tratta di una nuova propensione a guardare i bisogni e il benessere dei lavoratori in azienda. Un welfare a misura della persona.

E' quello che sta accadendo. E lo si comincia a misurare. Trenta gare nell'ultimo semestre 2016 per se-

lezionare fornitori di servizi di welfare aziendale, in particolare per l'erogazione dei cosiddetti flexible benefit: altre trenta gare sono state indette nei primi due mesi e mezzo del 2017. I numeri sono sufficienti per confermare che un nuovo mercato si è aperto e che sta vorticosamente crescendo. Stimarne il valore è ancora difficile. Trope variabili e molta riservatezza sui capitoli di gara. «Eni, che da sempre investe nel welfare, ha deciso di arricchire l'offerta ai propri dipendenti anche con la messa a disposizione di un piano di flexible benefit gestibile con una piattaforma informatica. Per questa ragione ha indetto una gara finalizzata all'individuazione di un partner qualificato e specializzato in tale ambito». Questo ti viene detto dal cane a sei zampe, ma quando si chiedono dettagli in più scende il sipario. Con Eni stanno facendo gare altri big: da Autostrade a Fca, fino a pionieri come Luxottica.

Ma quanto vale il mercato del welfare aziendale? Tutto il sistema del welfare integrativo in Italia viene stimato dagli ultimi dati Ocse a un valore di 1,5% del Pil. Più o meno 23-24 miliardi. La quota maggiore è quella intercettata dal sistema della previdenza complementare (circa 13 miliardi), altri 4 miliardi attribuibili alla sanità integrativa. Restano 6-7 miliardi per tutte le altre forme di welfare, aziendale compreso. Tanto? Poco se confrontato con quello di altri Paesi. Meno della metà di quanto si spende in Germania o in Francia, per fare due esempi vicini.

## IL MERCATO E' SERVITO

Dati imprecisi, certo, ma suffi-

cienti per confermare chi vede il mercato del welfare aziendale in una crescita inarrestabile. Gli esperti del settore ritengono praticamente impossibile avere il dato sul valore globale dei flexible benefit concessi ai lavoratori. Si potrebbe prendere il totale gestito dai provider: ma rappresentano una minima parte dell'esistente, che è gestito in house. Si potrà in futuro verificare, e ce lo dirà l'Agenzia delle Entrate, il montante dei premi di risultato welfarizzati: ma anche in tal caso il dato sarà parziale, si riferirà ai premi di risultato e non ai flexible concessi on top sui salari. L'unico dato ufficiale è di fonte europea, anche se un po' generale: in Italia (sono dati dell'Osservatorio sociale europeo) la spesa per il cosiddetto Wov (Welfare occupazionale volontario) è il 2,2% della spesa sociale complessiva contro il 6,4% della Germania e il 17% dell'Inghilterra. Certo in quei paesi vigono altri sistemi di welfare (meno universalistici e assistenzialistici), ma il dato evidenzia che il margine di crescita del welfare aziendale in Italia è notevole. Non a caso si affollano competitor diversi: dalle compagnie di assicurazione ai broker, dai provider di servizi agli esperti di piattaforme web, dalle agenzie del lavoro fino agli attori del Terzo settore. La gara è partita, il mercato è servito.

**Marco Barbieri**



### I servizi più diffusi



### Le domande per il futuro



### Le ragioni del Welfare

