

**[L'INCHIESTA]**

# Baby sitter, psicologi, campi estivi l'industria scopre il welfare aziendale

## Dai campi estivi alla governante il welfare privato dell'industria

NEL NOSTRO PAESE SONO ORMAI PIÙ DI TRE MILIONI I DIPENDENTI CHE GODONO DI SERVIZI PAGATI DALL'IMPRESA: SEMPRE PIÙ SPESSO SOSTITUISCONO I PREMI IN DENARO E HANNO IL DUPLICE EFFETTO DI FIDELIZZARE I LAVORATORI E FAVORIRE I CONTRATTI INTEGRATIVI

**Marco Ruffolo**

**Q**uando si scopre che il 40% dei dipendenti privati riceve un premio di produttività grazie ai contratti integrativi, e che il 25% può optare per un paniere di benefit, non si può fare a meno di concludere che qualcosa di nuovo e di significativo stia effettivamente accadendo nel mondo del lavoro italiano. Abbiamo ormai ventimila contratti aziendali e territoriali che distribuiscono bonus di risultato a 5 milioni di dipendenti. Un quinto di questi contratti offre a circa tre milioni di lavoratori quello che viene definito il "secondo welfare" o welfare aziendale: un vestito su misura di beni e servizi che le imprese cucinano addosso ai propri dipendenti.

**C'**è di tutto in questa operazione di sartoria: dal classico carrello della spesa alle polizze sanitarie, dalle borse di studio per i figli ai campi estivi, dal babysitting on demand all'aiuto psicologico, dall'asilo nido alla previdenza integrativa. Lì dove lo Stato non arriva, arriva il tuo datore di lavoro. Nulla di nuovo sotto il sole, si potrebbe obiettare. È da oltre un secolo che le aziende, soprattutto le più grandi, cercano in vario modo e con fini diversi di prendersi cura del benessere dei propri lavoratori. All'inizio con interventi invasivi e totalizzanti: alloggi, scuole, strade, strutture ricreative e assistenziali. Il villaggio operaio di Crespi d'Adda, con le sue casette complete di giardino e orto e la piscina al coperto, nasce già alla fine dell'800. In piena era fascista viene costruita la Città Sociale di Gaetano Marzotto, dove ci sono persino uno stadio e un teatro. E ancora nel dopoguerra l'idea del villaggio operaio viene

riproposto da Enrico Mattei con Metanopoli, mentre la Fiat di Valletta distribuisce i libretti azzurri delle mutue e organizza le colonie estive per i bambini. Con Adriano Olivetti, poi, il welfare di impresa esce addirittura dalla dimensione aziendalistica (dove gli scopi sono quasi sempre la produttività e in non pochi casi l'allontanamento degli operai da sindacati e partiti di sinistra), e assume le forme di un'utopia sociale, quasi una sorta di socialismo aziendale.

### Il modello Luxottica

Quei grandi progetti oggi sono solo un ricordo: l'impresa non pretende più di organizzare ogni aspetto della vita dei propri dipendenti ma più modestamente offre loro pacchetti di benefit tra i quali il lavoratore è libero di scegliere. È il modello Luxottica, seguito da molte altre aziende. Ol-

tre a differenziare i servizi proposti, quel modello prevede fin dall'inizio la loro negoziazione con i sindacati. Insomma, basta con il paternalismo, largo alla contrattazione. Ed è proprio partendo da questo principio che il governo Renzi decide alla fine del 2015 di intervenire per dare un colpo di acceleratore agli accordi aziendali e territoriali. Da una parte reintroduce la detassazione dei premi di produttività (solo il 10% al posto delle normali aliquote Irpef), dall'altra consente ai lavoratori di sostituire il premio con una serie di benefit totalmente esenti, incardinando quindi il welfare aziendale all'interno della contrattazione. All'inizio lo sgravio viene applicato a premi fino a 2 mila euro e ai lavoratori con reddito fino a 50 mila. Poi, con la legge di bilan-

cio 2017, salgono sia l'uno che l'altro: 3 mila e 80 mila euro.

### Prestazioni anziché premi

Ma sgravi a parte, è soprattutto con la lunga serie di prestazioni offerte in sostituzione dei premi che il governo spera di favorire la diffusione dei contratti di secondo livello, pressoché sconosciuti alle piccole imprese. Si va dall'istruzione ai buoni spesa, dalla previdenza integrativa al telelavoro, dai congedi parentali all'assistenza sanitaria. Le ultime due in cima alla graduatoria delle prestazioni più richieste, secondo il nuovo Rapporto Wellbeing di OD&M Consulting (Gi Group).

### Guadagni e successo

Poco alla volta, sindacati, lavoratori e aziende si lasciano convincere dal nuovo welfare aziendale. Sembra un sistema in cui tutti alla fine guadagnano: il lavoratore ottiene subito i servizi che desidera senza pagare un euro di tasse; su quei servizi l'impresa non versa i contributi, senza tuttavia che questo riduca in modo significativo la futura pensione del dipendente. Il risultato è un clima di relazioni più sereno e un più elevato grado di "fidelizzazione" dei dipendenti. L'interesse per i benefit detassati comincia a diffondersi e si traduce a poco a poco in una robusta crescita dei contratti integrativi e in particolare di quelli che prevedono forme di welfare. Nel 2014 i lavoratori meritevoli di premio erano due milioni e 700 mila. Oggi hanno superato i cinque mi-



lioni, tre dei quali possono optare per il welfare. Il segno che questa volta non sono solo le grandi imprese a farsi coinvolgere, è l'accelerazione degli accordi territoriali - quelli preferiti dalle imprese minori - ormai quasi il 20% del totale. Resta invece ancora molto indietro il peso del Sud e delle Isole, con contratti integrativi che non riescono ad andare oltre il 7,5% del totale.

### Piccoli e grandi

Dunque, sono soprattutto le piccole e medie imprese del Centro-Nord a rompere gli indugi e a seguire almeno in parte l'esempio tracciato dai gruppi più affermati. Che intanto rafforzano ancora di più i pacchetti welfare previsti dai loro integrativi: Ferrero con i suoi bonus agli orfani dei dipendenti, Fiat-Chrysler con mense, testi scolastici e centri estivi, Nestlé con il nido aziendale alla Perugina, Ikea con i quattro mesi di congedo parentale pagato. E ancora una volta Luxottica, il gruppo apripista, che in aggiunta a tutti i servizi offerti già da tempo, mette a disposizione dei suoi dipendenti due nuove figure atipiche: lo psicologo e il maggiordomo. Il primo offre servizi di counseling giorno e notte. Il secondo paga le bollette, ritira gli esami medici, porta i vestiti in lavanderia, conciliando così i tempi del lavoro con quelli della vita privata dei dipendenti. I piccoli e medi imprenditori, che non hanno la capacità di offrire direttamente tutti questi panieri, ricorrono ai voucher e uniscono le forze in reti territoriali. Andrea Keller, ad di Edered Italia, società del gruppo leader nel mondo nei servizi prepagati alle imprese e inventore del ticket restaurant, è ottimista: «Dall'ultima ricerca da noi commissionata alla Doxa risulta che il 78% delle pmi considera il wel-

fare aziendale un'occasione da cogliere assolutamente. Lo strumento del voucher è a questo riguardo essenziale e noi, dopo le esperienze in Francia e in Inghilterra, lo stiamo utilizzando con successo anche in Italia attraverso il ticket-welfare che coinvolge un'ampia rete di operatori accreditati». Sono proprio questi operatori esterni alle aziende a ingrossare il giro di affari del welfare aziendale. Tenendo conto che il premio di risultato destinato a ciascun lavoratore è tra 1.000 e 1.500 euro, e che i dipendenti che possono scegliere i benefit sono circa 3 milioni, il business complessivo potrebbe aggirarsi tra i 3 e i 4,5 miliardi.

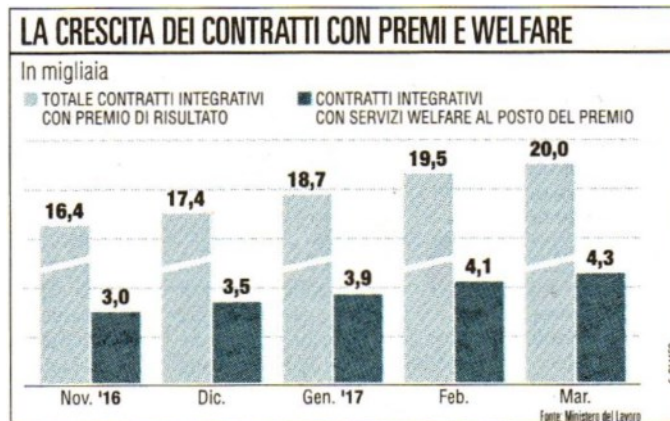
### I punti deboli

Tutti soddisfatti dunque? Imprese, lavoratori, operatori del welfare? In realtà questo sistema non è privo di punti deboli. Innanzi tutto l'accesso è ancora negato ai tre quarti dei dipendenti privati, e a quasi tutti quelli residenti nel Mezzogiorno. E c'è poi una preoccupazione di fondo che coinvolge il rapporto tra pubblico e privato. Lo spiega Franco Martini, segretario confederale della Cgil, che pure condivide la diffusione dei benefit d'azienda: «Attenti a non depotenziare lo stato sociale. Se il governo da una parte riduce la spesa sociale e dall'altra detassa il welfare aziendale (riducendo così le entrate pubbliche), non fa che trasferire risorse da chi è più debole a chi è in grado di pagarsi i servizi sociali grazie alla sua azienda, ossia a una minoranza fortunata, in prevalenza dipendenti di grandi aziende del Nord. Il problema si manifesta in modo particolare nella sanità, dal momento che le polizze private sono tra le prestazioni più richieste

in azienda. Dunque, va bene il welfare aziendale ma a patto che non scatti questo travaso ingiusto di risorse». Di parere opposto è la ricercatrice Franca Maino, che per il Centro Einaudi ha curato l'ultimo rapporto sul secondo welfare: «Non vedo questo rischio di sostituzione pubblico-privato, oggettivamente lo Stato non può garantire e di fatto non garantisce tutta una serie di servizi particolari, come per esempio quelli che facilitano la vita delle donne. Deve invece puntare su servizi universali, a cominciare dal contrasto alla povertà e al disagio. Le risorse pubbliche per tutti non ci sono, è bene saperlo». Eppure in molti casi lo Stato sembra ammainare la bandiera anche nei cosiddetti servizi universali, se è vero, come ci spiega il Censis, che undici milioni di italiani hanno rinunciato alle cure per motivi economici o per via delle lunghissime liste d'attesa.

Proprio alla luce di questa incapacità del welfare pubblico di tener testa ai bisogni crescenti dei cittadini, c'è chi guarda con sospetto al doppio filo (tra salario e welfare) che unisce in modo sempre più indissolubile il lavoratore alla sua azienda: se sarà quest'ultima a offrirgli gran parte dei servizi sociali, il timore di essere licenziato potrebbe spingerlo ad accettare condizioni di lavoro peggiorative pur di non perdere il suo welfare oltre al suo stipendio. Anche per questo, dicono i sindacati, è importante che lo Stato non arretri sul terreno della spesa sociale. Così come è necessario che quei panieri di benefit aziendali restino ben radicati all'interno della contrattazione tra sindacato e impresa e non vadano a sostituire pezzi crescenti di salario.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





**COME SI DISTRIBUISCONO PREMI E SERVIZI WELFARE**

Contratti per area geografica; marzo 2017, valori assoluti e quota %



**FCA** FIAT CHRYSLER AUTOMOBILES

Il contratto integrativo prevede mense semigratuite, rimborso dei test scolastici per i figli, centri estivi



**LUXOTTICA**

In aggiunta a una serie di servizi già previsti da tempo, i dipendenti hanno psicologo e "maggior-domo"

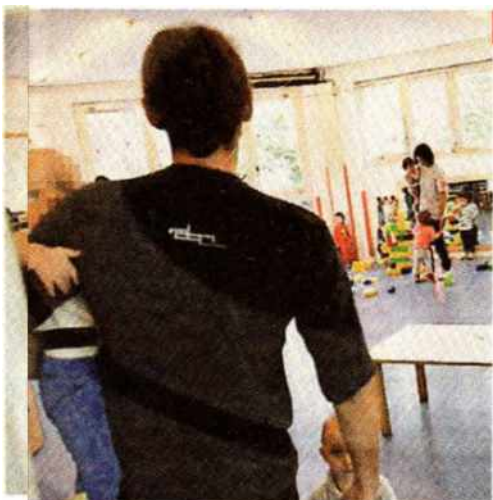


**FERRERO**

Un giorno a settimana si lavora da casa. Tre anni di stipendio alla famiglia se muore un dipendente



**Adriano Olivetti**  
(1901-1960), padre riconosciuto di qualsiasi forma di welfare aziendale



**Nestlé**

È stato creato un asilo-nido aziendale alla Perugina, una delle principali partecipazioni italiane del gruppo



**IKEA**

Sul modello svedese, vengono riconosciuti a padri e madri fino a quattro mesi di congedo parentale pagato



**Franco Martini**, segretario confederale della Cgil