

Welfare aziendale e servizi alla persona: stato dell'arte e prospettive

**Il welfare come motore dell'economia: domiciliarità e servizi alla persona
Giornata Nazionale della Previdenza – Napoli, 12 maggio 2016**

FRANCA MAINO

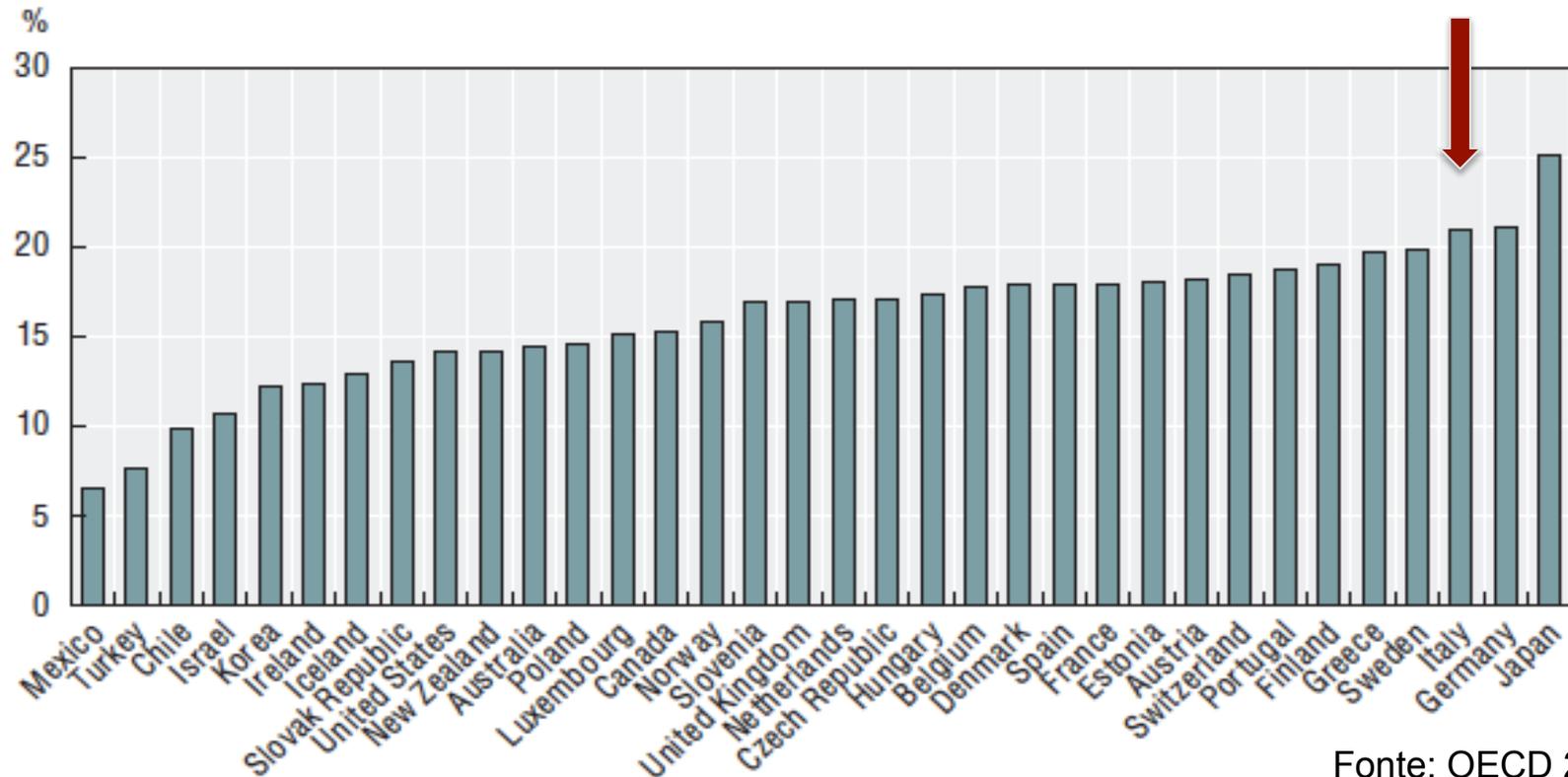
**Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali,
Università degli Studi di Milano e
Laboratorio "Percorsi di Secondo Welfare",
Centro Luigi Einaudi**



Popolazione anziana

Over 65 in % della popolazione totale (2013)

Oggi



Fonte: OECD 2015

Nel **2030** sarà il 26% della popolazione italiana ad avere più di 65 anni e l'8,2% della popolazione avrà più di 80 anni (media UE-27: 5%)

Le politiche di assistenza agli anziani in Italia

- Prevalenza di interventi forniti dalla famiglia, con un sovraccarico del lavoro di cura in capo alla componente femminile (“**welfare fai da te**” ... **oggi in forte crisi**)
- Residualità e categorialità dell’intervento pubblico
- Differenze territoriali tra Nord e Sud nelle modalità di intervento e nelle politiche di assistenza
- Prevalenza dei trasferimenti monetari (schema principale: indennità di accompagnamento)
- Assenza di un quadro nazionale unitario:
 - => frammentazione derivante dalla devoluzione agli enti territoriali delle competenze in materia di assistenza agli anziani
 - => emergenza di modelli territoriali (regionali) di regolazione e *governance* delle politiche di assistenza agli anziani

Anziani e non autosufficienza / 1

- In Italia per la non autosufficienza si stima siano mobilitate risorse private rilevanti:
 - oltre 9 miliardi di euro per le badanti (ca. 700.000, di cui 361.500 regolarmente registrate presso l'INPS con almeno un contributo versato nell'anno)
 - 4,9 miliardi di euro per il pagamento delle rette per gli oltre 295 mila longevi ospiti di residenze
 - a cui si aggiungono le risorse pubbliche per l'indennità di accompagnamento
- Sono 120.000 le persone non autosufficienti che hanno rinunciato alla badante per ragioni economiche. Il 78% degli italiani pensa che stia crescendo la pressione delle badanti per avere stipendi più alti e maggiori tutele, con conseguente rialzo dei costi a carico delle famiglie

Fonte: Censis e INPS.

Anziani e non autosufficienza / 2

- L'impegno economico è spesso insostenibile:
 - 333.000 famiglie hanno utilizzato tutti i risparmi per pagare l'assistenza a un anziano non autosufficiente
 - 190.000 famiglie hanno dovuto vendere l'abitazione per trovare le risorse necessarie
 - 152.000 famiglie si sono indebitate per pagare l'assistenza
- Sono oltre 909.000 le reti familiari che si «autotassano» per pagare l'assistenza del familiare non autosufficiente
- E anche quando si ricorre alla badante, l'85% degli italiani sottolinea che è comunque necessario un massiccio impegno dei familiari per coprire giorni di riposo, festivi, ferie

Fonte: Censis e INPS.

La sindrome italiana tra nuovi bisogni e nuove categorie a rischio

La sindrome italiana

Tassi elevati di invecchiamento

Bassa fertilità

Bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro

Bassa offerta pubblica di servizi per l'infanzia e per gli anziani

Tassi di povertà elevati, che colpiscono famiglie con minori e gli anziani

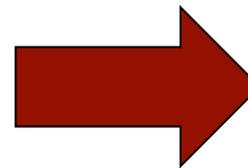
Nuove categorie a rischio

Donne, specialmente se con figli

Anziani non-autosufficienti

Giovani (disoccupati/inattivi/
precari)

Persone a rischio vulnerabilità



Nuovi bisogni

Conciliazione vita-lavoro

Long-term care

Politiche attive del lavoro e
formazione

Politiche di inclusione

Le donne: risorsa strategica per un welfare che insieme concili risposta ai (nuovi) bisogni e crescita del paese

Secondo la Banca d'Italia se il nostro paese avesse il tasso di occupazione medio UE il Pil farebbe un balzo in avanti di 7 punti

Per muovere in questa direzione (crescita dell'occupazione femminile, oggi pari al 46,8% a fronte di una media UE28 del 59,6%) è necessario:

- Puntare su misure di conciliazione vita personale-vita lavorativa
- Sviluppare il “terziario sociale”, mercato dei servizi alla persona/famiglia (mancano oggi almeno 1 milione di posti di lavoro in questo settore)
- Lasciarsi alla spalle un “welfare fai da te” che ha tradizionalmente scaricato sulla famiglia e sulle donne i carichi di cura dei figli e degli anziani (non autosufficienti)



Il welfare aziendale nella Legge di stabilità 2016 e nel Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016: quali novità?

1. Nuova disciplina del **premio di produttività**: viene incentivato il ricorso al welfare aziendale e contrattuale anche nell'ambito dell'erogazione della parte variabile del salario legata alla produttività, **favorendo fiscalmente i servizi di welfare rispetto all'equivalente in denaro**
 2. Ulteriori agevolazioni nel caso di **coinvolgimento paritetico dei lavoratori**
 3. Modifica dell'art. 51 del TUIR per aggiornare la **normativa sul welfare aziendale** e ampliarne le possibilità di utilizzo (nuovi servizi e prestazioni rimborsabili)
 4. Diffusione della contrattazione di secondo livello
-

Modifica dell'art. 51 del TUIR

Si amplia le possibilità di utilizzo del welfare in aziendale, anche per via contrattuale

Si applica a tutti i benefit di welfare aziendale offerti ai lavoratori e prevede:

- ✓ eliminazione del **requisito della volontarietà**
- ✓ aggiornamento e ampliamento dei **servizi per l'infanzia**
- ✓ inclusione della **non autosufficienza**
- ✓ diffusione di strumenti che facilitino la fruizione di servizi, come i **voucher**



Decreto attuativo della Legge 208/2015 Voucher (art. 6)

- *I voucher non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare e non sono monetizzabili o cedibili a terzi (così da scongiurare l'uso scorretto del voucher come una sorta di moneta parallela che consenta la fruizione dei servizi da parte di chi non ne avrebbe diritto); possono dare diritto a un solo bene, prestazione, opera o servizio per il suo intero valore nominale (non possono essere integrati)*
- => Possibilità di utilizzare i voucher per facilitare l'introduzione di piani di **welfare nelle PMI** attraverso l'adozione di uno strumento acquistabile e immediatamente spendibile
- => Un sistema di *voucher* per l'acquisto di servizi di natura socio-sanitaria e per il disbrigo delle incombenze quotidiane può favorire **nuova occupazione** ma anche **l'emergere del lavoro nero** così diffuso fra i collaboratori domestici e gli assistenti personali, con il vantaggio di migliorare le condizioni di lavoro e aumentare il gettito contributivo determinato dall'aumento dell'occupazione regolare



Perché puntare sui voucher servizi alla persona?

Il **voucher servizi alla persona** si configura come uno strumento ideale per la promozione e diffusione di misure di welfare aziendale:

- Mezzo adeguato per rispondere ai nuovi bisogni sociali accrescendo il protagonismo dei beneficiari (*empowerment*)
- Catalizzatore di nuovi protagonisti e risorse: dalle aziende alle famiglie, dai fornitori di servizi alle amministrazioni pubbliche (locali)
- Motore di sviluppo economico grazie alla crescita del terziario sociale
- Strumento di semplificazione delle procedure di erogazione di prestazioni/servizi
- Strumento che si inserisce perfettamente nell'alveo del quadro sociale europeo



Tre obiettivi/fronti di intervento su cui puntare

- **Aggregare la domanda** per fare “massa” e generare nuove relazioni allo scopo di offrire servizi nuovi ad una **platea più ampia di destinatari**: dai beni sociali e socio-sanitari ai servizi di conciliazione vita personale-lavoro
- **Aggregare i servizi di welfare** per creare una infrastruttura sociale che si basi sul coinvolgimento dei potenziali erogatori (mutue, assicurazioni, fondi, casse, cooperative, imprese sociali, medici) => fondamentale: 1) **intercettare la spesa out-of-pocket delle famiglie e farla diventare risorsa da intermediare**, 2) attivare/coinvolgere operatori sociali e sanitari oltre che le strutture già operative
- **Condivisione di prestazioni e piani di welfare aziendale** tra le micro e PMI (e tra i lavoratori autonomi) => cruciali i contratti integrativi e aziendali per provare a sperimentare soluzioni innovative (**vere e proprie piattaforme di sharing del welfare integrativo**)

Relazioni industriali e piani di welfare

- **Contrattazione aziendale/inter-aziendale** => all'interno di un quadro di regole generali, le parti possono attivarsi per intercettare bisogni ed esigenze specifiche di una determinata popolazione conciliandole con le esigenze produttive dell'azienda
- **Contrattazione territoriale** => per le piccole aziende può essere utile un'azione di rete sul territorio ove le associazioni imprenditoriali, d'intesa con i sindacati, elaborano "pacchetti di welfare" a loro dedicati offrendo alle imprese della rete assistenza tecnica per la loro implementazione e gestione
- **Contrattazione nazionale** => inclusione nel contratto nazionale delle esperienze di welfare più innovative sperimentate al livello aziendale, in modo da farle diventare patrimonio comune di un determinato settore
- **Bilateralità** => enti e fondi di origine contrattuale (nazionale e/o territoriale), composti e gestiti in modo paritetico hanno la finalità di erogare alle parti che hanno sottoscritto il contratto servizi e prestazioni (anche di welfare) finanziati grazie ai contributi versati



W PERCORSI DI
secondo
welfare



Centro
di Ricerca e
Documentazione
Luigi Einaudi



fondazione
cariplo



Compagnia
di San Paolo



FONDAZIONE
CASSA DI RISPARMIO
DI CUNEO



Fondazione
Cassa di Risparmio
di Padova e Rovigo



FONDAZIONE
CON IL SUD



Fondazione
Bracco



FORUM
ANIA
CONSUMATORI

LUXOTICA



CISL
LOMBARDIA



CISL
PIEMONTE



Edenred

CORRIERE DELLA SERA



CITTA' DI TORINO

Franca Maino
franca.maino@unimi.it
www.secondowelfare.it