

Modelli di welfare e modelli di capitalismo.

Le sfide per lo sviluppo socio-economico in Italia e in Europa

**Welfare models and Varieties of Capitalism. The challenges to the
socioeconomic development in Italy and Europe”**

Macerata (MC), 22-24 settembre 2016

**L'UTILIZZO DEL PREMIO DI PRODUTTIVITÀ AI FINI WELFARE:
L'IMPATTO SUL “FUTURO SOCIALE” DEL LAVORATORE**

di Giulia Mallone * e Tiziana Tafaro **

Paper per la IX conferenza annuale ESPAnet Italia 2016

(*) Centro di Ricerca e Documentazione “Luigi Einaudi”

via Ponza 4, 10121 Torino

giulia.mallone@secondowelfare.it

(**) Studio Attuariale Orrù e Associati

via Donatello 75, 00196 Roma

tiziana.tafaro@studioattuarialeorru.it

Abstract

Con le novità in tema di welfare aziendale e premio di risultato apportate dalla Legge di Stabilità per l'anno 2016, la conversione del premio in beni e servizi di welfare è diventata una opzione esercitabile dai lavoratori. Il paper evidenzia come scegliere di convertire il premio di risultato in prestazioni di welfare rappresenti un indubbio vantaggio economico per l'azienda, che "risparmia" le contribuzioni previdenziali. Per il lavoratore il calcolo della convenienza appare leggermente più complesso: se da un lato esiste un guadagno immediato rappresentato dalla maggiore entità della somma disponibile poiché non intaccata da alcun tipo di imposizione, in prospettiva la mancata contribuzione INPS avrà senza dubbio un impatto negativo sul reddito pensionistico futuro. La simulazione proposta è finalizzata a fornire dunque un'indicazione concreta circa le conseguenze, in termini di riduzione del trattamento pensionistico futuro, della mancata contribuzione relativa all'utilizzo del premio di produttività ai fini welfare, e dall'altro a formulare una proposta di possibile "compensazione" legata all'utilizzo, totale o parziale, del premio stesso per la costruzione di una copertura di non autosufficienza valida sia durante il periodo di attività che per tutto il periodo di pensionamento.

1. L'Italia tra primo e secondo welfare

I cambiamenti demografici e delle strutture familiari hanno messo in discussione le "capacità di welfare" delle famiglie, il principale ammortizzatore sociale italiano. L'allungamento dell'aspettativa di vita media ha implicazioni, oltre che sui bisogni assistenziali, sulla distribuzione degli oneri di cura: combinato al prolungamento dell'età delle donne primipare, contribuisce all'incremento di quella generazione "sandwich" schiacciata contemporaneamente tra la cura dei figli e dei genitori anziani e non autosufficienti. Un problema che in Italia - senza adeguati strumenti di *caregiving* familiari per bambini e anziani - è destinato a peggiorare ulteriormente i livelli di occupazione femminile già ampiamente inferiori alla media europea (pari nel 2014 al 46,8% a fronte di una media UE-28 del 59,6%, come riportato dal Database Eurostat). Parallelamente alla crescita e all'aumento della complessità dei bisogni sociali, si è assistito al taglio delle risorse per farvi fronte soprattutto a danno degli enti locali, che negli ultimi anni - a causa della pesante contrazione dei trasferimenti statali - hanno assunto un'importanza sempre maggiore nell'erogazione dei servizi di welfare.

Per “conciliare” il contenimento della spesa pubblica e la sostenibilità del sistema di welfare statale con la tutela dei nuovi rischi che derivano dall’invecchiamento della popolazione, dalla maggiore flessibilità del mercato del lavoro e dall’aumento delle spese sanitarie, una possibile soluzione è costituita dall’emergere di un “secondo welfare” che racchiude tutte le iniziative non solo di protezione ma anche di promozione e investimento sociale in grado di favorire un reale rinnovamento del modello di welfare attraverso il coinvolgimento di attori economici e sociali quali imprese, sindacati, enti bilaterali, fondi previdenziali, casse professionali, fondazioni, assicurazioni, il terzo settore e gli enti locali (Maino e Ferrera 2013; 2015). Tra gli attori del secondo welfare spiccano certamente le aziende e i sindacati: soggetti in grado di implementare politiche di welfare aziendale capaci di accrescere il benessere dei lavoratori e, in un numero crescente di casi, dei territori in cui hanno sede e delle loro comunità. (Maino e Mallone 2016).

2. Il welfare aziendale: protagonisti e prestazioni

Il welfare aziendale è generalmente inteso come l’insieme di benefit e servizi forniti dall’azienda e/o dai sindacati ai dipendenti al fine di migliorarne la vita privata e lavorativa in numerosi ambiti, dal sostegno al reddito familiare e alla genitorialità, alla tutela della salute e fino a misure per il tempo libero e agevolazioni di carattere commerciale. In Italia le imprese sembrano aver ormai superato il modello tradizionale di “paternalismo industriale” in voga negli anni ’50, e si avviano oggi a definire modelli di welfare aziendale - o meglio dire di welfare contrattuale – meno discrezionali, più condivisi con i lavoratori e attenti alle mutate esigenze della forza lavoro, e al tempo stesso integrati nella strategia aziendale per migliorare le prestazioni. Per le aziende i pacchetti di welfare rientrano nella strategia interna di “*rewarding*” dei dipendenti che, più soddisfatti e motivati, svolgono meglio il loro lavoro e scelgono di non lasciare l’azienda. Essi costituiscono anche un elemento importante all’interno delle politiche di responsabilità sociale d’impresa, promosse dalla Commissione europea e sempre più frequentemente sotto lo sguardo attento di tutti gli *stakeholder*, lavoratori, azionisti e consumatori.¹

I sistemi di welfare aziendale si compongono generalmente di quattro aree di intervento: la previdenza complementare, la sanità integrativa, le politiche per la famiglia, e i programmi di

¹ Nell’ambito della attività in tema di RSI iniziata con la sua Comunicazione al Parlamento europeo del 2011, la Commissione europea ha pubblicato “Corporate Social Responsibility National Public Policies in the European Union. Compendium 2014” per raccogliere e comparare i progetti dei diversi Paesi Membri per promuovere la RSI.

formazione (Greve 2007, Pavolini et al. 2013). Alle prime due, ormai consolidate all'interno dei piani retributivi, si sono aggiunti più di recente i beni e servizi di conciliazione vita-lavoro, finalizzati al miglioramento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata di tutti i lavoratori attraverso una grande varietà di servizi che vanno dal sostegno economico all'aiuto nel disbrigo delle commissioni. Un ambito che in Italia riguarda però ancora in particolare le lavoratrici donne, divise tra lavoro e compiti di cura dei figli e/o dei genitori anziani, e per questo spesso costrette a riconsiderare le proprie prospettive lavorative e di carriera fino a rinunciare al posto di lavoro a causa della mancanza di un'offerta adeguata di servizi dedicati a bambini e anziani. L'ambito del *work-life balance* si divide a sua volta in tre sottocategorie corrispondenti alla natura del benefit offerto: denaro, servizi e tempo (Seeleib-Kaiser e Fleckenstein 2009). Con *denaro* si intendono tutti gli strumenti di sostegno al reddito familiare che prevedono l'erogazione monetaria – come ad esempio i rimborsi delle spese scolastiche o del costo dei libri di testo – mentre i servizi vengono forniti direttamente dall'azienda e, spesso, all'interno della stessa struttura di lavoro come asili nido aziendali e sportelli informativi e di consulenza psicologica, sanitaria o legale. Il tempo rappresenta certamente la categoria più diffusa in questo periodo di crisi economica: gli strumenti come il part-time, la flessibilità oraria in ingresso e in uscita e le novità introdotte sotto l'etichetta di “lavoro agile” o *smartworking* sono infatti per l'azienda “benefit a costo zero”, che necessitano però di uno sforzo di riorganizzazione interna delle attività e del personale. Agli strumenti di flessibilità “a costo zero” si aggiunge la disciplina dei permessi e dei congedi, che stabilisce le condizioni di miglior favore rispetto alla normativa e ai contratti collettivi nazionali vigenti per quanto riguarda il diritto a usufruire di permessi retribuiti e la possibilità di ricevere da parte dell'azienda integrazioni del salario durante il congedo di maternità. Rientrano infine sempre più spesso nell'accezione di welfare aziendale i programmi di formazione e *life-long learning* offerti ai dipendenti: nonostante si tratti di iniziative talvolta specifiche e legate all'utilizzo di nuove tecnologie produttive finalizzate all'aggiornamento delle competenze dei collaboratori nell'interesse aziendale, queste costituiscono al tempo stesso importanti occasioni di apprendimento che, specialmente se riferite a competenze più generali come ad esempio corsi di informatica e di lingua straniera, arricchiscono il profilo professionale e culturale dell'individuo.

Impresa e sindacato hanno la responsabilità, e al tempo stesso l'opportunità, di discutere insieme la spesa per le politiche di welfare rivolte ai dipendenti e alle loro famiglie e le direttrici di sviluppo più promettenti in base ai bisogni della popolazione aziendale. Superato

il modello tradizionale di “paternalismo industriale” diffuso nella fase di crescita economica e di espansione del welfare state degli anni Cinquanta e Sessanta, le imprese in Italia stanno ora sperimentando modelli di welfare aziendale e/o contrattuale meno discrezionali, più condivisi con i lavoratori e attenti alle mutate esigenze della forza lavoro, spesso integrati nella strategia aziendale per migliorare le prestazioni lavorative (Mallone 2015). Se per l’azienda si tratta di una strategia lungimirante di investimento sul proprio capitale umano interno, i rappresentanti dei lavoratori possono invece contribuire alla definizione dei benefit e alla supervisione circa la corretta erogazione, nonché assicurarne la continuità nel tempo attraverso l’inclusione nei contratti aziendali (Maino e Mallone 2016). Specialmente quando l’inserimento di strumenti di welfare si configura come un *trade-off* con il salario – nei casi in cui ad esempio l’azienda disponga l’introduzione di un benefit per “compensare” la mancata possibilità di aumenti salariali, per “mitigare” l’effetto di una riorganizzazione aziendale o proponga la conversione in welfare di parte del salario variabile – il ruolo delle rappresentanze sindacali risulta cruciale sia per vigilare sul processo sia per certificarne la legittimità agli occhi dei lavoratori una volta raggiunto un accordo con la parte datoriale. Le relazioni industriali giocano un ruolo fondamentale nello sviluppo del welfare aziendale, specialmente a livello decentrato ma certamente anche con le posizioni e le “linee guida” in materia di contrattazione di secondo livello espresse sia dalle associazioni datoriali che dalle diverse sigle sindacali a livello nazionale.

Se la modalità più diffusa, specialmente nelle imprese di grandi dimensioni, sembra essere ancora la predisposizione da parte del *management* di un budget annuale per il welfare, si diffondono varianti che prevedono l’utilizzo parziale o totale del premio di risultato dei lavoratori, che hanno la facoltà di scegliere se riceverlo in denaro o in beni e servizi di welfare. Sono sempre di più le imprese che puntano sulla produttività e sull’effetto incentivante del welfare aziendale, e scelgono di definire insieme alle parti sindacali dei parametri – solitamente relativi alla produttività, alla sicurezza e manutenzione dei luoghi di lavoro e ai livelli di assenteismo – inseriti all’interno della contrattazione aziendale e aggiornati a cadenza regolare, in base ai quali si accumulano risorse nel “fondo” welfare. Anche per quanto riguarda i singoli benefit il “nodo” del finanziamento è cruciale: servizi e rimborsi erogati direttamente dall’azienda ai dipendenti sono strumenti di sostegno al reddito che permettono al lavoratore di risparmiare ma costituiscono naturalmente un costo reale per l’impresa, mentre sistemi basati sulla stipula di convenzioni commerciali con fornitori terzi pagati poi – seppur beneficiando di tariffe agevolate – dal singolo lavoratore che richiede il

servizio, non richiedono all'azienda lo stesso sforzo finanziario. Una categoria a parte è infine costituita dalle soluzioni per aumentare la flessibilità dei tempi e introdurre nuove modalità di lavoro: pur non costituendo un costo diretto in capo all'azienda, queste richiedono spesso grande sforzo gestionale e la riorganizzazione dei processi produttivi.

Come dimostrano i recenti interventi normativi in tema di welfare aziendale, tra i "protagonisti" del welfare in azienda c'è anche lo Stato, che favorisce lo sviluppo del welfare aziendale attraverso le agevolazioni fiscali previste per la fornitura di beni e servizi da parte delle imprese ai propri dipendenti. Tra le principali motivazioni che spingono alla creazione di piani di welfare per i dipendenti, le aziende menzionano proprio la possibilità di sfruttare gli sgravi fiscali previsti negli articoli 51 e 100 del TUIR e, a testimonianza della rilevanza del nuovo *business*, sono ormai numerose le società di consulenza e servizi nate nel nostro Paese proprio per progettare, implementare e gestire sistemi di welfare aziendale. La normativa fiscale è stata nel corso del 2016 aggiornata per ridefinire la lista dei beni e servizi ammessi, i limiti di deducibilità, e soprattutto per chiarire l'ambiguità circa il requisito della volontarietà che ha in passato limitato l'introduzione del welfare nella contrattazione di secondo livello.

3. La Legge di Stabilità 2016: nuove risorse per il welfare aziendale

La Legge di Stabilità per l'anno 2016, in vigore dal primo gennaio, ha definito la nuova disciplina del premio di risultato e ha introdotto importanti novità in tema di welfare aziendale, particolarmente attraverso l'introduzione di nuovi servizi defiscalizzati e incentivi allo sviluppo della contrattazione di secondo livello. Il 25 marzo è stato firmato dai Ministri del Lavoro e delle Politiche Sociali e dell'Economia e delle Finanze il decreto attuativo previsto dalla legge, mentre lo scorso 15 giugno è stata pubblicata la Circolare esplicativa dell'Agenzia delle Entrate volta a chiarire i limiti e i dettagli operativi della normativa. Due sono le principali linee di intervento su cui è intervenuta la Legge di Stabilità: la disciplina del premio di produttività e la modifica dell'art. 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR).

Uno degli elementi di novità del provvedimento è la volontà del Governo di promuovere la diffusione del welfare aziendale anche attraverso la conversione di tutto o di una parte del premio di produttività in welfare, valorizzando al contempo la contrattazione in materia di welfare. La legge reintroduce la detassazione del premio di produttività, prevista per la prima

volta nel 2008 e mantenuta - seppure con caratteristiche diverse - di anno in anno fino al 2015², e per la prima volta promuove il welfare aziendale nell'ambito dell'erogazione della parte variabile del salario legata alla produttività favorendo fiscalmente i servizi di welfare rispetto all'equivalente in denaro. Se il premio di produttività mantiene una imposta sostitutiva del 10%, lo stesso erogato in welfare è soggetto alle agevolazioni fiscali già previste dall'articolo 51 del TUIR, il Testo Unico delle Imposte sui Redditi, e non concorre dunque alla formazione del reddito del dipendente. Entrambe le opzioni sono subordinate al rispetto dei limiti di 2.000 euro di importo - aumentabile fino a 2.500 euro per le aziende che introducono sistemi di coinvolgimento diretto dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro - e 50.000 euro di reddito, e ogni lavoratore ha la facoltà di scegliere come ricevere l'importo del premio. Per accedere al premio fiscalmente agevolato, i contratti aziendali devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. Questi possono consistere in un aumento della produzione o nel risparmio dei fattori produttivi, ma anche nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi anche attraverso l'introduzione di strumenti di flessibilità di tempo e di luogo della prestazione lavorativa e innovazioni organizzative. I criteri di misurazione della produttività possono riguardare la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario ma anche il ricorso al "lavoro agile". Il passaggio che include lo *smart working* – da molti considerato la nuova frontiera della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro - richiama il Disegno di legge collegato alla Legge di Stabilità 2016 approvato in Consiglio dei Ministri nel gennaio 2016.³

Secondo punto centrale della Legge di Stabilità è la riforma dell'art. 51, che si applica non solo ai servizi erogati in sostituzione totale o parziale del premio di risultato, ma a tutti i benefit di welfare aziendale offerti ai lavoratori. Il testo dell'articolo è stato modificato con tre finalità principali: superare il limite della volontarietà che escludeva la possibilità di inserire alcuni servizi di welfare nella contrattazione aziendale; aggiornare il paniere dei servizi da includere nei piani di welfare; favorire lo sviluppo di strumenti che facilitino la diffusione del welfare anche tra le PMI. In primo luogo è stato eliminato il requisito della volontarietà che escludeva i sindacati dalla possibilità di concordare le misure di welfare riconducibili all'articolo 100 del TUIR (opere e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto). Attraverso una nuova formulazione della *lettera f* del comma 2 dell'art. 51, aziende e sindacati possono concordare interventi a favore dei

² Si veda Leonardi (2015).

³ Per il Disegno di legge sullo smart working si veda il link:
http://www.governo.it/sites/governo.it/files/testo_16.pdf.

dipendenti richiamando le finalità elencate nell'art. 100 senza incorrere nel vincolo della volontarietà previsto da quest'ultimo. La norma segna un cambiamento epocale dell'idea di welfare: da "dono" di stampo paternalistico il welfare diventa parte costitutiva del rapporto di lavoro e meritevole di condivisione paritetica tra le parti (Maino e Mallone 2016). La nuova formulazione dell'articolo 51 - "volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale" - introduce un ulteriore vantaggio per la contrattazione. I medesimi benefit previsti dall'articolo 100 e deducibili dal reddito di impresa nel limite del 5 per 1.000 del costo del lavoro, sono oggi - se inseriti in un contratto aziendale - interamente deducibili per l'impresa senza il limite previsto per l'iniziativa unilaterale.

La revisione della *lettera f-bis* del comma 2 dell'articolo 51 amplia il novero dei servizi per l'infanzia soggetti ad agevolazioni fiscali e contributive, aggiorna il testo per includere campi estivi e ludoteche, e mantiene la possibilità di erogare borse di studio. In questo modo il legislatore supera il precedente divieto di intervenire a sostegno delle spese per la scuola materna e per i servizi integrativi come mensa scolastica, pre e post-scuola, trasporto e altre iniziative legate alla frequenza scolastica come le gite, che potranno da ora in poi essere rimborsati dall'azienda. La circolare dell'Agenzia delle Entrate ha chiarito che rientra nel novero dei servizi di welfare aziendale previsti dall'articolo 51 anche il rimborso delle spese di baby-sitting sostenute dalle famiglie. L'introduzione della nuova *lettera f-ter* riconosce le sfide connesse all'invecchiamento demografico: i servizi di cura per i familiari anziani, compresi dunque quelli domiciliari, sono finalmente considerati strumenti di conciliazione vita-lavoro al pari delle politiche per la cura dei figli. Infine, il nuovo *comma 3-bis* prevede che l'erogazione dei beni e delle prestazioni previsti dai commi 2 e 3 dell'art. 51 possa avvenire anche mediante *voucher* in formato cartaceo ed elettronico, nel tentativo di rendere l'offerta di servizi ai dipendenti sostenibile anche per aziende prive di una ampia struttura organizzativa interna. Anche in questo caso, il decreto attuativo ha chiarito modalità di erogazione e limiti di utilizzo dei titoli di credito, mantenendo però invariata la possibilità delle aziende di fornire *ticket restaurant* e *voucher* corrispondenti al valore dei cosiddetti *fringe benefits*, che possono dunque essere ancora cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione. Rimane tuttavia il divieto di integrazione in denaro del *voucher* da parte dell'utilizzatore.

Guardando alle criticità del nuovo sistema, il premio di risultato convertito in welfare conviene a lavoratori e datori di lavoro, ma consente ai secondi di risparmiare più dei primi proprio grazie al mancato pagamento dei contributi previdenziali a carico dell'azienda. Il

Governo ha infatti introdotto la fiscalità agevolata al 10% ma non ha confermato la decontribuzione prevista per i “vecchi” premi fino al 2014 attraverso un fondo *ad hoc* per il finanziamento degli sgravi contributivi sui premi di risultato. Di conseguenza, su un premio di risultato erogato in denaro i dipendenti pagano tasse per il 10% e la loro parte di contributi previdenziali che ammonta a circa il 9%, mentre il datore di lavoro dovrà continuare a versare la quota più consistente dei contributi pensionistici. Se al contrario l’importo del premio è convertito in beni e servizi di welfare, entrambe le parti sono esentate dal pagamento delle tasse e dei contributi. I dipendenti riceveranno l'importo lordo come netto, e i datori di lavoro non sosterranno alcun costo aggiuntivo al valore del premio stesso. Quest'ultima soluzione offre così un incentivo significativi alle aziende, che non effettuano versamenti previdenziali, mentre produce spinte contrastanti per i lavoratori. Attraverso la conversione del denaro in welfare i dipendenti ottengono l'intero importo del premio da spendere in servizi di assistenza, ma dall'altra "perdono" i contributi previdenziali versati dal datore di lavoro. Come si evince chiaramente dalla figura, non solo il datore di lavoro finisce per “guadagnare” più del dipendente – 460 euro del primo a fronte dei 380 euro dei secondi – ma pagherà le conseguenze della propria scelta al momento del pensionamento.

In ultima analisi, se il premio erogato in welfare consente un risparmio per l’azienda e maggiore potere d’acquisto per il lavoratore, quest’ultimo si troverà ad affrontare le conseguenze al momento del pensionamento. Per questo è necessario disporre di accurate stime attuariali, nonché rendere i termini dello “scambio” tra impresa e lavoratori chiari e condivisi tra tutte le parti coinvolte. A fronte del meccanismo sopra presentato, le scelte per i rappresentanti dei lavoratori sembrano essere due. La prima, di stampo più “conservatore”, potrebbe essere quella di scoraggiare la conversione del premio in welfare così da assicurare il pagamento dei contributi previdenziali ai lavoratori; la seconda, più “strategica” consiste invece nel negoziare ogni aspetto del premio, ivi compreso il risparmio aziendale, di modo da ottenere un vantaggio extra per i lavoratori. Precisamente in questa direzione si articola la proposta presentata nel paragrafo seguente. Se le parti concordassero di re-investire tutto o parte del “risparmio” aziendale, quella somma potrebbe essere destinata – senza la necessità per l’impresa di stanziare un budget aggiuntivo – alla stipula per i dipendenti di strumenti di carattere assicurativo volti alla copertura di rischi ad oggi lasciati sulle spalle delle famiglie, come appunto il rischio di non autosufficienza, a condizioni più favorevoli di quelle a cui il lavoratore può accedere con una adesione individuale.

4. Convertire il premio in welfare: scenari possibili

Scegliere di convertire il premio di risultato in prestazioni di welfare rappresenta un indubbio vantaggio economico per l'azienda, che "risparmia" le contribuzioni previdenziali. Per il lavoratore, il calcolo della convenienza appare leggermente più complesso. Se da un lato, infatti, esiste senza dubbio un guadagno immediato rappresentato, a parità di premio, dalla maggiore entità della somma disponibile non intaccata da alcun tipo di imposizione, in prospettiva la mancata contribuzione INPS avrà senza dubbio un impatto negativo sul reddito pensionistico futuro.

La simulazione proposta in questo contributo ⁴ è finalizzata a fornire un'indicazione concreta circa le conseguenze, in termini di riduzione del trattamento pensionistico futuro, della mancata contribuzione relativa all'utilizzo del premio di produttività ai fini welfare, e dall'altro di formulare una proposta di possibile "compensazione" legata all'utilizzo, totale o parziale, del premio stesso per la costruzione di una copertura di non autosufficienza valida sia durante il periodo di attività che per tutto il periodo di pensionamento, tipologia che rappresenta allo stato una delle maggiori criticità delle opzioni attualmente esistenti, in ragione dei costi elevati.

Il modello valutativo si fonda su due scelte principali:

- la definizione di cinque specifici profili di riferimento, in relazione a diverse caratteristiche di età e durata dell'attività lavorativa, ferma restando il pensionamento a 68 anni e un reddito iniziale di 25.000 euro che comunque non supera mai, per l'intero periodo di attività, il limite di 50.000 euro;
- l'ipotesi di adesione collettiva alla copertura di non autosufficienza; la libertà di adesione pone, infatti, rilevanti problemi di selezione del rischio da parte degli interessati che si traducono evidentemente in costi significativamente più elevati.

Per ognuno dei profili considerati sono stati quindi calcolati:

- la riduzione annua della pensione di base, calcolata esclusivamente con il metodo contributivo, conseguente al mancato versamento del contributo previdenziale (33%) relativo alla quota annua del premio di produttività destinata alla copertura di non autosufficienza, per l'intero periodo di attività;

⁴ La proposta è formulata a partire dallo studio contenuto nel Quaderno "*Il welfare come motore dell'economia: domiciliarità e servizi alla persona*" che raccoglie i contributi del workshop sul tema organizzato da Assoprevidenza, Itinerari Previdenziali e Percorsi di Secondo welfare in occasione della Giornata Nazionale della Previdenza tenutasi a Napoli nel maggio 2016.

- il costo del finanziamento della copertura di non autosufficienza valida per l'intero arco di vita del lavoratore, da realizzarsi tramite versamento di una contribuzione in cifra fissa da versare esclusivamente durante il periodo di attività.

5. Il quadro di riferimento del modello di calcolo

Per la costruzione del modello il primo passo è rappresentato dalla definizione dei costi della prestazione di LTC, suddivisa fra le sue componenti di LTC durante la fase lavorativa e LTC da pensionato. In particolare si considererà una contribuzione **ESCLUSIVAMENTE** durante il periodo di attività che coprirà con un premio annuale il rischio di LTC da attivo e con un premio unico finale al pensionamento il rischio di LTC da pensionato.

Durante il periodo di accumulo del premio per la LTC da pensionato si supporrà un rendimento delle attività dell'1% reale, ipotizzato anche come tasso tecnico della prestazione di LTC da pensionato

Nel seguito si indicano le principali ipotesi che sono state considerate nell'analisi, precisando che i dati utilizzati non sono riferiti ad una specifica realtà.

IMPORTANTE: il calcolo è fatto su alcuni individui tipo ma le frequenze ipotizzate prevedono una **ADESIONE COLLETTIVA**. In caso contrario le valutazioni non possono essere considerate valide.

Individuazione degli individui tipo:

- Profilo 1: individuo M/F di 30 anni con 38 anni di attività, con reddito annuo iniziale pari a € 25.000;
- Profilo 2: individuo M/F di 35 anni con 33 anni di attività, con reddito annuo iniziale pari a € 25.000;
- Profilo 3: individuo M/F di 40 anni con 28 anni di attività, con reddito annuo iniziale pari a € 25.000.
- Profilo 4: individuo M/F di 45 anni con 23 anni di attività, con reddito annuo iniziale pari a € 25.000;
- Profilo 5: individuo M/F di 50 anni con 18 anni di attività, con reddito annuo iniziale pari a € 25.000;

Non si è ritenuto di considerare particolari variazioni relative al parametro reddito, poiché, avendo ipotizzato un contributo in cifra fissa, tale variabile è risultata ininfluyente. Tuttavia si è ritenuto comunque opportuno dare un'indicazione circa il "peso" che tale contributo riveste nell'ambito della struttura reddituale ipotizzata.

Finanziamento: attraverso una parte del premio di rendimento

Prestazioni:

- non autosufficienza da attivo: per semplicità, l'analisi ha considerato la corresponsione di una rendita mensile di importo pari a € 900,00, (cifra che corrisponde a circa i due terzi del costo di una badante a tempo pieno). Per il finanziamento di tale rendita si è ipotizzato (sulla base di convenzioni assicurative attualmente in vigore) un costo annuo pari a € 30 per iscritto sino al momento del pensionamento;
- non autosufficienza da pensionato: la rendita mensile erogabile è la stessa della prestazione da attivo. Per il finanziamento di tale rendita si è stimato un premio unico al momento del pensionamento.

Al riguardo si sottolinea che, ancorché in via di principio l'analisi si riferisca all'erogazione di una rendita, nulla osta che le medesime somme siano corrisposte sotto forme di rimborso, anche tramite l'utilizzo dello strumento del voucher.

6 Basi tecniche

In merito al quadro di ipotesi utilizzato, si è ritenuto interessante confrontare una valutazione effettuata con ipotesi attualmente in uso sul mercato (Ipotesi A), in cui alcuni fenomeni sono stimati con metodi , in quanto non esiste una rilevazione specifica italiana al riguardo, con una valutazione effettuata con le nuove basi tecniche su LTC e malattie gravi (Ipotesi B) predisposte da ANIA, in collaborazione con l'Università di Roma "La Sapienza"⁵. Le ipotesi sono le seguenti:

⁵ "assicurazioni sulla salute: caratteristiche, modelli attuariali e basi tecniche" a cura di Paolo De Angelis e Luigi Di Falco - ed. Il Mulino

Ipotesi A:

- per gli attivi: per il finanziamento della prestazione anno per anno si è ipotizzato (sulla base di convenzioni assicurative attualmente in vigore) un costo annuo pari a € 30 per iscritto sino al momento del pensionamento;
- probabilità di morte dei pensionati: probabilità di morte della popolazione italiana RG 48;
- probabilità di morte dei soggetti non autosufficienti: mortalità RG48 incrementata del 125%;
- probabilità di diventare non autosufficiente:
 - per i pensionati: pari al massimo fra una ipotesi di frequenza di non autosufficienza desunta da pubblicazioni tecniche e il doppio della frequenza di morte;
- età di accesso al pensionamento: 68 anni per entrambi i sessi;
- tasso annuo di inflazione: 0;
- tasso annuo di crescita dei redditi da lavoro (reale) 1,5%.
- tasso di capitalizzazione e di attualizzazione dei capitali (reale) 1%.

Ipotesi B:

- probabilità di morte per attivi e pensionati: è stata utilizzata la tavola di mortalità selezionata ottenuta riducendo le probabilità di morte della popolazione italiana 2014 (fonte ISTAT) applicate tenendo conto dell'aggancio al progressivo aumento della speranza di vita desunto dalle proiezioni ISTAT degli anni 2011-2065 (scenario centrale);
- probabilità di morte dei soggetti non autosufficienti: mortalità rilevata per le basi tecniche predisposte da ANIA e Università (ipotesi centrale);
- probabilità di diventare non autosufficiente:
 - per attivi e pensionati: ipotesi di frequenza di non autosufficienza rilevata per le basi tecniche predisposte da ANIA e Università (ipotesi centrale);
- età di accesso al pensionamento: 68 anni per entrambi i sessi;
- tasso annuo di inflazione: 0;
- tasso annuo di crescita dei redditi da lavoro (reale) 1,5%.
- tasso di capitalizzazione e di attualizzazione dei capitali (reale) 1%.

Non si è ritenuto di considerare anche variazioni relative al parametro reddito, poiché, avendo ipotizzato un contributo in cifra fissa, tale variabile è risultata ininfluyente. Tuttavia si è ritenuto comunque opportuno dare un'indicazione circa il "peso" che tale contributo riveste nell'ambito della struttura reddituale ipotizzata; ciò anche al fine di poter disporre comunque di indicazioni circa le potenzialità di "miglioramento" della copertura in caso di redditi superiori.

7 I risultati delle valutazioni

I risultati delle valutazioni, esposti nella tabella, mostrano il possibile livello di premio da utilizzare per coprire la prestazione proposta, nel quadro delle ipotesi adottate.

Per comodità si sono riportati anche i risultati già inseriti nell'articolo.

Tabella 1. Trade-off pensione di base-copertura non autosufficienza – IPOTESI A

| | Età di ingresso in attività* | Costo della prestazione di non autosufficienza (€ 10.800 annue) | | Riduzione annua della pensione di base** (€) |
|------------------|------------------------------|---|---------------------------------------|--|
| | | Contributo annuo in cifra fissa (€) | Contributo in % della retribuzione*** | |
| Profilo 1 | 30 | 700 | 2,1% | 962 |
| Profilo 2 | 35 | 800 | 2,5% | 861 |
| Profilo 3 | 40 | 1.000 | 3,2% | 825 |
| Profilo 4 | 45 | 1.250 | 4,0% | 768 |
| Profilo 5 | 50 | 1.700 | 6,0% | 765 |

* Uscita per pensionamento a 68 anni, reddito annuo iniziale: € 25.000.

** Conseguente al mancato versamento dei contributi sulle somme destinate al finanziamento della prestazione di non autosufficienza. Tasso di rivalutazione dei contributi (variazione PIL): 1,5%.

*** Ancorché le valutazioni siano state condotte con riferimento ad un contributo in cifra fissa, si è ritenuto comunque opportuno dare un'indicazione circa il "peso" che tale contributo riveste nell'ambito della struttura reddituale ipotizzata, anche al fine di poter disporre comunque di informazioni circa le potenzialità di "miglioramento" della copertura in caso di redditi superiori.

Tabella 2. Trade-off pensione di base-copertura non autosufficienza – IPOTESI B

| | Età di ingresso in attività* | Costo della prestazione di non autosufficienza (€ 10.800 annue) | | Riduzione annua della pensione di base** (€) |
|------------------|------------------------------------|---|---|--|
| | | Contributo annuo in cifra fissa (€) | Contributo in % della retribuzione*** | |
| Profilo 1 | 30 | 130 | 0,52% | 179 euro |
| Profilo 2 | 35 | 150 | 0,60% | 161 euro |
| Profilo 3 | 40 | 170 | 0,55% | 140 euro |
| Profilo 4 | 45 | 200 | 0,70% | 123 euro |
| Profilo 5 | 50 | 270 | 0,95% | 118 euro |

* Uscita per pensionamento a 68 anni, reddito annuo iniziale: € 25.000.

** Conseguente al mancato versamento dei contributi sulle somme destinate al finanziamento della prestazione di non autosufficienza. Tasso di rivalutazione dei contributi (variazione PIL): 1,5%.

*** Ancorché le valutazioni siano state condotte con riferimento ad un contributo in cifra fissa, si è ritenuto comunque opportuno dare un'indicazione circa il "peso" che tale contributo riveste nell'ambito della struttura reddituale ipotizzata, anche al fine di poter disporre comunque di informazioni circa le potenzialità di "miglioramento" della copertura in caso di redditi superiori.

Come si evince dalle tabelle, i risultati dipendono fortemente dalle ipotesi adottate. La forte differenza fra i risultati dipende sicuramente dalla poca storia statistica della prestazione di Long Term Care. Le frequenze ANIA riguardano l'accompagnamento INPS, la cui definizione è affine a quella normalmente utilizzata per la LTC ma non uguale (ad esempio dall'indennità di accompagnamento sono esclusi tutti coloro che sono ricoverati gratuitamente in istituto per oltre 30 giorni o coloro che percepiscano analoga indennità a causa di guerra, lavoro o servizio)

Dalle valutazioni risulta molto bassa soprattutto la frequenza di ricorso all'accompagnamento in età molto anziana. In particolare, le frequenze ANIA di divenire non autosufficiente (percettori di accompagnamento) risultano più alte nel periodo di attività, rispetto a quelle attualmente utilizzate, mentre risultano fortemente inferiori nel periodo di pensionamento, forse per un diverso ricorso alla prestazione in età molto anziana. Il premio medio da attivi è quindi maggiore nella ipotesi B, per ogni età, mentre il premio medio per il periodo da pensionato è sostanzialmente inferiore (pari a circa 1/10). Mentre la motivazione di un maggior ricorso all'accompagnamento nel

periodo di attività della popolazione italiana tutta, rispetto ai soli lavoratori, potrebbe essere dovuta all'antiselezione (un collettivo di lavoratori in teoria potrebbe avere uno stato di salute migliore rispetto al collettivo generale e quindi una diversa frequenza di divenire non autosufficiente), la bassa frequenza dei pensionati è meno facilmente spiegabile (diversa definizione, condizioni di erogazione, effettiva "penetrazione" dell'indennità di accompagnamento nella platea dei non autosufficienti) e si tratta comunque di un fenomeno meritevole di ulteriore approfondimento). Poiché la pubblicazione ANIA/Università è sicuramente la prima base tecnica completa predisposta su dati italiani fino ad ora, potrà essere presa come riferimento per effettuare le stime iniziali di una nuova prestazione di non autosufficienza, e sarà poi necessario seguire a monitorare gli eventi, per verificare l'andamento empirico del fenomeno rispetto alla base tecnica, che potrà così essere rivista. In particolare sarà interessante monitorare le realtà attualmente presenti sul panorama italiano di LTC collettiva (Contratto Bancari, Contratto Assicurativi, EMAPI).

Le valutazioni condotte hanno confermato, in entrambi i casi, in primo luogo la compatibilità del livello agevolato del premio di produttività con i costi relativi all'attivazione di una copertura di non autosufficienza, in maniera tanto più marcata quanto più lungo è il periodo di contribuzione e minore è l'età di inizio della stessa. Anche sotto il profilo dei costi/benefici la destinazione del premio di produttività al finanziamento della copertura di non autosufficienza si mostra una scelta sicuramente da considerare, poiché a fronte di perdite della pensione di base sicuramente contenute (inferiori a 1.000 euro l'anno) è possibile ottenere, in caso di non autosufficienza, una rendita di importo 10 volte superiore.

Benché la riduzione annua del trattamento previdenziale cresca al diminuire dell'età del lavoratore, analogamente il contributo in cifra fissa richiesto per la copertura di non autosufficienza è più contenuto per i lavoratori più giovani. Naturalmente la sostenibilità del costo per il lavoratore è principalmente dettata dall'importo del premio di risultato: in alcuni casi il datore di lavoro potrebbe essere chiamato a integrare con risorse aggiuntive il costo della copertura, anche in virtù del "risparmio" contributivo di cui beneficia a seguito dell'erogazione del premio in welfare. La riduzione del reddito da pensione prospettato nella tabella è calcolato sulla base della somma eventualmente dedicata alla copertura *long-term care*, e aumenterebbe dunque con il crescere dell'importo del premio di risultato erogato in

welfare che può raggiungere i 2.000 euro – 2.500 euro in presenza di strumenti di partecipazione dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro – di importo.

La maggiore criticità della soluzione presentata è costituita dall'attuale impossibilità di “collettivizzare” il rischio: i costi della copertura LTC sono infatti calcolati in base ad una ipotesi di adesione collettiva, dunque obbligatoria, che consenta di aggirare i problemi di selezione del rischio; una copertura individuale presenta inevitabilmente costi più elevati. Le nuove disposizioni normative richiamano esplicitamente la facoltà del lavoratore di scegliere la modalità di erogazione dell'importo del premio, se in denaro o in welfare. Rimane tuttavia da chiarire se la contrattazione di secondo livello abbia la facoltà di derogare a questa disposizione attraverso la predisposizione di sistemi di welfare di carattere collettivo. Se è vero che la soluzione proposta “scarica” l'onere dell'assistenza sulle spalle del singolo lavoratore, che si troverebbe a finanziare con il proprio premio di risultato una polizza assicurativa contro il rischio di non autosufficienza, sappiamo come in Italia tale rischio ricada oggi principalmente sulle famiglie poiché non adeguatamente coperto dal Welfare State pubblico. Il lavoratore potrebbe in questo modo assicurare il proprio futuro senza il timore di “pesare” sui propri cari, e predisporre una copertura aggiuntiva rispetto al reddito pensionistico. I risultati esposti volutamente non entrano nel dettaglio della ripartizione del costo della copertura tra lavoratore e datore di lavoro, poiché si tratta di un aspetto strettamente legato alle relazioni industriali e alle dinamiche della contrattazione aziendale. In sede di contrattazione si potrebbe infatti, ad esempio, destinare una parte del risparmio contributivo dell'azienda – che non versa i contributi previdenziali dei lavoratori relativi all'importo del premio qualora questo sia erogato in welfare – al pagamento del contributo annuo per dipendente così da “liberare” risorse del premio per il dipendente, oppure aumentare il contributo al fine di ottenere in caso di non autosufficienza una prestazione economica più favorevole.

5. Conclusioni

Sono ormai numerose le indagini che mostrano come il welfare aziendale costituisca per le imprese che lo introducono una strategia di motivazione del personale e di miglioramento del clima aziendale capace di portare risultati in termini di ridotto assenteismo, maggiore produttività, generale miglioramento del clima interno e delle relazioni sindacali, nonché un

reale aiuto alle persone - che si sentono più serene e valorizzate - e alle loro famiglie. La vera forza del welfare aziendale risiede però nelle sue potenzialità di fornire nuove risposte a quei bisogni sociali emergenti sui territori e ancora privi di tutela o tutelati in modo inadeguato. In questo senso la sfida per il futuro consiste nel dare la possibilità anche alle piccole e medie imprese – che costituiscono la stragrande maggioranza delle aziende italiane - di offrire soluzioni di welfare ai propri dipendenti. Lo sviluppo del welfare aziendale, grazie all’offerta di misure strutturate per rispondere a rischi e bisogni che il welfare pubblico non riesce a fronteggiare, può portare indubbi benefici a chi lavora all’interno dell’azienda - specialmente alle donne, ad oggi ancora le principali fornitrici di cura e assistenza a minori ed anziani - e avere effetti indiretti sulla comunità e il territorio. Il welfare aziendale potrà però costituire un “tassello” nel nuovo *welfare mix* solo se riuscirà ad “allargare” le tutele, scongiurando il rischio di creare una ulteriore frammentazione dei diritti tra imprese di diverse dimensioni, tra categorie di lavoratori, tra territori e tra chi è già tutelato e chi non lo è adeguatamente o non lo è affatto.⁶

Analogamente, il nuovo strumento costituito dalla possibilità di convertire – totalmente o parzialmente – l’importo del premio di risultato in beni e servizi di welfare, rappresenta al tempo stesso una opportunità e un rischio. Se da un lato il risparmio ottenuto da entrambe le parti grazie al mancato versamento di tasse e contributi è assolutamente evidente, il medesimo meccanismo porta i lavoratori al mancato accumulo di contributi previdenziali che sarebbero invece versati nel caso in cui il lavoratore scelga di ricevere il premio in denaro. Al di là della scelta individuale tra una somma maggiore oggi, a fronte di un abbassamento del reddito da pensione domani, i dati presentati mostrano come questo trade-off possa risultare vantaggioso nell’eventualità in cui esso rappresenti una opportunità per ottenere una copertura assicurativa nei confronti di rischi attualmente non coperti. A fronte dei trend demografici europei - e del nostro Paese in particolare - che evidenziano chiaramente il progressivo aumento del rischio di non autosufficienza, l’analisi si è concentrata in particolare sulla possibilità di utilizzo del premio di risultato e del relativo risparmio aziendale per finanziare una polizza di long-term care. A fronte di un abbassamento del reddito pensionistico il dipendente sarebbe in questo modo tutelato rispetto al rischio di non autosufficienza, che è ad oggi quasi esclusivamente a carico delle famiglie.

Una soluzione di questo tipo, benché più lungimirante del risparmio “fine a se stesso” dato dal mancato versamento dei contributi previdenziali, è però praticabile a due condizioni. La

⁶ Per una discussione circa i rischi del welfare aziendale si rimanda ad Agostini e Ascoli (2014) e Natali e Pavolini (2014).

prima è che il mondo imprenditoriale comprenda la portata di questo cambiamento e “abbracci” una volta per tutte il proprio ruolo di attore sociale attraverso un – anche solo parziale – reinvestimento delle somme “risparmiate” a seguito del mancato versamento dei contributi previdenziali per i lavoratori. La seconda dipende invece dalle rappresentanze sindacali, che dovranno comprendere il meccanismo sottostante l’erogazione del premio in welfare e promuovere soluzioni che siano veramente *win-win*. Questo richiederà l’abbandono di un approccio ideologico di opposizione *tout court* al welfare aziendale, ma anche la promozione di un *modus operandi* strategico e orientato al raggiungimento del reale beneficio per il lavoratore. In particolare è importante che la soluzione scelta permetta la massima continuità del risparmio negli anni, anche al variare del datore di lavoro. Infine, a entrambe le parti è affidato in questo contesto un ruolo di co-progettazione e promozione attiva di soluzioni innovative per l’aumento delle tutele.

Bibliografia

A cura di Luigi Di Falco, Paolo De Angelis, “Assicurazioni sulla salute: caratteristiche, modelli attuariali e basi tecniche” 2016, Il Mulino

Agostini, C., and Ascoli, U. (2014), “Il welfare occupazionale: un'occasione per la ricalibratura del modello italiano?”, *Politiche Sociali*, 2/2014, pp. 263-280, Il Mulino.

Greve, B. (2007), *Occupational welfare: winners and losers*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, 2007.

Leonardi M. (2015) “L’arma del welfare per la contrattazione aziendale”, *Lavoce.info*, November 11, 2015.

Maino, F., and Ferrera, M. (a cura di) (2013), *Primo rapporto sul secondo welfare in Italia 2013*, Torino, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi.

Maino, F., and Ferrera, M. (a cura di) (2015), *Secondo rapporto sul secondo welfare in Italia 2015*, Torino, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi.

Maino, F. e Mallone, G. (2016), *Welfare aziendale, contrattuale e territoriale: trasformazioni in atto e prospettive di sviluppo*, in T. Treu (a cura di), *Welfare aziendale 2.0*, Milano, Wolters Kluwer-IPSOA.

Mallone, G. (2015), *Il welfare aziendale in Italia: tempo di una riflessione organica*, in F. Maino e M. Ferrera (a cura di), *Il Secondo Rapporto sul secondo welfare in Italia 2015*, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, Torino, pp. 43-68.

Natali, D., and Pavolini, E. (2014), “Comparing (Voluntary) Occupational Welfare in the EU: Evidence from an international research study”, *OSE Working paper*, November 2014.

Pavolini, E., Ascoli, U. and Mirabile, M.L. (2013), *Tempi moderni. Il welfare nelle aziende in Italia*, Il Mulino, Bologna.

Seeleib-Kaiser, M., e Fleckenstein, T. (2009), The Political Economy of Occupational Family Policies, *British Journal of Industrial Relations* 47:4, pp. 741-764.