

WELFARE Uno strumento che, tramite il dialogo tra pubblico e privato, può diventare un elemento di competitività

Il welfare ai tempi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

Guido E. M. Callegari

Avvocato Partner

De Berti Jacchia Franchini Forlani

Isabella Basilico

Avvocato Associate

De Berti Jacchia Franchini Forlani

Fino ad oggi il welfare aziendale - ossia l'insieme dei servizi e delle prestazioni messi a disposizione dei dipendenti da parte dei datori di lavoro, che ne sostengono i costi, per finalità sociali - ha rappresentato uno strumento sussidiario, volto a compensare il progressivo arretramento del welfare pubblico causato in gran parte dalla crisi finanziaria ed economica che ha colpito il Paese a partire dal 2008.

Proprio in ragione della sua finalità sociale, tale strumento è stato sostenuto dallo Stato attraverso una serie di incentivi di natura fiscale che ne hanno favorito la diffusione soprattutto nelle aziende di maggiori dimensioni.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, meglio noto come PNRR, costituisce ora l'occasione per imprimere un nuovo slancio al welfare pubblico quale elemento di una nuova strategia per affrontare le crisi.

La pandemia da Covid-19



sembra, infatti, aver rappresentato un punto di svolta anzitutto per la politica europea e, a cascata, per quella italiana.

In Europa, quantomeno nella percezione di chi economista non è, le misure di *austerità* introdotte dal 2008 in avanti hanno lasciato il posto al Next Generation EU: un ambizioso progetto di rilancio dell'economia degli Stati Membri in favore dei quali sono stati stanziati 750 miliardi di euro. L'Italia si è aggiudicata 191,5 miliardi di euro, dei quali all'incirca 70 a fondo perduto, da utilizzarsi entro il 2026 proprio per realizzare le riforme e gli investimenti delineati nel Piano.

“Istruzione e ricerca”, “coesione ed inclusione” e “salute” sono solo alcune delle missioni che il PNRR intende perseguire, il tutto calato nel contesto della transizione digitale ed ecologica della società.

Questo denota, quanto meno negli intenti del Governo e del Legislatore italiano, un'inversione di rotta rispetto al passato rappresentando l'opportunità per destinare corpose risorse alla spesa sociale.

Il 23 settembre 2021 il Governo ha presentato una relazione sullo stato di avanzamento degli investimenti e delle riforme previste dal PNRR. Con riguardo alla missione denominata “coesione ed inclusione”, e, in particolare, alle “politiche del lavoro”, la relazione indicava i seguenti principali interventi da realizzarsi entro la fine dell'anno: **(i)** l'adozione del Fondo a Sostegno della Imprenditorialità Femminile; **(ii)** l'istituzione del Programma Nazionale Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL); **(iii)** l'istituzione del Piano Nazionale Nuove Competenze.

- › Il **Fondo a Sostegno della Imprenditorialità Femminile (o Fondo Impresa Donna)** è stato istituito presso il Ministero dello Sviluppo Economico ed è già stato reso operativo con decreto interministeriale del 2 ottobre scorso, firmato anche dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e da quello per le Pari Opportunità e la Famiglia. Con tale strumento il PNRR mira a favorire la partecipazione al mercato del lavoro da parte delle donne, individuate tra i soggetti più duramente colpiti dalla pandemia da Covid-19. Gli interventi del Fondo potranno comprendere l'erogazione di contributi a fondo perduto e di finanziamenti a tasso zero o comunque a tassi agevolati per sostenere l'avvio delle c.d. imprese femminili, oltre che percorsi di assistenza tecnico-gestionale, attività di *marketing* e più in generale iniziative di comunicazione per promuovere la cultura imprenditoriale tra la popolazione femminile.
- › Il **Programma Nazionale GOL** è il nuovo elemento di punta delle politiche attive italiane, un sistema di presa in carico dei soggetti disoccupati o in transizione occupazionale (i.e., percettori di reddito di cittadinanza, NasPi e cassa integrazione) che mira a *"superare ... l'eccessiva eterogeneità dei servizi attualmente erogati a livello territoriale"*. Tale programma, già oggetto di uno specifico decreto interministeriale, utilizzerà la *"profilazione della persona"* per creare percorsi personalizzati di

riqualificazione delle competenze per favorire il reinserimento dei soggetti anzidetti nel mondo del lavoro.

- › Infine, il **Piano Nazionale Nuove Competenze** avrà un ruolo centrale nella formazione professionale dei lavoratori in transizione e disoccupati ed integrerà anche iniziative in

Innovativa la previsione di welfare territoriale per la realizzazione di piani di welfare "a chilometro zero"

favore dei giovani. L'obiettivo è quello di promuovere per questi l'acquisizione di nuove competenze che siano in linea con i fabbisogni del mercato e che quindi facilitino l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Sempre nell'ambito della missione *"coesione ed inclusione"*, è poi prospettata l'adozione, parimenti in scadenza al 31 dicembre 2021, di una **legge quadro in materia di disabilità** improntata alla de-istituzionalizzazione e alla promozione dell'autonomia delle persone diversamente abili, da attuarsi mediante il rafforzamento dell'offerta dei servizi sociali, la semplificazione dell'accesso ai servizi sociosanitari e la promozione di progetti di vita indipendente.

Promozione delle pari opportunità, lotta alle discriminazioni, formazione e sostegno alle persone vulnerabili sono, in estrema sintesi, gli

obiettivi di fondo degli interventi in attuazione del PNRR descritti ai paragrafi precedenti. Ma senza dubbio rappresentano anche alcune di quelle finalità sociali che sono tipicamente sottese alle misure di welfare aziendale.

Ad esempio, un piano di welfare aziendale che riconosce alla generalità dei propri dipendenti un credito a rimborso delle spese da questi sostenute per le tasse di iscrizione dei figli agli asili nido o per il servizio *babysitter* o, ancora, per il pagamento dei servizi di assistenza ai famigliari anziani, è indirettamente funzionale alla promozione di un ambiente lavorativo più inclusivo nei confronti delle lavoratrici che, nella maggior parte dei casi, si fanno carico della cura e dell'assistenza dei figli e dei famigliari non autosufficienti. Ancora, un piano di welfare aziendale che preveda il rimborso della quota di iscrizione da parte dei lavoratori a corsi di formazione e aggiornamento o che preveda l'assegnazione di *voucher* per l'acquisto dei libri di testo scolastici per i figli studenti o per la loro iscrizione a soggiorni in centri estivi o a corsi di lingua è funzionale al sostegno della formazione e, in particolare, di quella dei giovani. Il tutto senza che il valore dei relativi benefici costituisca reddito di lavoro imponibile per i dipendenti.

Se così, la storia - e speriamo non solo la favola - del welfare tornerebbe ad avere diversi protagonisti: da un lato lo Stato con un nuovo copione chiamato PNRR; dall'altro il mondo imprenditoriale cui non è più chiesto di svolgere una parte da solista ma, al contrario, di

coordinare e di integrare le proprie battute per costruire soluzioni su misura rispetto alle esigenze delle singole realtà lavorative, sfruttando le proprie capacità di prossimità nei confronti dei dipendenti e delle loro famiglie; non da ultimo i sindacati, già coinvolti nelle negoziazioni dei piani di welfare sia a livello di contrattazione nazionale che a livello di contrattazione territoriale ed integrativa aziendale.

Da molte parti si evidenzia poi la necessità che il welfare aziendale assuma un ruolo nuovo, non limitato alla dimensione occupazionale ma aperto, più in generale, alla comunità ed al così detto terzo settore. Un esempio virtuoso è rappresentato dall'accordo collettivo stipulato lo scorso 11 ottobre tra Atlantia S.p.A. - società italiana del noto gruppo, attivo nel settore delle infrastrutture autostradali, aeroportuali e della mobilità - e i sindacati del settore, nell'ambito del quale ai dipendenti sono stati concessi 10 giorni retribuiti, che si aggiungono alle normali giornate di ferie ed ai permessi, per svolgere attività benefiche e sociali in favore di enti del terzo settore.

Non sorprende però che l'apripista sia una società appartenente ad un grande gruppo internazionale.

Il Rapporto Welfare Index PMI 2021 - ossia l'indagine scientifica sullo stato del welfare nelle piccole e medie imprese italiane, promossa da Generali Italia con la partecipazione di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato, Confprofessioni e Confcommercio - ha senz'altro evidenziato un dato positivo. Infatti, si legge nel Report che *“la reazione alla pandemia ha impresso un salto di qualità al welfare aziendale ampliando il numero delle imprese attive, arricchendo il range delle iniziative adottate e soprattutto generando una nuova consapevolezza del ruolo sociale delle imprese”*. Tuttavia, resta il fatto che per la maggior parte delle piccole e medie imprese italiane, molte delle quali con meno di 15 dipendenti in organico, risulta difficile attuare piani di welfare a causa degli oneri gestionali ed economici che comunque comportano. E tali imprese costituiscono il tessuto del sistema produttivo italiano.

Una soluzione innovativa è rappresentata dal sostegno al c.d. welfare territoriale, espressione coniata per indicare la costituzione di *partnership* (o reti) tra imprese, tutte collocate in un determinato territorio, con lo scopo di condividere risorse economiche e competenze per la realizzazione di piani di welfare *“a chilometro zero”*.

All'interno della rete le imprese partecipanti possono dare e ricevere servizi di welfare di varia natura (quali la realizzazione di asili nido aziendali o la consegna della spesa in ufficio) i cui costi vengono divisi o comunque negoziati a condizioni più favorevoli. Un esempio di successo è rappresentato dal progetto Rete Welfare Aziendale di Modena, promosso dal Comune della città anche grazie al supporto di una società di consulenza attiva nel settore e finanziato dalla Regione Emilia-Romagna. Tale progetto, conclusosi nel 2020 dopo una sperimentazione di tre anni, ha mostrato l'importanza di creare sinergie su più livelli per creare benessere negli ambienti di lavoro e per dare impulso alla imprenditoria locale.

Se i tempi non sembrano ancora sufficientemente maturi perché ci si possa pronunciare sul reale impatto che l'attuazione del PNRR avrà sul mondo del lavoro e più in generale sulla società, il quadro sin qui delineato apre, però, la strada ad un dialogo costruttivo tra soggetti pubblici e soggetti privati perché lo strumento del welfare possa essere utilizzato efficacemente e con la massima estensione, divenendo, come negli auspici, un elemento di competitività. ●