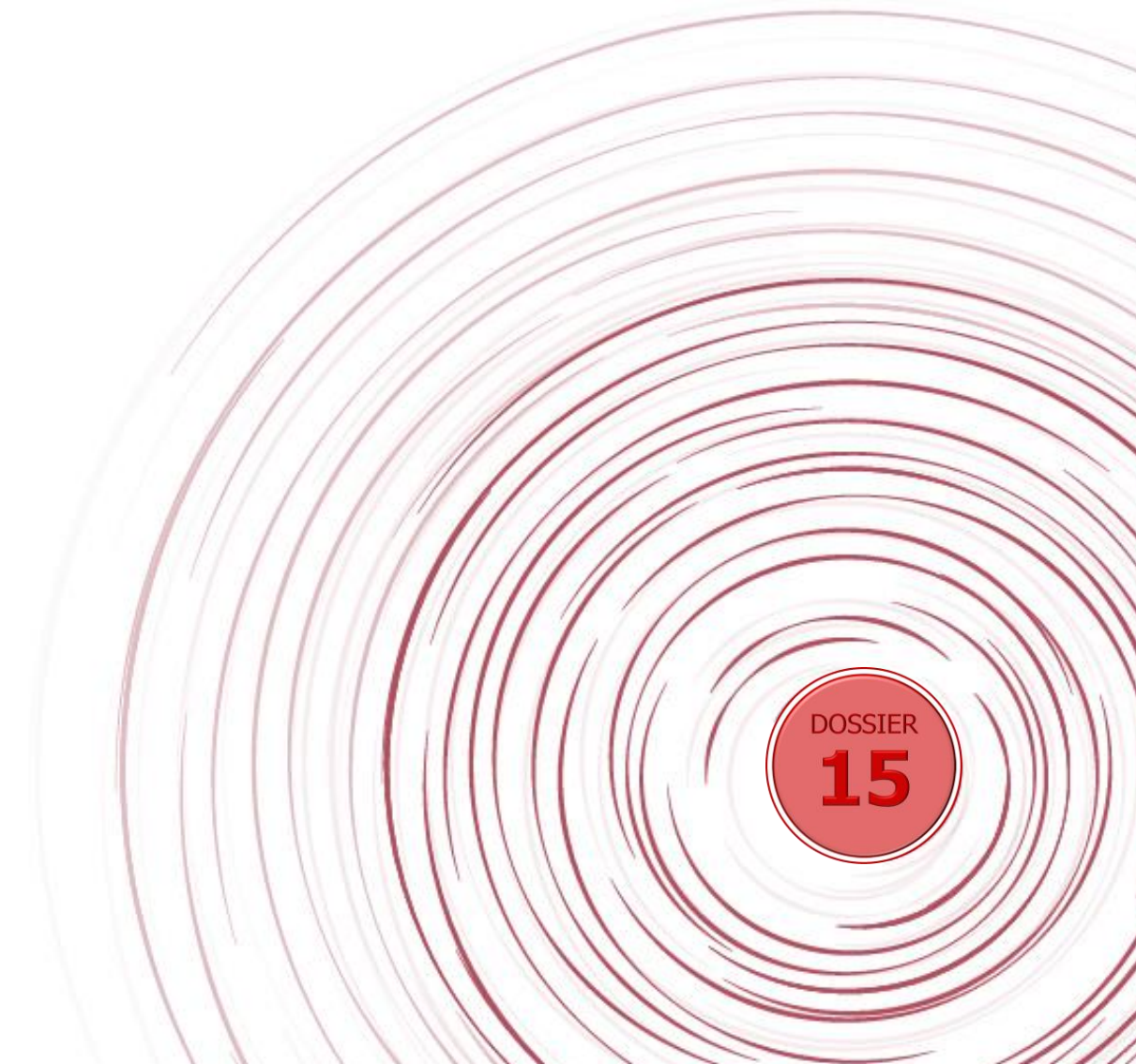
OSSERVATORIO NAZIONALE DOMINA SUL LAVORO DOMESTICO

Il lavoro domestico nel welfare aziendale

Accesso e benefici per i datori di lavoro domestico



IL VALORE DEL LAVORO DOMESTICO

Il ruolo economico e sociale delle famiglie datori di lavoro

Responsabile scientifico della Ricerca
Avv. Massimo De Luca

Il progetto di ricerca è un'iniziativa di DOMINA, Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico, firmataria del CCNL di categoria, elaborato dall'Osservatorio Nazionale DOMINA sul Lavoro Domestico con la collaborazione scientifica della Fondazione Leone Moressa.
www.associazionedomina.it

DOMINA
ASSOCIAZIONE NAZIONALE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO DOMESTICO
Firmataria del C.C.N.L. sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico

OSSERVATORIO DOMINA NAZIONALE
SUL LAVORO DOMESTICO

Direttore dell'Osservatorio
Avv. Massimo De Luca
direttore.osservatorio@associazionedomina.it
www.osservatoriolavorodomestico.it

FONDAZIONE LEONE MORESSA
STUDI E RICERCHE SULL'ECONOMIA DELL'IMMIGRAZIONE

Gruppo di lavoro - Fondazione Leone Moressa
Dott.ssa Chiara Tronchin
Dott. Enrico Di Pasquale
www.fondazioneleonemoressa.org

OSSERVATORIO NAZIONALE DOMINA
SUL LAVORO DOMESTICO

Il lavoro domestico nel welfare aziendale

Accesso e benefici per i datori di lavoro domestico

Download gratuito online del dossier sul sito dell'Associazione DOMINA e dell'Osservatorio Nazionale DOMINA sul Lavoro Domestico.

I contenuti di questo dossier e dell'intera ricerca sono rilasciati sotto Licenza Creative Commons Attribuzione – Non commerciale – Non opere derivate 3.0 Italia - www.creativecommons.org

Chiunque utilizzi dati, grafici e altre informazioni indicate nel Dossier dovrà citare come fonte: Osservatorio Nazionale DOMINA sul Lavoro Domestico – Dossier 15

Finito di stampare nel mese di maggio 2021 dalla Scuola Tipografica
S. Pio X Via degli Etruschi, 7 – 00185 Roma

Indice

Presentazione *a cura di Lorenzo Gasparrini* 3
Infografica riassuntiva 4
Obiettivi e metodologia 5
Il welfare aziendale in Italia: quadro normativo 7
La situazione in Europa 13
Dati e tendenze di un fenomeno in espansione in Italia 16
Welfare aziendale: i servizi alla persona e alla famiglia 24
Approfondimenti 29
Conclusioni *a cura di Massimo De Luca* 38
Bibliografia 41

Presentazione

a cura di Lorenzo Gasparrini, Segretario Generale DOMINA

L'equilibrio tra lavoro e vita privata è uno dei principi fondamentali dell'esistenza dei cittadini del XXI secolo. Il lavoro domestico, come abbiamo evidenziato in più occasioni durante la nostra ricerca, rappresenta uno dei collanti primari che consentono la conciliazione vita-lavoro nel nostro Paese. Il pilastro del settore, ad oggi, è la famiglia che con le sue risorse lo finanzia e ne promuove l'avanzamento. Negli anni, però, la pressione del costo del lavoro domestico è aumentata e sta intaccando le risorse dei nuclei familiari. Servono nuove misure per dare linfa vitale al settore evitando che le famiglie restino schiacciate dalle spese dell'assistenza. In primis è necessaria una nuova fiscalità, ma non dobbiamo dimenticare gli strumenti già esistenti. A volte, oltre a progettare nuove soluzioni, è doveroso studiare, convertire ed ampliare quelle esistenti.

La ricerca, per essere veramente efficiente, deve sempre essere supportata dal paragone con altri settori. Il benchmarking è una delle armi migliori del marketing per identificare pratiche e processi, sia eccellenti, sia critici, per disegnare nuove strategie, quindi perché non usarla a nostro vantaggio? L'analisi condotta nel dossier parte proprio da questo assunto che ci ha portato ad osservare il mercato del lavoro attuale. In particolare, un aspetto sembrava poter avere del potenziale interessante da spendere anche nel settore domestico: il welfare aziendale. Un fenomeno diffuso in tutto il mondo, soprattutto presso le grandi aziende. Si tratta di uno strumento che non può ovviamente essere integrato all'interno del CCNL del lavoro domestico ma presenta potenzialità innegabili. L'obiettivo di questo studio del secondo welfare è quello di comprenderne i margini di fruizione rispetto al lavoro di cura, sia per le imprese sia per i lavoratori. Molti datori di lavoro domestico, come sappiamo, sono lavoratori essi stessi, ma non sono consapevoli delle possibilità che questo strumento potrebbe offrire loro. Le imprese, a loro volta, potrebbero sfruttare l'opportunità di differenziare il ventaglio di benefit offerti rispondendo ad un'esigenza di cura pressante che mette in difficoltà i dipendenti. Favorire la conciliazione vita-lavoro è una *best practice* che incrementa serenità e produttività.

Dossier 15
Il lavoro domestico nel welfare aziendale
Accesso e benefici per i datori di lavoro domestico

WELFARE AZIENDALE

L'insieme di beni e servizi che l'azienda può mette a disposizione dei dipendenti e delle loro famiglie, ad integrazione della retribuzione monetaria

Riferimenti normativi TUIR artt. 51 e 100

IN EUROPA

Modello anglosassone liberale. Secondo welfare forte, soprattutto per conciliazione lavoro / famiglia.

Welfare State molto forte. Secondo welfare complementare al primo, in genere incluso nella contrattazione collettiva.

OCIRP, previdenza privata a sostegno al reddito e formazione; CESU, voucher finanziato dalle aziende per servizi alla persona.

CHI NE BENEFICIA

AZIENDE Dal 2016 sono aumentate le agevolazioni fiscali di chi eroga il Welfare Aziendale

LAVORATORI DIPENDENTI AZIENDALI Servizi non soggetti a tassazione, estendibili anche ai familiari

TERRITORIO Servizi possono essere erogati da aziende locali convenzionate

RICADUTE SUL SETTORE DEL LAVORO DOMESTICO

UN LAVORATORE DIPENDENTE AZIENDALE → **PUO' DIVENTARE** DATORE DI LAVORO DOMESTICO

VANTAGGI

Retribuzione dei lavoratori domestici con un sistema non tassato

OPPORTUNITA'

Servizi per lavoratori **dipendenti aziendali** e loro familiari (oggi i servizi più richiesti riguardano infanzia, educazione e istruzione)

EFFETTI SUL SETTORE

- Garanzia di **servizi certificati** e tracciati
- Stimolo alla **regolarizzazione** del settore

Oggi il Welfare Aziendale non è presente nel CCNL domestico

EFFETTO COVID

NORMATIVA

Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104. Art. 112 Raddoppio limite welfare aziendale anno 2020.

ACCORDI AZIENDALI

A febbraio 2021 **il 57,2% degli accordi aziendali** (depositati al Min. Lav.) prevedono forme di W.A. Dati Min. Lav. 2020 (17% nel 2016).

DIFFUSIONE

4 milioni di occupati in *smart working* nel 2° trim. 2020 (19,4% dei lavoratori). Nel 2° trim. 2019 erano il 4,6% degli occupati.

Obiettivi e metodologia

Negli ultimi anni il welfare aziendale è entrato a far parte delle vite di milioni di lavoratori, con un beneficio concreto per aziende, lavoratori e per interi territori. Il 2016 è considerato l'anno di svolta, essendo quello il momento in cui il fenomeno, fino ad allora riservato a pochi settori, è stato allargato ad un'ampia platea di beneficiari.

Dopo cinque anni, dunque, è possibile tracciare un primo bilancio sull'applicazione degli strumenti di welfare aziendale in Italia. Come dimostrano i numerosi studi in merito, sono sempre più le aziende e i lavoratori che ne beneficiano. Gli effetti positivi sono evidenti: accesso a numerosi servizi, decontribuzione, sviluppo di servizi innovativi sul territorio.

In questo dossier DOMINA intende approfondire il tema dal punto di vista specifico delle famiglie datori di lavoro domestico. Infatti, il welfare aziendale non si riduce a benefit più conosciuti quali buoni spesa o buoni carburante, ma prevede una serie molto vasta di servizi e strumenti, che includono appunto l'assistenza agli anziani o ai non auto-sufficienti (es. colf, badanti, baby sitter).

Il dossier traccia una panoramica sul welfare aziendale in Italia, avvalendosi delle principali pubblicazioni disponibili. Successivamente vengono analizzate le tendenze in corso, attraverso i dati al momento disponibili. Oltre all'evoluzione del fenomeno in sé, verranno analizzati nello specifico alcuni dati riferiti all'utilizzo in ambito domestico (es. assistenza familiare).

Infine, il lavoro di ricerca è arricchito da tre contributi autorevoli. Il primo è firmato da Edenred, uno dei principali provider di servizi di welfare aziendale, che presenta le caratteristiche generali del fenomeno da parte di un soggetto che quotidianamente lavora con aziende e beneficiari.

Il secondo contributo è firmato da FIOM CGIL e FILCAMS CGIL. FIOM, firmataria del CCNL del settore dei metalmeccanici, primo ad inserire il welfare aziendale nel testo contrattuale, presenterà il punto di vista dei lavoratori dipendenti aziendali e la storia dell'evoluzione del welfare aziendale in Italia. FILCAMS, firmataria del CCNL del lavoro domestico, presenterà il punto di vista dei lavoratori domestici coinvolti.

Infine, il terzo contributo è firmato da Gallas group, agenzia specializzata nel reclutamento e nella selezione di lavoratori domestici, possibile soggetto fornitore di servizi per il welfare aziendale.

L'obiettivo del dossier è, dunque, quello di fotografare una realtà in forte espansione, di cui probabilmente molte famiglie hanno già sentito parlare, focalizzando l'attenzione sugli aspetti che possono interessare il lavoro domestico.

Il welfare aziendale in Italia: quadro normativo

Nei primi anni del XXI secolo tutto il mondo Occidentale sta vivendo mutamenti profondi sul piano sociale ed economico, derivanti da tendenze già in corso nel Novecento. Se ancora facciamo fatica ad inquadrare e comprendere pienamente i fenomeni in cui siamo immersi, è chiaro a tutti che le sfide che stiamo vivendo richiedono cambi di paradigma sostanziali. Basti pensare ai cambiamenti demografici in corso in tutta Europa (ed in particolar modo in Italia): crollo delle nascite, aumento della speranza di vita, invecchiamento della popolazione. Oppure all'evoluzione del ruolo della donna (sempre più donne lavoratrici) e ai cambiamenti nelle reti familiari (famiglie meno numerose e con strutture diverse rispetto al passato)[1].

Tutto ciò ha – e avrà sempre più negli anni futuri – ripercussioni sul piano economico e sociale: l'organizzazione del mercato del lavoro, il sistema previdenziale, la mobilità sociale sono tutti ambiti direttamente coinvolti. Sul piano del welfare, in particolare, già da alcuni anni il dibattito (prima a livello internazionale e, recentemente, anche in Italia) si è concentrato sull'opportunità di integrare gli strumenti tradizionali gestiti dallo Stato ("primo welfare") con altri strumenti, la cui gestione è affidata sempre più a imprese o altri soggetti privati (c.d. "secondo welfare[2]").

Sul piano degli studi e delle analisi su questo settore, nel 2011 è nato "Percorsi di secondo welfare", gruppo di lavoro focalizzato proprio nell'analisi di questo fenomeno e responsabile della pubblicazione di un rapporto biennale sul secondo welfare in Italia, giunto nel 2019 alla quarta edizione[3].

Sebbene il primo welfare fornisca ancora tutele alla maggioranza dei cittadini (es. malattia, infortuni, disabilità, disoccupazione, indigenza estrema, pensioni), i mutamenti sociali in corso rendono sempre maggiori le esigenze dei cittadini, a fronte di sempre minori risorse. Per

[1] cfr. Osservatorio DOMINA (2019), Primo Rapporto sul lavoro domestico in Italia, Roma.

[2] "un mix di protezioni e investimenti sociali a finanziamento non pubblico, fornito da una vasta gamma di attori economici e sociali, collegati in reti dal forte ancoraggio territoriale, che vanno progressivamente affiancandosi al Primo Welfare di natura pubblica.

[3] Maino F., Ferrera M. (2019) (a cura di), Nuove alleanze per un welfare che cambia. Quarto Rapporto sul secondo welfare in Italia 2019, Torino, Giappichelli.

questo, il "secondo welfare" rappresenta un'opportunità per integrare e supportare i servizi pubblici, in un'ottica di interazione e sinergia tra pubblico e privato.

Gli stessi autori del Rapporto sul secondo welfare sottolineano che questo non può – e non deve – porsi in alternativa al primo, ma che *"il modello del futuro dovrà essere una combinazione virtuosa (efficiente, efficace ed equa) fra primo welfare (pubblico e inclusivo, adeguatamente finanziato e opportunamente ricalibrato) e secondo welfare".*

Nel frattempo, il Secondo Welfare ha superato la fase della sperimentazione embrionale e si sta sempre più strutturando come realtà diffusa, sia per numero di settori coinvolti che per volume d'affari.

A questo punto, però, è opportuno definire il perimetro del "secondo welfare". L'espressione fu coniata per la prima volta nel 2010 dal giornalista del Corriere della Sera Dario Di Vico al fine di inquadrare una "nuova generazione di politiche sociali, sviluppate al di fuori del perimetro pubblico, che intreccia le esperienze degli enti locali, delle fondazioni e delle aziende". Il secondo welfare non si sostituisce al "Welfare State", ma lo arricchisce e integra.

Il secondo welfare rimane un concetto aperto a nuove azioni ed esperienze. Per il momento, generalmente, comprende:

- iniziative legate ai territori e alle comunità locali;
- azioni promosse dalla società civile o da associazioni intermedie;
- azioni basate sulla combinazione fra soggetti pubblici, privati e non profit;
- protezione sociale integrativa volontaria, soprattutto nel campo delle pensioni e della sanità;
- il welfare privato tout court (per esempio quello assicurativo);
- il welfare aziendale e contrattuale.

Si tratta di un fenomeno originario del mondo anglosassone (specie negli Stati Uniti), dove il Welfare State è tradizionalmente limitato e dove il mercato ha in genere un ruolo significativo.

Tuttavia anche nel Nord Europa, storicamente la culla del Welfare State, dagli anni Novanta si sono sviluppati servizi sociali alternativi all'offerta pubblica. Nell'Europa mediterranea, invece, il sistema di welfare conta storicamente su un ruolo preminente (a volte un vero e proprio sovraccarico) delle famiglie.

In particolare il Welfare Aziendale, oggetto specifico di questo dossier, comprende "*l'insieme di beni e servizi che l'azienda mette a disposizione dei dipendenti e delle loro famiglie, ad integrazione della retribuzione monetaria*".

La norma di riferimento in Italia è il Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR, 1986)[4]: la combinazione degli articoli 51 e 100 prevede un regime fiscale agevolato per le somme che l'azienda mette a disposizione dei dipendenti attraverso particolari categorie di benefit. Sono previsti contributi previdenziali e contributi per assistenza sanitaria, servizi di educazione, istruzione, borse di studio, servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti. Non concorrono a formare il reddito: i contributi sopra indicati versati dal datore di lavoro o dal lavoratore per un importo che non supera i 3.615,20 euro; l'utilizzazione di opere e servizi messi a disposizione del lavoratore e dei suoi familiari da parte del datore di lavoro; le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro ai dipendenti per la fruizione da parte dei familiari dei servizi di educazione e istruzione, di mensa, per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali, per borse di studio a favore dei familiari e per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.

Le prime agevolazioni contributive e fiscali collegate all'incremento di produttività furono introdotte nel 2007 dal Governo Prodi (Legge 247/2007). Successivamente, la crisi economica ha contribuito a spegnere i riflettori su questo tema, rimasto di fatto congelato fino al 2015. La Legge di stabilità 2016 (Legge 208/2015) è considerata il punto di svolta per il welfare aziendale: in quell'occasione viene ripristinata la tassazione agevolata al 10% ai fini Irpef dei premi di produttività fino a 2.000 euro lordi (2.500 nel caso di aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori); vengono innalzati fino a 50.000 euro annui i limiti di reddito per godere di tali premi; viene prevista la possibilità di erogare i benefit da parte del datore di lavoro tramite documenti di legittimazione in formato cartaceo o elettronico che riportano un valore nominale (voucher), aprendo di fatto la strada per questo tipo di welfare anche ai datori di lavoro di aziende con dimensioni minori.

Tutti gli osservatori concordano nel ritenere il welfare aziendale una misura vantaggiosa per tutti gli attori coinvolti. Come detto, l'espressione "welfare aziendale" identifica l'erogazione di servizi e beni aventi finalità di rilevanza sociale. Prima del 2016, all'azienda che sosteneva

[4] D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917

volontariamente le spese per erogare i suddetti servizi era consentita la deducibilità dal reddito d'impresa per un ammontare non superiore al 5 per mille della spesa per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi (art. 100 T.U.I.R.). La legge di Stabilità 2016 determina, per le spese sostenute in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale, la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'art. 95 del TUIR.
Oltre ai vantaggi fiscali per le aziende, anche i lavoratori hanno un vantaggio concreto: se il premio in denaro è sostituito da servizi non costituisce reddito, né è tassato con imposta sostitutiva al 10%.

Innanzitutto va ricordato che lo stipendio di un dipendente si compone di diversi elementi: la retribuzione diretta è costituita da retribuzione fissa (paga base, contingenza, superminimo, ecc.), retribuzione variabile (incentivi, bonus, partecipazione agli utili, premi produttività) e trattamento di fine rapporto.
A questo va aggiunta la retribuzione indiretta che può essere data da partecipazioni azionarie e da benefit. E proprio in questo termine "benefit" si sviluppa la nozione di welfare aziendale, ovvero una serie di servizi e prestazioni messi a disposizione dal datore di lavoro a favore dei propri dipendenti al fine di aumentarne il benessere e (possibilmente) la produttività, con benefici fiscali.

Tab 1. Struttura della retribuzione

<table>
<tr><td>RETRIBUZIONE VARIABILE (incentivi, bonus…)</td><td rowspan="2">RETRIBUZIONE DIRETTA</td><td rowspan="4">RETRIBUZIONE TOTALE</td></tr>
<tr><td>RETRIBUZIONE FISSA (busta paga)</td></tr>
<tr><td>BENEFIT (pensione integrativa, auto aziendale...)</td><td rowspan="2">RETRIBUZIONE INDIRETTA</td></tr>
<tr><td>PARTECIPAZIONI AZIONARIE</td></tr>
</table>

Elaborazioni Fondazione Leone Moressa

Per fare un esempio, un premio di risultato di 1.000 euro destinato al lavoratore, si tradurrebbe in circa 800 euro netti nel caso venisse inserito in busta paga (in quanto

soggetto a oneri aziendali, imposte a carico del lavoratore, contributi previdenziali). Nel caso in cui, invece, esso venisse offerto sotto forma di servizi di welfare, l'importo netto per il lavoratore sarebbe del 100%, con le precisazioni viste prima. Inoltre, i benefici possono essere estesi anche ai familiari del lavoratore (anche non fiscalmente a carico e non conviventi): genitori, figli, coniugi, ecc.

Non sono da sottovalutare poi le ricadute positive per il territorio: i fornitori dei servizi possono infatti essere selezionati tra aziende locali, portando un beneficio concreto a queste realtà.

Tab 2. Confronto tra premio in busta paga e in welfare aziendale

<table>
<tr><td>TOTALE
1.000 EURO
IN BUSTA PAGA</td><td>TOTALE
1.000 EURO
IN WELFARE</td></tr>
<tr><td>ONERI AZIENDALI, IMPOSTA A CARICO DEL LAVORATORE, CONTRIBUTI PREVIDENZIALI</td><td rowspan="2">1.000 EURO
NETTO AL LAVORATORE</td></tr>
<tr><td>800 EURO
NETTO AL LAVORATORE</td></tr>
</table>

Elaborazioni Edenred

Concretamente, i servizi a disposizione del lavoratore possono essere erogati attraverso voucher o "a rimborso" delle spese sostenute. Questa modalità viene solitamente utilizzata soprattutto per spese mediche, assistenza a familiari, istruzione o trasporto pubblico. A seconda degli enti erogatori (provider), ai lavoratori viene offerto un vasto assortimento di settori: dalle spese sanitarie e di assistenza, fino a viaggi, cultura o buoni spesa o carburante.

Da ultimo, l'emergenza sanitaria dovuta alla pandemia di Covid-19 ha interessato anche questo ambito. Il DL 104/2020 ("decreto Agosto") ha previsto, all'articolo 112, il raddoppio del limite di esenzione per il welfare aziendale, vedi tabella 3.

Modificando quanto previsto dall'articolo 51, comma 3 del TUIR, la soglia di esenzione fiscale per i fringe benefit passa da 258,23 euro a 516,46 euro. Questo vantaggio fiscale è un intervento limitato al solo anno d'imposta 2020, ma è un segnale dell'espansione del welfare aziendale che porta benefici sia all'azienda che lo adotta che al dipendete che ne usufruisce.

Tab 3. Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104

Art. 112
Raddoppio limite welfare aziendale anno 2020
1. Limitatamente al periodo d'imposta 2020, l'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, è elevato ad euro 516,46.
2. Agli oneri derivanti dal presente articolo valutati in 12,2 milioni di euro per l'anno 2020 e in 1,1 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede ai sensi dell'articolo 114.

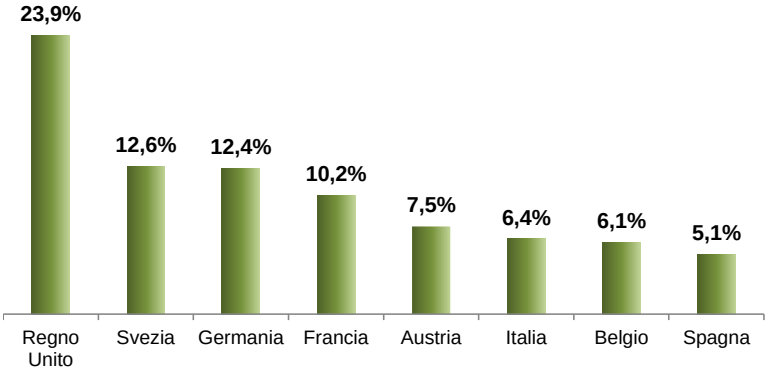
La situazione in Europa

Visto l'elevato costo del lavoro in Italia, non stupisce che il fenomeno del welfare aziendale sia in crescita nel nostro Paese dopo la legge di stabilità del 2016. A questo punto diventa interessante capire qual è la situazione negli altri Paesi europei.
Partiamo dalla consapevolezza che il fenomeno è presente in molti Paesi: "*meglio conosciuto sotto etichette come welfare mix, societal welfare, welfare community e simili, il complesso di iniziative che noi preferiamo chiamare secondo welfare è già chiaramente rilevabile in molti paesi dell'Unione Europea.*"[5]
In realtà non è semplice trovare articoli che si occupino di secondo welfare in modo comparato a livello europeo. La ricerca "Prowelfare – providing welfare through social dialogue: a new role for social partners?", realizzata nel 2013 con il finanziamento della Commissione Europea, ha consentito di mappare l'insieme di benefici e servizi di welfare forniti dalle parti sociali o dal datore di lavoro in alcuni Stati membri.

Iniziamo con l'analizzare il livello di spesa privata volontaria in welfare (fonte OCSE) nei principali Paesi europei. La spesa privata volontaria in welfare sul totale della spesa varia dal 24% del Regno Unito al 5% in Spagna.
È evidente che paesi di tradizione liberista come il Regno Unito spingano verso un Welfare privato, mentre Paesi appartenenti al Sud Europeo (Italia e Spagna) abbiano valori nettamente più bassi. Analizziamo nel dettaglio quattro paesi europei: Francia, Svezia, Regno Unito e Spagna.

[5] Primo rapporto sul secondo welfare in Italia, 2013. Maurizio Ferrera "Secondo welfare: perché? Una introduzione".

Fig 1. Spesa privata sul totale spesa. 2017



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati OCSE

Francia. Il primo caso studio è l'**OCIRP,** schema di bilateralità francese volto a sostegno del reddito e finanziamento di formazione. È un'Istituzione di previdenza privata che integra quella obbligatoria e permette ai lavoratori di accedere a schemi di welfare privato definiti nell'ambito di contratti collettivi aziendali o di contrattazione collettiva settoriale. Il lavoratore può aderire all'OCIRP e beneficiare dei trattamenti nella misura in cui i contratti collettivi abbiano incluso la categoria/settore o l'azienda in cui esso presta la propria attività lavorativa. Non è possibile, in altri termini, un'adesione svincolata da norme contrattuali di riferimento[6].
Esiste un altro caso: il **CESU pre-pagato,** ovvero un titolo di pagamento finanziato in tutto o in parte dalle imprese, private o pubbliche, per i loro dipendenti. Viene utilizzato per servizi di assistenza sociale dedicati alla persona o alla custodia dei bambini.

Svezia. Il welfare pubblico in questo paese è storicamente molto generoso con i suoi cittadini e li assiste in tutte le fasi della vita, garantendo un'elevata protezione sociale. Per questo ci si aspetterebbe un ruolo limitato del secondo welfare, ma dai dati OCSE non è così: il welfare occupazionale volontario (WOV) è ritenuto complementare al sistema di welfare pubblico. Nella maggioranza dei casi, le misure vengono introdotte attraverso la contrattazione collettiva. L'ambito in cui questo strumento è più sviluppato è quello della

[6] M. Faioli, L. Rebuzzini, Conciliare vita e lavoro: verso un welfare plurale, Fondazione Giacomo Brodolini, Roma

conciliazione tra lavoro e famiglia, dove molto è fatto per garantire un ulteriore aiuto alle famiglie. Questa diffusione nasce dalla volontà dei datori di lavoro di rendere la propria attività più attrattiva e da parte dei sindacati di bilanciare il rallentamento della crescita dei salari offrendo servizi o integrazione del reddito[7].

Regno Unito. In questo paese è presente un welfare di stampo liberale, ovvero non vengono chieste molte tasse ma non vengono dati neanche molti servizi; tendenzialmente, si cerca solo di contrastare la povertà e i bisogni urgenti dei cittadini. Questo spiega perché la spesa privata relativa al welfare sia molto elevata, come riportato nello studio "prowelfare": sono le imprese a gestire la diffusione di questi servizi, mentre i sindacati giocano solo un ruolo residuale. Le aziende riescono ad offrire ai propri dipendenti un livello salariale competitivo anche a fronte di una mancanza di welfare pubblico. Particolarmente presente il welfare riferito ai servizi legati alla conciliazione, per cui esistono per le imprese dei vantaggi fiscali.

Spagna. La ricerca PROWELFARE mette in evidenza come già negli anni '60 i contratti collettivi in Spagna prevedevano l'offerta di alcuni benefici, ma la maggior parte dei bisogni dei cittadini si riteneva dovesse fare a capo al welfare pubblico. Con i tagli alla spesa pubblica si è ridato slancio all'introduzione del WOV nei contratti collettivi, in particolare con le leggi che hanno inquadrato i fondi pensionistici integrativi (1987) e introdotto le agevolazioni fiscali di questi fondi (1995). Nella maggior parte dei casi, l'offerta di Welfare Occupazionale Volontario è garantita attraverso la contrattazione collettiva settoriale o aziendale, ma il suo sviluppo si è arrestato con la crisi economica. In realtà è particolarmente presente nel settore della sanità, dove la spesa privata volontaria è superiore alla media degli altri Paesi europei analizzati nella ricerca: si tratta nella maggior parte dei casi di integrazione del reddito in caso di malattia o infortunio. Per quel che riguarda la conciliazione tra lavoro e famiglia, la forma più comune di intervento è l'estensione del periodo di maternità.

[7] PROWELFARE, 2013.

Dati e tendenze di un fenomeno in espansione in Italia

Nel contesto del diritto del lavoro italiano la contrattazione collettiva svolge la funzione di regolare il lavoro definendo i principi generali di tutela e i trattamenti economici. Esistono due tipi di contrattazione: la contrattazione di categoria nazionale (CCNL, primo livello) e i contratti collettivi aziendali o territoriali[8] (secondo livello).
Il primo livello di contrattazione stabilisce i trattamenti economici e normativi validi per i lavoratori di un determinato settore e le materie delegate alla contrattazione aziendale e territoriale.
Il contratto di secondo livello, contratto aziendale o territoriale, è invece lo strumento con il quale vengono soddisfatte le specifiche esigenze aziendali o locali.
Per poter usufruire delle agevolazioni del secondo welfare in modo completo[9] è necessario che l'erogazione avvenga in esecuzione di contratti aziendali o territoriali. Una volta sottoscritto, il contratto deve necessariamente essere depositato entro trenta giorni presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente, pena l'inapplicabilità del regime di tassazione agevolata o detassazione.

A seguito della pubblicazione del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, relativo alla detassazione dei premi di produttività, il Ministero del Lavoro ha reso disponibile la procedura per il deposito telematico dei contratti aziendali e territoriali. Grazie al fatto che per avere il riconoscimento degli incentivi fiscali è necessario depositare l'accordo, il Ministero dispone di una banca dati completa degli accordi di welfare per cui è richiesto l'incentivo fiscale e analizza questi dati rilasciando periodicamente dei report.

Abbiamo analizzato tutti i report a partire dal 16 luglio 2016 e riportato nella tabella seguente i risultati degli ultimi dossier pubblicati (14 novembre 2018 - 15 febbraio 2021). Questi dati ufficiali ci consentono di inquadrare il fenomeno, fermo restando che si tratta comunque di dati parziali in quanto non tutti gli accordi vengono depositati alla Direzione Territoriale.

[8] "*Il Welfare territoriale ha, invece, come base delle "Intese territoriali" che, per l'appunto, prevedono l'attivazione di beni e servizi a favore del personale di aziende di medie e piccole dimensioni che non hanno una rappresentanza sindacale interna e, dunque, non riescono a usufruire delle agevolazioni fiscali previste dalla normativa" WELFARE AZIENDALE: APPROCCI E STRUMENTI*. IRS- Istituto per la Ricerca Sociale

[9] art. 95 del TUIR

Come riportato nella tabella 3, le dichiarazioni di conformità (moduli) redatte secondo l'articolo 5 del DM 25 marzo 2016 sono andate via via crescendo, mentre le dichiarazioni che si riferiscono a contratti attivi (cioè in vigore nell'anno di riferimento) variano molto da periodo a periodo. Di queste, la maggior parte si riferisce a contratti aziendali, anche se sono in crescita i contratti territoriali.

Tab 4. Dichiarazioni di conformità*

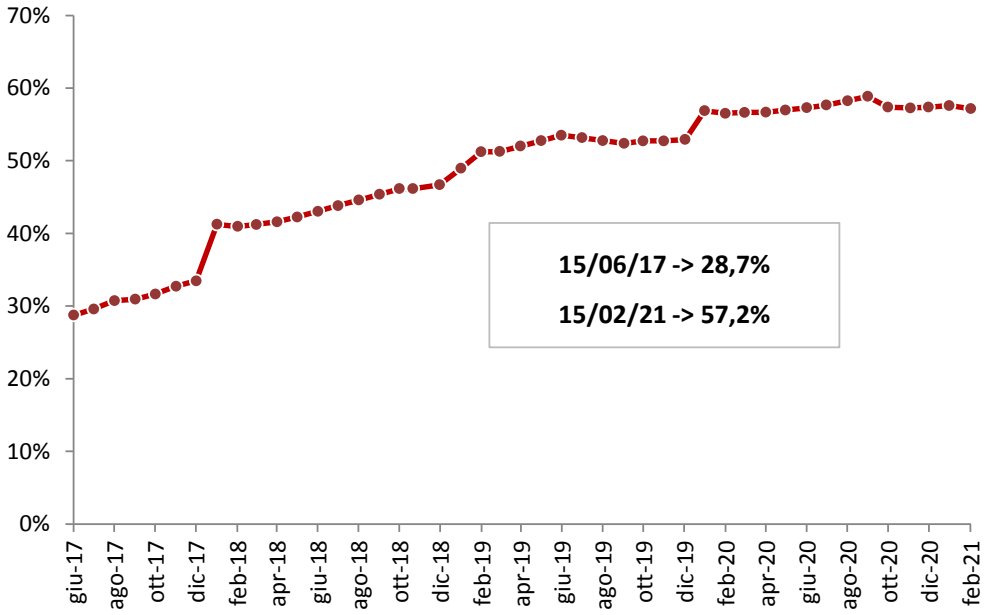
	Dichiarazioni di conformità	**Contratti attivi**	**Di cui Aziendali**	**Di cui Territoriali**
14-nov-18	39.287	16.367	81,6%	18,4%
14-dic-18	40.693	17.630	81,3%	18,7%
14-feb-19	42.564	9.923	84,6%	15,4%
14-mar-19	43.229	10.441	84,8%	15,2%
14-apr-19	44.017	11.023	85,2%	14,8%
14-giu-19	46.944	13.443	81,2%	18,8%
15-lug-19	48.457	14.677	80,8%	19,2%
16-set-19	50.004	15.874	77,8%	22,2%
14-ott-19	50.847	16.577	77,3%	22,7%
14-nov-19	51.707	17.300	77,6%	22,4%
16-dic-19	52.588	17.937	77,6%	22,4%
14-gen-20	53.360	10.272	74,5%	25,5%
14-feb-20	53.922	10.666	74,9%	25,1%
14-mar-20	54.319	11.061	75,6%	24,4%
15-apr-20	54.677	11.142	75,7%	24,3%
14-mag-20	54.991	11.329	75,7%	24,3%
15-giu-20	55.459	11.675	75,7%	24,3%
14-lug-20	56.131	11.998	76,2%	23,8%
14-set-20	57.393	12.939	77,0%	23,0%
14-ott-20	58.215	13.630	77,3%	22,7%
17-nov-20	59.036	14.338	76,4%	23,6%
14-dic-20	59.396	14.583	76,8%	23,2%
14-gen-21	60.082	7.840	73,8%	26,2%
15-feb-21	60.664	8.208	74,6%	25,4%

* Sono elencati i report mensili resi disponibili dal Ministero

Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati Min. Lavoro e Politiche Sociali

Per quel che riguarda il fenomeno del welfare aziendale, possiamo vedere che gli accordi di secondo livello che prevedevano il welfare aziendale erano il 28,7% di quelli attivi a giugno 2017, ma sono andati via via incrementandosi, arrivando al 57,2% nel febbraio 2021.

Fig 2. Serie storica dell'incidenza del welfare aziendale negli accordi attivi



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati Min. Lavoro e Politiche Sociali

Malgrado la crisi dovuta alla pandemia abbia portato alla riduzione dei contratti attivi, i contratti che prevedono il welfare aziendale hanno continuato a crescere.

Probabilmente questo è dipeso anche dall'articolo 112 del Decreto Agosto 2020 che ha raddoppiato – solo per il periodo di imposta 2020 – il limite dell'esenzione fiscale per i servizi e prestazioni di welfare aziendale (da 258,23 euro a 516,46 euro).

Se analizziamo la crescita dei welfare aziendali nel corso del 2020 è evidente l'impatto di questo decreto: a settembre 2020, infatti, l'incidenza del welfare aziendale negli accordi attivi si avvicina al 59%.

Tab 5. Welfare aziendali negli accordi attivi*

	Contratti attivi	Welfare Aziendale	Inc. welfare su contratti attivi
gen-20	10.272	5.843	56,9%
feb-20	10.666	6.030	56,5%
mar-20	11.061	6.265	56,6%
apr-20	11.142	6.314	56,7%
mag-20	11.329	6.455	57,0%
giu-20	11.675	6.689	57,3%
lug-20	11.998	6.918	57,7%
set-20	**12.939**	**7.616**	**58,9%**
ott-20	13.630	7.820	57,4%
nov-20	14.338	8.210	57,3%
dic-20	14.583	8.365	57,4%
gen-21	7.840	4.515	57,6%
feb-21	8.208	4.692	57,2%

* Sono elencati i report mensili resi disponibili dal Ministero

Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati Min. Lavoro e Politiche Sociali

Indipendentemente dal vantaggio fiscale, la tendenza degli ultimi anni è di utilizzare maggiormente il welfare aziendale. L'ultimo report del Ministero[10] riporta come siano 4.692 gli accordi che prevedono il welfare aziendale: valori notevoli se si pensa che a luglio 2016 il Ministero aveva rilevato poco più di duemila accordi che prevedevano il welfare aziendale, con un'incidenza sul totale del 17%.

Come già evidenziato, questi dati non rappresentano una misurazione esaustiva del welfare aziendale in quanto non analizza le iniziative adottate da imprese che non hanno stipulato e depositato accordi, ovvero il cosiddetto welfare volontario. Questo welfare ha comunque una deducibilità nei limiti del 5 per mille del costo complessivo del lavoro, come previsto dall'art.

[10] Febbraio 2021

100, comma 1, del TUIR, mentre il welfare frutto di contrattazione aziendale è interamente deducibile.

Per un'analisi più approfondita, esistono diverse ricerche che cercano di quantificare il fenomeno attraverso osservatori o indagini alle imprese.

Nella tabella 5 vengono riportati i principali risultati di alcune di queste ricerche che, pur analizzando contesti diversi, sono concordi sulla crescita del welfare aziendale e sulla maggiore diffusione tra le aziende più grandi.

Tab 6. Confronto ricerche sul Welfare Aziendale

INDAGINE	METODOLOGIA	PRINCIPALI RISULTATI
Osservatorio OCSEL di Cisl 2016, 2017, 2018	Osservatorio sulla contrattazione di secondo livello, analizza gli accordi aziendali sottoscritti.	Diffusione del welfare aziendale: gli accordi sono passati dal 22% del 2016 al 39% del 2018.
CONFINDUSTRIA 2018	Indagine del Centro Studi di Confindustria che ha coinvolto 4.207 aziende, per un totale di 726.642 lavoratori.	Il 57,6% delle imprese associate mette a disposizione dei propri dipendenti non dirigenti almeno un servizio di welfare.
Osservatorio Welfare Assolombarda Anno 2017	Analisi degli accordi aziendali stipulati in Assolombarda.	Il 38% degli accordi aziendali stipulati in Assolombarda nel 2017 prevedono il welfare aziendale. Riguardano 25 mila lavoratori.
Welfare Index PMI 2019	Welfare Index PMI, promosso da Generali Italia con la partecipazione di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e Confprofessioni. Analizza il livello di welfare in 4.561 piccole e medie imprese italiane.	Nelle micro-imprese (meno di dieci addetti) è passata dal 6,8% nel 2017 all'attuale 12,2%. Nelle piccole imprese (10-50 addetti) dall'11% nel 2016 al 24,8% di oggi. Nelle medie imprese (51-250 addetti): dal 20,8% nel 2016 al 45,3% di oggi, con un aumento particolarmente sostenuto nell'ultimo anno.
4° Rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale 2021	Rilevazione campionaria Censis-Eudaimon	Dai dati della rilevazione campionaria, per l'87% delle organizzazioni considerate dallo studio il welfare sarà sempre più importante nel prossimo futuro.

Elaborazioni Fondazione Leone Moressa

I dati di Confindustria riportano come sia notevole la diffusione del welfare aziendale nelle imprese associate: il 57,6% mette a disposizione almeno un servizio.

Anche l'Osservatorio di Assolombarda evidenzia la forte diffusione di accordi aziendali tra gli associati, con accordi che sono validi per 25 mila dipendenti.

Il 5° Osservatorio OCSEL riporta come negli ultimi anni il welfare aziendale sia stato incentivato "Gli accordi censiti da OCSEL mostrano una crescita impressionante della contrattazione sul welfare. Infatti, se nel 2015-16 il 23% degli accordi prevedeva interventi sul welfare, nel 2018 tale percentuale è salita al 38%. E' indubbio, come molte volte indicato negli stessi accordi, che tale crescita sia stata favorita dai vantaggi fiscali e contributivi".

La maggiore diffusione dei contratti nelle imprese di grandi dimensioni è testimoniata anche dall'indagine di Confindustria : "Il 21,3% delle aziende associate stipula tali contratti. La percentuale è più elevata per i dipendenti che per le imprese perché i contratti aziendali sono più diffusi tra quelle di maggiore dimensione.

Nell'industria al netto delle costruzioni la quota con contratto aziendale passa dal 10,4% tra le aziende fino a 15 addetti al 32,6% tra quelle con 16-99 addetti, raggiungendo il 73,1% tra quelle con 100 e più addetti".

Anche l'indagine Welfare Index PMI 2019 testimonia il maggior vantaggio per le imprese più grandi[11]: "*Restano avvantaggiate le imprese più grandi, con una quota di imprese molto attive del 71%, ben superiore a tutti gli altri segmenti*".

Un'indagine più recente del Censis-Eudaimon[12] stima *che "se tutte le imprese del settore privato adottassero misure di welfare aziendale si potrebbe generare un valore economico complessivo di circa 53 miliardi di euro".*

Nello stesso rapporto si evidenzia che per l'87,2% delle aziende il welfare aziendale sarà sempre più importante in futuro per migliorerà la coesione interna di organici e per dare nuove competenze. Il rapporto Censis-Eudaimon evidenzia come le imprese malgrado la pandemia siano positive sul futuro prossimo delle aziende e si punterà anche sul welfare aziendale. "*Le priorità saranno per il 76% il rilancio del business, la riconquista del proprio mercato, puntando su nuove opportunità poi, a distanza, lo sviluppo di una cultura digitale (36,2%), il prestare attenzione ai bisogni di lavoratori e delle loro famiglie, anche con più welfare aziendale (27,6%)*."

[11] Rapporto 2019

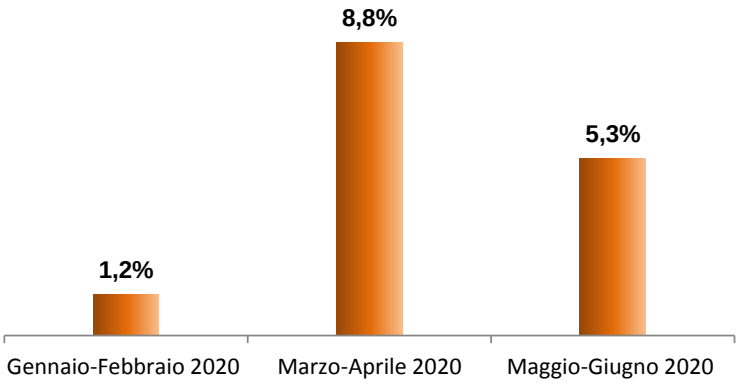
[12] 4° Rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale. Imprese, lavoratori e welfare aziendale nella grande trasformazione post Covid-19. Roma, 24 marzo 2021.

In genere, i beni e i servizi di Welfare Aziendale si rifanno a tre grandi dimensioni[13]: "denaro" ovvero tutti gli sostegni al reddito familiare che prevedono l'erogazione monetaria, "servizi" prestazioni a sostegno dei dipendenti e "tempo" in altre parole flessibilità lavorativa.

Il lavoro a distanza rientra pienamente in quest'ultima categoria, in quanto garantisce al dipendente una migliore conciliazione vita-lavoro, consentendogli di organizzare meglio la propria giornata. La pandemia ha incentivato l'uso del lavoro da casa grazie al lockdown imposto dal Governo ed alla necessità delle aziende di garantire la sicurezza dei lavoratori e dei consumatori.

L'Istat ha indagato il fenomeno dello smart working estremamente poco diffuso prima della pandemia "*Nei mesi immediatamente precedenti la crisi (gennaio e febbraio 2020), escludendo le imprese prive di lavori che possono essere svolti fuori dai locali aziendali, solo l'1,2% del personale era impiegato in lavoro a distanza*"[14]. Ha avuto un forte incremento con la crisi sanitaria, arrivando all'8,8% di personale in lavoro a distanza nei mesi di marzo-aprile 2020.

Fig 3. Percentuale del personale dell'impresa in lavoro a distanza o Smart Working sul totale del personale



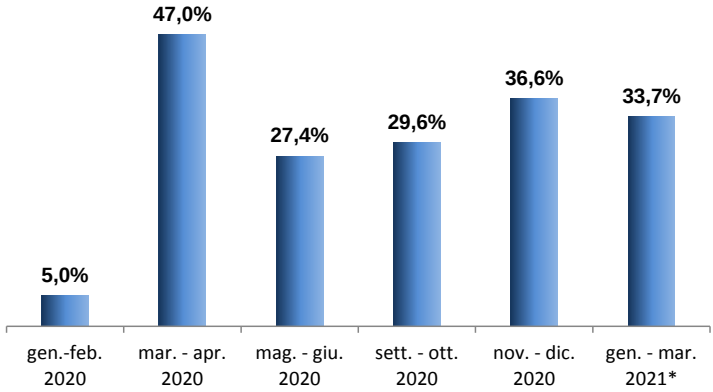
Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati Istat

[13] WELFARE AZIENDALE: APPROCCI E STRUMENTI. IRS- Istituto per la Ricerca Sociale

[14] Situazione e prospettive delle imprese nell'emergenza sanitaria COVID-19. ISTAT, 15 giugno 2020

La crisi pandemica ha spinto le imprese a utilizzare il lavoro a distanza coinvolgendo il personale con un'intensità mai sperimentata prima e ciò ha consentito loro anche di acquisire gli elementi per valutarne gli effetti su diversi aspetti organizzativi e sulla performance d'impresa. Questo viene certificato dall'ISTAT[15] sottolineando che se a gennaio/febbraio la quota di lavoratori in *smart working* nelle imprese in cui era presente era pari al 5%, è aumentata al 47% nel periodo di marzo ed aprile 2020, per poi stabilizzarsi al 30% anche nei mesi in cui il lockdown si è attenuato.

Fig 4. Quota dei lavoratori in smart working nelle imprese che hanno attivato il lavoro a distanza



*Previsione dichiarata. Indagine chiusa a novembre

Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati Istat

Sempre secondo l'ISTAT la misura del lavoro da casa, che nel 2 trim. 2019 coinvolgeva il 4,6% del totale degli occupati, nel secondo trimestre 2020 ha interessato il 19,4% dei lavoratori, per un totale di oltre 4 milioni di occupati. In questo caso la pandemia è riuscita ad incentivare il welfare aziendale almeno per quel che riguarda lo *smart working*, e questo cambiamento sembra essere diventato strutturale in alcune aziende che continuano ad adottarlo per i loro dipendenti.

[15] Il mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal.

Welfare aziendale: i servizi alla persona e alla famiglia

Dopo aver analizzato le principali tendenze del secondo welfare in Italia, comincia ad essere chiaro il nesso tra questo fenomeno e il settore del lavoro domestico. Se, da un lato, i datori di lavoro domestico non possono comportarsi come le aziende tradizionali, offrendo servizi di "*flexible benefit*" ai dipendenti, il nodo della questione sta nel fatto che molti di essi sono a loro volta lavoratori dipendenti al di fuori delle mura di casa.

Le ripercussioni del secondo welfare sulle dinamiche familiari sono essenzialmente di due tipi. Innanzitutto, molti dei *"flexible benefit"* erogati possono essere utilizzati anche dai familiari del lavoratore. Inoltre, alcuni di questi servizi sono strettamente legati al lavoro di cura o di assistenza (es. baby sitter).

Tra i servizi messi a disposizione dal welfare aziendale rientrano, ad esempio, polizze sanitarie, previdenza complementare, servizi legati al tempo libero, buoni d'acquisto per il carburante o per la spesa al supermercato. Per quanto riguarda l'assistenza in famiglia, è prevista per il dipendente la possibilità di fruire di servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, che diventano benefit esclusi da tassazione.

La grande rivoluzione in questo caso è l'introduzione nel comma 2 lett. f-ter (art. 51 T.U.I.R), che chiarisce che non concorrono a fare reddito del dipendente *"le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità di dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12".*

La stessa cosa riguarda i servizi di educazione e di istruzione, specificati nel comma 2 lett. f-bis: *"le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari".* (art. 51, comma 2, lett. f-bis, T.U.I.R.).

Questi cambiamenti hanno incentivato l'utilizzo del welfare aziendale anche per i servizi legati alla conciliazione dei tempi vita-lavoro o l'assistenza alle persone anziane. Riportiamo uno schema riassuntivo estratto da una guida pratica "Un welfare aziendale per imprese e

territori" della Regione Lombardia, sulle principali caratteristiche del welfare aziendale legato a questi servizi alla famiglia.

Tab 7. Confronto ricerche sul Welfare Aziendale

PRESTAZIONE	CONDIZIONI	LIMITI	BENEFICIARI
SERVIZI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE Art. 51, comma 2, lett. f-bis) del TUIR Esempi: servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare (asili nido e scuole materne e spese connesse); ludoteche, centri estivi e invernali, borse di studio a favore dei familiari, tasse universitarie, libri di testo, babysitter (in quanto "servizio integrativo di educazione").	Usufruiti soltanto dai familiari. Sono ammesse somme a titolo di rimborsi di spese (welfare "rimborsuale"). I benefici possono essere riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente (allora deducibili dal reddito di impresa in misura del 5 per mille delle spese per il personale dipendente) o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale (allora interamente deducibili).	Esclusione senza limiti.	Per quanto offerti alla generalità o categorie di dipendenti, i beneficiari possono essere soltanto i familiari.
SERVIZI DI ASSISTENZA Art. 51, comma 2, lett. f-ter) del TUIR Somme e prestazioni erogate dal datore di lavoro per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.	Usufruiti soltanto dai familiari. Sono ammesse somme a titolo di rimborsi di spese (welfare "rimborsuale"). I benefici possono essere riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente (allora deducibili dal reddito di impresa in misura del 5 per mille delle spese per il personale dipendente) o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale (allora interamente deducibili). Soggetti anziani = over 75 (anche se autosufficienti).	Esclusione senza limiti.	Per quanto offerti alla generalità o categorie di dipendenti, i beneficiari possono essere soltanto i familiari.

Elaborazioni Fondazione Leone Moressa

Non rimane, a questo punto, che cercare di comprendere quanto sono diffusi i servizi di welfare relativi all'assistenza e alla conciliazione delle famiglie. Le indagini viste relative al welfare aziendale riescono a mettere in risalto alcuni aspetti della questione.
Per quel che riguarda l'assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti il fenomeno è meno diffuso, ma in crescita: infatti rappresenta un'iniziativa che anticipa i tempi.
Come riportato dalla Fondazione Nazionale dei Commercialisti "*Passando alla lett. f-ter) introdotta ex novo dalla Legge di Stabilità 2016, si apprende che costituiranno benefit esclusi da tassazione per i dipendenti anche le somme e le prestazioni erogate per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti. Anche in questo caso si registra la volontà del Legislatore di adeguarsi ai mutamenti della società, intercettando una domanda sicuramente crescente di servizi in un settore quale quello dell'assistenza agli anziani.*"[16]

Il primo dato sull'utilizzo dell'assistenza agli anziani viene riportato dallo studio del 2018 di Confindustria "*Si ferma in media al 2,8% la diffusione di forme di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, voce che probabilmente prenderà peso in futuro sia per la recente estensione degli incentivi fiscali a questa forma di welfare sia per la crescente domanda a fronte dell'invecchiamento della popolazione. Tra le grandi imprese già una su 10 offre questo tipo di benefit ai dipendenti*".
Più utilizzato il welfare relativo all'educazione e all'istruzione dei familiari previsto nel 6% delle imprese totali e nel 22% delle imprese con oltre cento dipendenti.
Il welfare aziendale legato all'assistenza di familiari è in crescita anche secondo l'indagine Welfare index PMI, ma è ancora in fase di sperimentazione: infatti solo il 2,2% delle piccole medie imprese ha attivato iniziative legate all'assistenza nel 2019.
Anche in questa indagine risulta più presente la conciliazione tra vita familiare e lavoro. Il 59,2% delle imprese analizzate ha attivato iniziative in quest'area: *"vi rientra un'ampia gamma di possibili azioni, essenzialmente di tipo organizzativo (come flessibilità oraria, permessi e lavoro a distanza) o nella forma di facilitazioni al lavoro. È un'area fondamentale su cui le PMI hanno rafforzato la propria offerta negli ultimi anni: nel 2016, prima edizione di Welfare Index PMI, il tasso di iniziativa non raggiungeva il 40% delle PMI.*[17]"

16 La legge di stabilità 2016 spinge il welfare aziendale con la leva fiscale. Manuela Sodini.
17 Welfare Index PMI – Rapporto 2019

Tab 8. Quota di aziende che erogano assistenza a familiari anziani/non autosufficienti ai propri dipendenti non dirigenti

Classe aziendale	Diffusione %	Diffusione per "fonte"		
		Decisione unilaterale	Previsto da contratto aziendale	Previsto da CCNL
1-15 dipendenti	1,7	0,9	0,3	0,5
16-99 dipendenti	2,6	1,1	0,9	0,6
100+ dipendenti	10,0	3,5	4,6	2,6
Totale	**2,8**	**1,2**	**0,9**	**0,7**

Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati Confindustria

Tab 9. Quota di aziende che erogano somme e servizi di educazione, istruzione, ricreazione e borse di studio per familiari di dipendenti non dirigenti

Classe aziendale	Diffusione	Diffusione per "fonte"		
		Decisione unilaterale	Previsto da contratto aziendale	Previsto da CCNL
1-15 dipendenti	3,2	1,7	1,1	0,3
16-99 dipendenti	6,2	2,3	2,1	1,8
100+ dipendenti	22,1	9,5	9,9	3,9
Totale	**6,0**	**2,7**	**2,3**	**1,2**

Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati Confindustria

Tab 10. Quota di aziende che effettuano iniziative di assistenza

	2016	2017	2018	2019
Aziende con almeno una iniziativa	**0,1**	**1,1**	**1,7**	**2,2**
Assistenza a familiari anziani e non autosufficienti	n.d.	1,0	1,2	1,2
Assegni cure specialistiche per bambini/servizi pediatrici	0,1	0,2	0,6	1,3

Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati Confindustria

Da queste analisi emerge chiaramente come il welfare aziendale, se conosciuto e praticato, sia un'opportunità sia per le aziende che per i dipendenti. Inoltre, incentivando i servizi legati alla conciliazione tra famiglia e lavoro e assistenza, si otterrebbe anche il risultato di far

emergere molte nicchie di lavoro domestico irregolari, con un vantaggio anche per lo Stato in termini di contribuzione. A conferma dei benefici descritti fin qui in linea teorica, nell'ultima sezione del Dossier sono ospitati due contributi realizzati da un provider di servizi di welfare aziendale e da un'azienda che da anni beneficia di questo fenomeno.

Approfondimenti

Contributo Edenred, provider di servizi per il welfare aziendale

In questi anni il welfare aziendale si sta diffondendo sempre più, anche tra le piccole aziende. Quali sono i benefici di questo strumento? In termini numerici, qual è la risposta dei lavoratori all'adesione ad un welfare aziendale?

Il welfare aziendale è un settore che si è sviluppato in modo dirompente in questi ultimi anni. È uno strumento di grande valore che entra nel terreno dei bisogni sociali, dando risposte concrete attraverso un ampio paniere di beni, servizi e prestazioni che migliorano sensibilmente conciliazione, benessere e produttività.

Tuttavia, la penetrazione delle politiche di welfare aziendale sul mercato Italia è del 17/18%; quindi solo 3 milioni su 18 milioni di aziende del Belpaese prevedono benefit (Ticket restaurant o voucher) per i propri dipendenti. Una grossa fetta di mercato ancora non conosce questi strumenti, quindi c'è ampio margine di crescita e sviluppo. Come Edenred, stimiamo che ci siano ancora circa ben 6/7 milioni di aziende che potrebbero essere interessate ad attivare piani di welfare aziendale.

Possono avvalersi di piani welfare sia piccole che medie e grandi aziende e, per quanto riguarda i lavoratori che ne usufruiscono, il grande valore che ha il welfare è di essere modulare. Può essere disegnato sui bisogni di diverse popolazioni aziendali e proprio questa sua flessibilità lo rende uno strumento dinamico, quindi adatto e flessibile all'insorgere di nuove esigenze, che potrebbero riguardare ulteriori o differenti categorie di destinatari.

Le nostre 12.000 aziende clienti ci scelgono principalmente per due motivi: l'ampia offerta di soluzioni che possiamo creare ad hoc per le nostre aziende e l'expertise dei nostri professionisti.

Quali sfide pone questo fenomeno per il sistema-Paese nel suo complesso? Qual è il rapporto con il sistema di welfare tradizionale (pubblico)?

Le norme sul welfare hanno innescato un circolo virtuoso: non solo introducono sgravi contributivi per l'azienda e il dipendente, ma attivano un cambiamento importante sul piano

culturale, accelerando la diffusione di piattaforme digitali e associando il benessere alla produttività.

Riguardo al welfare nel settore pubblico, Edenred ha promosso la ricerca "Il Welfare aziendale nelle utilities" realizzata dal Consorzio Aaster, in collaborazione con UTILITALIA, la principale associazione di rappresentanza delle aziende del settore.

Da questo studio è emerso che il 52,8% delle aziende rispondenti ha implementato un piano di welfare aziendale e introdotto un premio di risultato, utilizzando la possibilità introdotta dalla normativa del 2016 di detassare il premio. Il 50% delle Utilities, inoltre, destina ai lavoratori anche il vantaggio fiscale dell'azienda e il 33% ha strutturato piani di Welfare Aziendale. Emerge quindi, in generale, un quadro interessante rispetto alla relazione tra il settore para-pubblico e il welfare aziendale.

Cosa offre un provider alle aziende aderenti? Quali sono le modalità per aderire a questi programmi?

Innanzitutto soluzioni modulari e consulenza personalizzata: non esiste un unico welfare per tutte le aziende, ma un welfare per ogni azienda.

Edenred conta inoltre la più ampia rete di punti vendita e strutture convenzionate in Italia - con 32.000 partner diffusi su tutto il territorio nazionale - per assicurare la massima spendibilità del credito welfare; oltre a una piattaforma proprietaria gestionale per il cliente e un portale semplice e intuitivo per il dipendente.

Senza dimenticare il servizio di consulenza a 360° su comunicazione e formazione ai dipendenti e l'assistenza dedicata.

Tra i possibili servizi a beneficio dei lavoratori rientra anche l'assistenza a familiari non autosufficienti (badante) e ai bambini (baby sitter). Si tratta di una opportunità che va anche nella direzione di contrasto al lavoro nero. A vostro avviso c'è consapevolezza di questo strumento da parte delle famiglie? Come potrebbe essere promossa maggiormente questa pratica?

I servizi alla famiglia rappresentano una categoria in crescita, sempre più richiesta dai lavoratori: in particolare, voucher baby-sitting, asilo e rimborso dei badanti. Per far fronte alle

esigenze della propria popolazione aziende, i nostri clienti stanno infatti adeguando, con il nostro supporto e la nostra esperienza, la tipologia di servizi offerti ai dipendenti. A questo scopo è fondamentale che la funzione risorse umane possa 'ascoltare' i dipendenti e rielaborare proposte di welfare che vadano incontro alle esigenze dei dipendenti, utilizzando veicoli di comunicazione interna che rendano chiari e facilmente accessibili questi benefit così importanti per un buon bilancio casa/lavoro.

Come aderisce il welfare aziendale alle necessità del CCNL sulla disciplina del lavoro domestico? Oltre alle necessità di badanti e baby sitter, il welfare aziendale copre altre figure professionali indicate nel CCNL di categoria? Sareste in grado di dare un'indicazione, in termini quantitativi, delle persone che già usano il welfare aziendale per questo settore?

Rispetto al lavoro domestico, l'attuale quadro normativo relativo al welfare aziendale agevola essenzialmente due figure professionali: badanti e baby sitter. La voce relativa all'assistenza familiare nella scelta della destinazione del budget di welfare resta la principale scelta dei lavoratori, a sottolineare quanto l'esigenza di conciliazione tra lavoro e famiglia sia un'esigenza sempre più in aumento tra i lavoratori italiani ed in particolare per le donne.

Oltre al lavoro domestico, quali sono gli altri servizi di welfare per il benessere della famiglia? Sarebbe possibile – e funzionale al benessere del lavoratore – ampliare la proposta di welfare aziendale anche per altre figure indicate nel CCNL? In questo caso, quali sono i percorsi istituzionali da compiere?

Tra i servizi destinati al benessere della famiglia, i principali riguardano i servizi all'infanzia, educazione ed istruzione. Più genericamente i servizi per la persona e la famiglia che contribuiscono al benessere a domicilio delle famiglie e delle persone, come l'assistenza ai bambini e l'assistenza a lungo termine per gli anziani e per i disabili, la pulizia, il sostegno scolastico, le riparazioni domestiche, il giardinaggio e il sostegno informatico, sono tutti servizi che contribuiscono a un miglior equilibrio tra la vita lavorativa e quella personale, alla creazione di opportunità lavorative per le persone relativamente poco qualificate e al miglioramento della qualità dell'assistenza. Sarebbe prezioso quindi un intervento normativo che, sul modello francese, allarghi il welfare aziendale alla fruizione di questa tipologia di

servizi, anche attraverso l'adozione di un sistema di voucher che, come la Commissione europea ha dichiarato in più di un'occasione, sono uno strumento efficace per sostenere la crescita dei servizi alla persona e per promuovere l'emersione del lavoro nero tanto diffuso in questo settore in tutti i Paesi europei.

In questi anni il welfare aziendale si sta diffondendo sempre più, grazie anche alle agevolazioni fiscali previste per le aziende che vi aderiscono. Esistono, a vostro avviso, anche delle ricadute "sociali" o "culturali" date dalla diffusione di questo strumento?

La scelta legislativa di agevolare i "flexible benefit" attraverso il welfare aziendale ha inciso sulla contrattazione: è stata una scelta legislativa che ha spostato l'equilibrio dalla contrattazione nazionale a quella aziendale. In questa cornice è nata la scelta di incentivare il welfare aziendale.

Sicuramente lo strumento ha portato dei benefici, ma il successo è dovuto principalmente alle agevolazioni fiscali: le imprese hanno avuto la possibilità di erogare salario in una forma decontribuita e detassata senza incidere sul costo del lavoro, che in Italia è più alto che in altri Paesi, mentre i lavoratori hanno avuto la possibilità di avere servizi.

Il welfare aziendale risponde dunque a questa esigenza: se il lavoro dipendente avesse una tassazione giusta, il successo del welfare sarebbe stato diverso.

Già prima esistevano due forme di decontribuzione e detassazione: l'assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare. Il welfare aziendale si è inserito in questo solco.

Un punto di svolta è stato il contratto dei Metalmeccanici, che per primo (2016) ha previsto una parte dei salari in "flexible benefit", portando un riequilibrio tra la contrattazione aziendale e quella nazionale. In questo modo tutti i lavoratori metalmeccanici – non solo quelli che esercitano la contrattazione aziendale – hanno una quota minima di "flexible benefit", per un importo che varia tra 150 e 200 euro annui a seconda del settore specifico.

Questo vale oggi per i quattro contratti del settore metalmeccanico industriale (federmeccanica, PMI, settore orafo, cooperative metalmeccaniche).

In aggiunta, le aziende possono erogare servizi aggiuntivi o consentire ai lavoratori di convertire in servizi la parte variabile del premio.

Quali sono, a vostro avviso, i principali benefici per i lavoratori? Avete a disposizione dati sull'utilizzo dei servizi da parte dei lavoratori? Notate una preferenza verso alcuni tipi di servizi piuttosto che altri?

Per i lavoratori metalmeccanici non sempre la scelta è semplice: in genere i salari sono bassi, per cui i consumi si concentrano prevalentemente in beni di prima necessità. Da contratto, tutti i lavoratori hanno previdenza complementare e sanità integrativa. Inoltre, tra i "flexible benefit" si può scegliere di incrementare uno di questi due fondi.

Oltre a questi, tra i servizi più utilizzati vi sono i buoni spesa o i buoni carburante, che sono le forme più semplici per le piccole e micro imprese. Sono molto richiesti utilizzati anche i servizi a sostegno delle spese scolastiche (rette asilo, buoni pasto, rette università, buoni libri).

Va poi considerato che la platea di lavoratori è molto variegata per vari fattori: area geografica, età, composizione familiare. Per questo, non tutti hanno le stesse esigenze in termini di servizi.

Come aderisce il welfare aziendale alle necessità del CCNL sulla disciplina del lavoro domestico?

Oggi, ad eccezione di alcuni casi particolari, il lavoro domestico è escluso dal welfare aziendale. Potrebbe essere un settore considerato all'interno delle possibilità.

Esistono delle esperienze, che potrebbero essere replicate.

A Marzo 2020, ad esempio, per far fronte all'emergenza COVID-19, AON ha introdotto una specifica polizza che, oltre all'indennità di ricovero e di convalescenza, include alcuni servizi a domicilio: Collaboratrice familiare, Baby sitter a domicilio, Accompagnamento figlio minore a scuola, Consegna spesa a domicilio, Pet sitter.

Un altro esempio è dato da Electrolux, che ha incluso tra i servizi di welfare aziendale la possibilità di ricorrere ad un servizio di assistenza familiare.

Il fatto che l'assistenza ad anziani e bambini sia inserita tra i servizi disponibili è da ritenersi, a vostro avviso, una opportunità significativa? In che modo potrebbe essere promossa e valorizzata?

Il lavoro domestico è tendenzialmente un settore povero. La contribuzione copre solo alcune tutele essenziali, ma non quelle assistenziali. Per far fronte a questa difficoltà esiste l'ente bilaterale, che offre alcuni servizi quali il fondo sanitario o la formazione, ma anch'esso non ha molte risorse (solo 300 mila lavoratori su oltre 850 mila versano all'Ente bilaterale).

Considerando che, in larga misura, i datori di lavoro domestico sono a loro volta lavoratori dipendenti, quali benefici possono derivare dall'utilizzo del welfare aziendale? Quali possono essere, infine, le ricadute per i lavoratori domestici?

Il principale aspetto positivo può essere dato dall'emersione del nero. Un bell'esempio di stimolo alla emersione è rappresentato dalla esperienza della regione Sardegna che prevede il rimborso delle spese sostenute per la cura delle persone non autosufficienti, attraverso la dimostrazione della regolarità contributiva, infatti in questo territorio il lavoro sommerso ha una consistenza ormai residuale.

Uno dei motivi a determinare il lavoro irregolare è sicuramente di tipo culturale: infatti, pur avendo un costo della contribuzione più basso rispetto ad altri settori lavorativi (1,10 euro/ora fino a 24 ore lavorate, 0,97 euro/ora per le successive, senza collegamento con la retribuzione), nel comparto del lavoro domestico si stima che il 58% dei rapporti siano irregolari.

Il lavoro domestico è sempre stato considerato un rapporto speciale, in quanto i datori di lavoro sono rappresentati dalle famiglie, ma questa considerazione ha determinato per i lavoratori addetti una condizione di sotto-protezione.

Infatti la contribuzione bassa determina la mancata copertura di tutta la parte cosiddetta dell'assistenza, come l'indennità di malattia, il congedo parentale in caso di maternità. Anche sulla previdenza, pur lavorando 40 anni, si rischia di percepire una pensione simile a quella minima.

Contributo di Alberto Gallas (amministratore delegato Gallas Group Srl)

Quali esperienze ha avuto l'agenzia GALLAS con le aziende? In quali casi queste esperienze hanno successo?

GALLAS GROUP ha avuto un'esperienza con Electrolux nelle sedi di Porcia (PN) e Susegana (TV), in cui ha attivato una presenza fissa (corner) come sportello informativo a servizio dei lavoratori. Questa esperienza ha dimostrato che la presenza fissa in azienda non è necessaria, mentre può essere utile inserire i servizi di assistenza all'interno dei pacchetti di welfare aziendale o nelle convenzioni con le aziende.

L'accordo prevede che l'agenzia offra ai dipendenti dell'azienda tariffe scontate per quanto riguarda le commissioni su ricerca e selezione del personale (la retribuzione del lavoratore domestico segue invece il CCNL). Diventa quindi vantaggioso per i dipendenti dell'azienda accedere a questi servizi.

Secondo voi alcune caratteristiche dell'azienda possono incidere sul successo o meno dell'esperienza (es. dimensioni, settore)?

Il 95% dei nostri servizi si focalizza sull'assistenza familiare (badante), mentre una piccola parte residuale riguarda baby sitter e colf. Per questo motivo il target ideale è rappresentato da aziende con lavoratori di età media intorno ai 50-60 anni, che generalmente hanno genitori anziani che necessitano di cure.

In generale, quali credete siano le possibili connessioni tra welfare aziendale e lavoro domestico? Quali i possibili vantaggi?

Questo sistema porta benefici per tutti gli attori coinvolti: l'azienda offre un servizio innovativo ai propri dipendenti, mostrando loro attenzione; il lavoratore può accedere a tariffe scontate rispetto ai servizi che acquisterebbe fuori dalla piattaforma; la piattaforma (provider) ottiene un nuovo servizio da offrire; l'agenzia beneficia di un canale diretto per acquisire nuovi clienti.

In più si ottiene un effetto per la collettività dato dalla regolarizzazione dei rapporti di lavoro.

In realtà in questo settore il lavoro nero non è molto vantaggioso per il datore di lavoro, dato che la contribuzione è molto bassa e il datore non è sostituto d'imposta (l'Irpef viene pagata dal lavoratore). L'alto tasso di irregolarità è dovuto più alla disinformazione che ad un vantaggio economico reale. Per questo, l'informazione può essere il migliore strumento di lotta al nero.

Conclusioni

a cura dell'Avvocato Massimo De Luca, Direttore dell'Osservatorio Nazionale DOMINA sul Lavoro Domestico.

Mentre la popolazione continua ad invecchiare, sempre più persone in età da lavoro sono tenute ad affrontare le crescenti sfide della cura di chi, una volta, si prendeva cura di loro. È la cosiddetta "sandwich generation", che comprende tutti quegli individui che si trovano "in mezzo" tra la generazione dei giovani e quella degli anziani.

Questa generazione si è allargata e sarebbe più corretto dire che include chi si trova nel mezzo tra il ruolo di cura dei figli e quello di cura dei genitori. In Italia 12 milioni 746 mila persone tra i 18 e i 64 anni (34,6% della popolazione) si prendono cura dei figli minori di 15 anni o di parenti malati, disabili o anziani (Istat, Report Conciliazione tra lavoro e famiglia, 2018). Tra queste, quasi 650 mila si occupano contemporaneamente sia dei figli minori sia di altri familiari. Fra i genitori occupati con figli minori di 15 anni il 35,9% delle madri e il 34,6% dei padri lamentano problemi di conciliazione tra il lavoro e la famiglia.

Nei prossimi anni sempre più famiglie dovranno fare i conti con i costi dell'assistenza in termini economici e di tempo; le aziende, di ogni dimensione e grado, dovranno affrontare gli effetti crescenti dell'assenteismo o del declino delle performance dei dipendenti, causato dallo stress.

I datori di lavoro hanno l'opportunità di rispondere a questa esigenza e di differenziarsi fornendo benefit legati al settore dell'assistenza. Sono molti i lavoratori che si lamentano della difficoltà di armonizzare la vita lavorativa con quella personale. Portare i bambini a scuola o fare le commissioni per un familiare malato sono impegni prioritari che devono essere tenuti in considerazione. Non è un caso che il Governo, nel primo decreto adottato per far fronte all'emergenza Covid-19 (decreto "Cura Italia"), abbia inserito un congedo indennizzato per la cura di minori, il bonus baby-sitting e l'incremento del numero di giorni di permesso retribuiti (legge 104/92). Si tratta appunto di misure che servono per favorire la conciliazione vita-lavoro senza le quali la famiglia, pilastro della società nonché dell'assistenza privata, non potrebbe andare avanti.

Perché sostenere la famiglia solo durante le situazioni di crisi, quando è possibile anticipare e arginare le emergenze? Il peso dell'assistenza sulle famiglie, come evidenziato più volte durante lo studio del settore del lavoro domestico, è già oggi in molti casi non sostenibile. Dai

dati emergono sia le difficoltà attuali nel far fronte alle spese, sia la crescita esponenziale del fabbisogno futuro di assistenti familiari.

L'incremento dei servizi offerti dal welfare aziendale collegati al settore del lavoro domestico è un'opportunità che comporta vantaggi per tutti gli attori in gioco: Governo, aziende, lavoratori dipendenti.

Il Governo ad oggi risparmia, grazie alle famiglie datori di lavoro domestico, circa 10 miliardi di euro. Senza l'investimento delle famiglie, la spesa pubblica per l'assistenza degli anziani in struttura raggiungerebbe i 31,3 miliardi di euro, +45% rispetto ai 21,6 miliardi attuali.

Tutte le iniziative che possono supportare il settore del lavoro domestico comportano ulteriore risparmio dello Stato nonché un incentivo alla regolarizzazione. Per usufruire di benefit aziendali, infatti, è necessario che le prestazioni lavorative e i servizi di assistenza siano documentabili.

I vantaggi per le aziende dell'espansione del welfare, legati al lavoro domestico sono molti. L'offerta di questo tipo di benefit, infatti, consente alle imprese di trarre vantaggi dal punto di vista della forza lavoro e a livello di produttività.

Lo sviluppo dei servizi legati al settore del lavoro domestico può creare un vero vantaggio competitivo per l'azienda, fornendole un valore aggiunto e differenziandola dalle altre agli occhi di lavoratori attuali e potenziali. L'employer branding è uno degli strumenti che le grandi aziende usano per attirare, selezionare e trattenere i lavoratori più competenti. Alla base di questa strategia c'è l'idea che l'azienda debba fidelizzare la propria forza lavoro con lo stesso impegno dedicato al cliente. Quale modo migliore di farlo se non andando incontro ai bisogni reali dei lavoratori?

Quando i dipendenti affrontano complesse situazioni di assistenza ad anziani, malati o persone con disabilità, si trovano ad affrontare un momento di crisi. In questi casi aumenta la probabilità di essere meno produttivi a causa dello stress, prendere più tempo libero, arrivare al lavoro in ritardo, etc. Questo è un fattore allarmante per molte aziende, soprattutto perché la minore produttività spesso equivale ad una riduzione del profitto.

Offrire ai dipendenti benefit per i servizi di assistenza nei pacchetti di prestazioni aziendali allevia lo stress, riducendo le distrazioni e migliorando l'equilibrio tra lavoro e vita privata. La fornitura di questi benefit può essere anche un modo per creare o rafforzare i legami con il territorio. Tutto dipende dalla creatività dell'impresa, il ventaglio di opzioni possibili è ampio:

- buoni colf – badanti – babysitter;
- partnership con asili nido limitrofi, RSA, enti territoriali;
- buoni per le spese di gestione amministrativa del rapporto di lavoro domestico;
- aiuto nella ricerca di risorse e informazioni sull'assistenza;
- flessibilità oraria;
- smartworking;
- assistenza psicologica e gruppi di supporto.

L'Università americana John Hopkins, nei propri "Family programs", oltre ai più diffusi servizi per l'assistenza all'infanzia, fornisce ai propri dipendenti pacchetti completi di assistenza agli anziani per l'invecchiamento in buona salute, per malattie croniche e per consulenze qualificate. La stessa offre altresì seminari su aspetti legali e demenza; risorse per i "caregiver" a lunga distanza; congedi per assistenza sovvenzionati, etc. Il pacchetto della John Hopkins, tra le prime università americane ad implementare il welfare aziendale nell'assistenza, è progettato per facilitare le sfide emotive, finanziarie e pratiche del prendersi cura di un adulto che invecchia.

Come vedete, le alternative di offerta sono molte: le imprese, in base alle loro dimensioni e preferenze, possono creare pacchetti differenziati e modificarli nel tempo; altro vantaggio dei buoni welfare è che sono esentasse, non costituiscono quindi reddito da lavoro dipendente. Questo aspetto si rivela positivo per le aziende, ma soprattutto per i lavoratori dipendenti, i quali, grazie ai buoni welfare, vedono aumentare il proprio potere di acquisto. Al beneficio economico si aggiunge poi quello sociale, perché è possibile fruire del welfare non solo per sé, ma per tutta la famiglia; il risultato finale è la tanto agognata armonia tra lavoro e vita privata. Le ricadute positive riguardano anche il settore del lavoro domestico che gioverebbe di una maggiore regolarizzazione; con l'emersione di parte del nero, i lavoratori domestici beneficerebbero a loro volta di maggiori tutele, senza contare il conseguente incremento di introiti nelle casse dello Stato.

L'ampliamento dei servizi legati all'assistenza nei pacchetti di welfare aziendale è una sfida, e al contempo un'opportunità, in grado di attivare percorsi virtuosi che non bisogna assolutamente lasciarsi sfuggire.

Bibliografia

Censis-Eudaimon 4° Rapporto sul welfare aziendale. Imprese, lavoratori e welfare aziendale nella grande trasformazione post Covid-19. Roma, 24 marzo 2021.

Comitato unitario delle associazioni di impresa. Imprese e territorio. Un welfare aziendale per imprese e territori. Regione Lombardia.

Faioli Welfare privato in Europa. Casi studio e comparazione.

Faioli, Rebuzzini, Conciliare vita e lavoro: verso un welfare plurale, Fondazione Giacomo Brodolini, Roma.

Indagine Confindustria sul lavoro del 2018. NOTA DAL CSC Numero 05/18 - 13 novembre 2018.

IRS- Istituto per la Ricerca Sociale. WELFARE AZIENDALE: APPROCCI E STRUMENTI WP2 - Studio e ricerca - analisi di background dei fabbisogni e mappatura delle esperienze di welfare aziendale. Giugno 2020.

ISTAT, Situazione e prospettive delle imprese nell'emergenza sanitaria COVID-19. 15 giugno 2020.

Maino F., Ferrera M. (2019) (a cura di), Nuove alleanze per un welfare che cambia. Quarto Rapporto sul secondo welfare in Italia, 2019, Torino, Giappichelli.

Manuela Sodini. La legge di stabilità 2016 spinge il Welfare Aziendale con la leva fiscale. Fondazione Nazionale dei Commercialisti.

Maurizio Ferrera "Secondo welfare: perché? Una introduzione" Primo rapporto sul secondo welfare in Italia, 2013.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal Il mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata.

OCSEL 5° rapporto "Il lavoro cambia….la contrattazione costruisce le risposte" CISL 4 Dicembre 2019.

Osservatorio DOMINA (2019), Primo Rapporto sul lavoro domestico in Italia, 2019, Roma.

OSSERVATORIO Welfare Assolombarda Anno 2017, Rapporto n°02/2018.

Welfare Index PMI. Il Welfare aziendale fa crescere l'impresa e fa bene – Rapporto 2019

IL VALORE DEL LAVORO DOMESTICO

Il ruolo economico e sociale delle famiglie datori di lavoro

Gli altri titoli della collana

DOSSIER 1. Il profilo del datore di lavoro domestico in Italia.
Dimensioni del fenomeno, trend demografici, impatto economico e sociale.

DOSSIER 2. Il CCNL sulla disciplina del lavoro domestico e le sue prospettive future.

DOSSIER 3. L'impatto socio-economico del lavoro domestico sulla famiglia.

DOSSIER 4. Le politiche sul lavoro domestico in Italia alla luce della Convenzione ILO n.189/2011. Situazione italiana e confronto internazionale.

DOSSIER 5. Le politiche di welfare a sostegno delle famiglie datori di lavoro: confronto europeo.

DOSSIER 6. Care economy: datori di lavoro come attori economici.

DOSSIER 7. Reati penali verificabili nel lavoro domestico.

DOSSIER 8. Lavoro domestico e disabilità.

DOSSIER 9. Il lavoro domestico in Italia: dettaglio regionale.

DOSSIER 10. Vertenze nel lavoro domestico: il confine tra legalità e necessità.

DOSSIER 11. L'impatto socio-economico del lavoro domestico nei paesi d'origine.

DOSSIER 12. Il lavoro domestico e l'emergenza COVID-19.

DOSSIER 13. La dimensione del lavoro domestico a livello regionale – 2020

DOSSIER 14. Lavoro domestico regolare e irregolare: stima ed effetti – 2020

DOSSIER 15. Il lavoro domestico nel welfare aziendale.
Accesso e benefici per i datori di lavoro domestico

IL VALORE DEL LAVORO DOMESTICO

Il dossier approfondisce il tema del welfare aziendale e i benefici che ne trae il settore del lavoro domestico analizzando i punti di forza e le aree di miglioramento di uno strumento innovativo per i servizi alla famiglia.

DOMINA
ASSOCIAZIONE NAZIONALE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO DOMESTICO
Firmataria del C.C.N.L. sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico

OSSERVATORIO DOMINA NAZIONALE
SUL LAVORO DOMESTICO

L'Osservatorio DOMINA è un centro studi e raccolta dati per monitorare e studiare le attività, i fenomeni e i trend del settore del lavoro domestico, a livello nazionale e locale. È stato istituito nel 2019 da DOMINA, Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico (Firmataria del CCNL di categoria). L'Osservatorio pubblica ogni anno il "Rapporto Annuale sul Lavoro Domestico".

Download gratuito online del dossier sul sito dell'Associazione DOMINA e dell'Osservatorio Nazionale DOMINA sul Lavoro Domestico.

Viale Pasteur n. 77 – 00144 Roma
TEL. 06 50797673 - FAX 06 5071124
osservatorio@associazionedomina.it
www.osservatoriolavorodomestico.it