

Argomento: Società e Imprese

Link originale: <https://pdf.extrapola.com/angqv/4745514.pdf>

40 A&F Lunedì, 23 ottobre 2023

la Repubblica

FOCUS

LAVORO

INCENTIVI

Uno studio della Sda Bocconi evidenzia che le politiche di welfare aziendale aumentano la probabilità di buon incremento dei ricavi

LO STUDIO

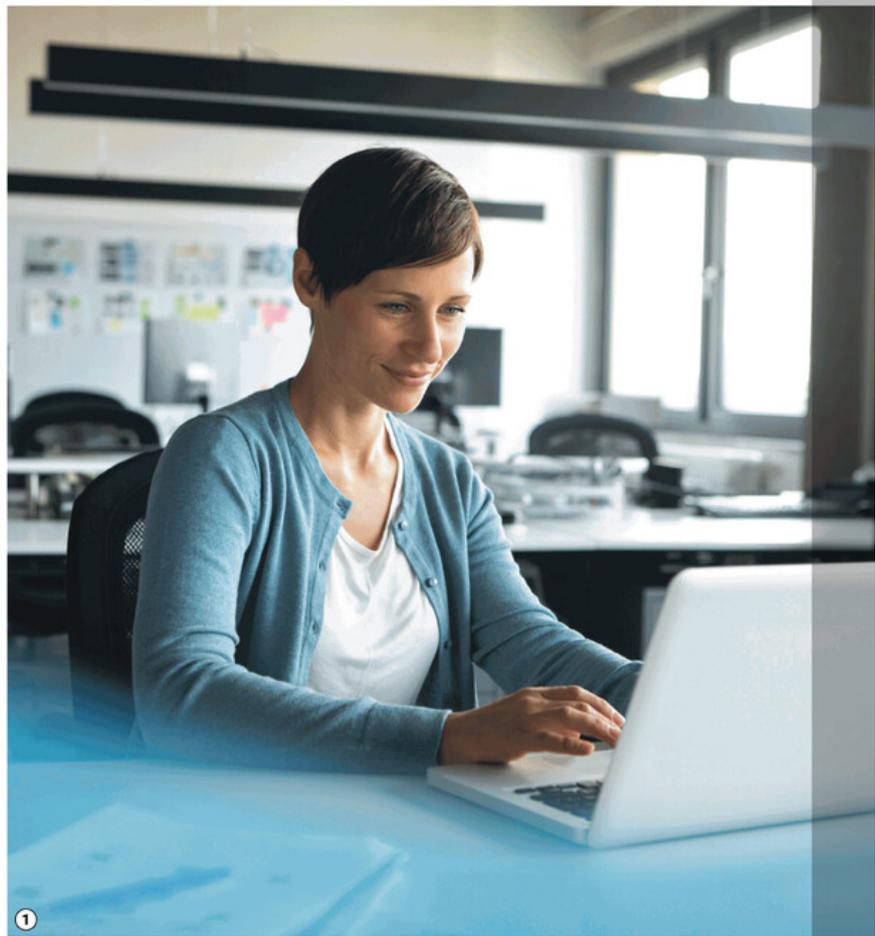
Il welfare aziendale vale più 10% il trend conquista le imprese

Gli investimenti nelle politiche sociali in favore dei dipendenti spingono i ricavi e la competitività Sda Bocconi: approccio vincente per creare valore

Luigi dell'Olio

Non più solo uno strumento di responsabilità sociale, ma anche una strategia per attrarre e fidelizzare il personale, nella consapevolezza che la competizione si gioca sempre più sul capitale umano. È l'evoluzione del welfare aziendale, vale a dire l'insieme di somme, prestazioni, opere e servizi di utilità sociale che le aziende possono mettere a disposizione della generalità di dipendenti o di alcune categorie soltanto (e dei loro familiari) per promuovere il benessere economico, fisico, psicologico e sociale degli stessi. Un trend che può apparire sorprendente nella stagione in cui tutti gli sforzi sono concentrati sulla transizione digitale; occorre però considerare che la tecnologia - almeno fino a un certo livello di sofisticazione - è ormai divenuta una commodity e a fare davvero la differenza sono le persone, con le loro competenze e motivazioni.

Per un anno il Corporate Welfare Lab della Sda Bocconi ha monitorato le iniziative delle imprese italiane in questo campo, arrivando alla conclusione che si tratta di un approccio vincente per creare valore nel medio-lungo termine. Il report che ne è derivato, intitolato "Il welfare aziendale: strategia per la crescita economica delle imprese e il benessere dei lavoratori", evidenzia che politiche di welfare aziendale ben congeniate aumentano in misura considerevole la probabilità di conseguire un incremento dei ricavi superiore al 10%. Inoltre, emerge un'influenza positiva sull'attrattività dell'azienda, nonché sulla percezione di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori all'interno dell'organizzazione. I risultati dicono anche che la presenza di piani di welfare



efficaci aumenta in modo significativo la probabilità che oltre il 10% dei dipendenti scelga di diventare genitore durante il proprio impiego aziendale.

Tutti temi caldi in questa stagione di trasformazioni, che ha visto subito dopo la pandemia esplodere il fenomeno delle grandi dimissioni. Un gran numero di persone ha cominciato a riflettere sulla mancanza di equilibrio tra esigenze della vita familiare e ritmi di lavoro, arrivando alla conclusione di lasciare il lavoro per cercare alternative più sostenibili. Ne è derivata una carenza di figure chiave nel momento in cui le aziende hanno cercato di ripartire per intercettare la ripresa internaziona-

le. Non solo: il tema dell'invecchiamento progressivo della popolazione è cruciale per la sostenibilità dei conti pubblici nel nostro Paese, caratterizzato da un sistema a ripartizione, per cui chi lavora destina una parte dei redditi prodotti alla previdenza. Queste risorse vengono usate per pagare le pensioni di quei lavoratori che oggi non sono più operativi. Questo spiega il favore con il quale il legislatore guarda al welfare aziendale, esplicitato in una serie di incentivi all'adozione di iniziative in questo campo. Il Testo unico relativo alle imposte sui redditi (Tuir) definisce le categorie di servizi che possono essere considerate di welfare aziendale ai fini

fiscali, e che quindi non contribuiscono a formare reddito da lavoro dipendente, con un vantaggio sulla tassazione. È il caso di iniziative per il tempo libero (abbonamenti in palestra e attività extrascolastiche), finanziamenti per l'iscrizione a master, università, corsi di formazione extraprofessionali, così come di servizi di baby sitting e assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, nonché di prestazioni sanitarie.

La medesima normativa tratta l'erogazione del welfare aziendale tramite voucher (buoni che possono essere utilizzati dai dipendenti per acquistare beni e servizi, accrescendo così il loro potere di spesa), stabilendo che questi ulti-

① Studi specifici evidenziano che il welfare in azienda aumenta produttività e ricavi

Il welfare aziendale vale più 10% il trend conquista le imprese

Gli investimenti nelle politiche sociali in favore dei dipendenti spingono i ricavi e la competitività Sda Bocconi: approccio vincente per creare valore

Luigi dell'Olio

Non più solo uno strumento di responsabilità sociale, ma anche una strategia per attrarre e fidelizzare il personale, nella consapevolezza che la competizione si gioca sempre più sul capitale umano. È l'evoluzione del welfare aziendale, vale a dire l'insieme di somme, prestazioni, opere e servizi di utilità sociale che le aziende possono mettere a disposizione della generalità di dipendenti o di alcune categorie soltanto (e dei loro familiari) per promuovere il benessere economico, fisico, psicologico e sociale degli stessi. Un trend che può apparire sorprendente nella stagione in cui tutti gli sforzi sono concentrati sulla transizione digitale; occorre però considerare che la tecnologia - almeno fino a un certo livello di sofisticazione - è ormai divenuta una commodity e a fare davvero la differenza sono le persone, con le loro competenze e motivazioni. Per un anno il Corporate Welfare Lab della Sda Bocconi ha monitorato le iniziative delle imprese italiane in questo campo, arrivando alla conclusione che si tratta di un approccio vincente per creare valore nel medio-lungo termine. Il report che ne è derivato, intitolato "Il welfare aziendale: strategia per la crescita economica delle imprese e il benessere dei lavoratori", evidenzia che politiche di welfare aziendale ben concepite aumentano in misura considerevole la probabilità di conseguire un incremento dei ricavi superiore al 10%.

Inoltre, emerge un'influenza positiva sull'attrattività dell'azienda, nonché sulla percezione di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori all'interno dell'organizzazione. I risultati dicono anche che la presenza di piani di welfare efficaci aumenta in modo significativo la probabilità che oltre il 10% dei dipendenti scelga di diventare genitore durante il proprio impiego aziendale. Tutti temi caldi in questa stagione di trasformazioni, che ha visto subito dopo la pandemia esplodere il fenomeno delle grandi dimissioni. Un gran numero di persone ha cominciato a riflettere sulla mancanza di equilibrio tra esigenze della vita familiare e ritmi di lavoro, arrivando alla conclusione di lasciare il lavoro per cercare alternative più sostenibili. Ne è derivata una carenza di figure chiave nel momento in cui le aziende hanno cercato di ripartire per intercettare la ripresa internazionale. Non solo: il tema dell'invecchiamento progressivo della popolazione è cruciale per la sostenibilità dei conti pubblici nel nostro Paese, caratterizzato da un sistema a ripartizione, per cui chi lavora destina una parte dei redditi prodotti alla previdenza. Queste risorse vengono usate per pagare le pensioni di quei lavoratori che oggi non sono più operativi. Questo spiega il favore con il quale il legislatore guarda al welfare aziendale, esplicitato in una serie di incentivi all'adozione di iniziative in questo campo. Il Testo unico relativo alle imposte sui redditi

(Tuir) definisce le categorie di servizi che possono essere considerate di welfare aziendale ai fini fiscali, e che quindi non contribuiscono a formare reddito da lavoro dipendente, con un vantaggio sulla tassazione. È il caso di iniziative per il tempo libero (abbonamenti in palestra e attività extrascolastiche), finanziamenti per l'iscrizione a master, università, corsi di formazione extraprofessionali, così come di servizi di baby sitting e assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, nonché di prestazioni sanitarie. La medesima normativa tratta l'erogazione del welfare aziendale tramite voucher (buoni che possono essere utilizzati dai dipendenti per acquistare beni e servizi, accrescendo così il loro potere di spesa), stabilendo che questi ultimi «devono dare diritto a un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale». I voucher possono essere utilizzati per diverse categorie di beni/servizi. Se usati come fringe benefit, per esempio per l'acquisto di generi alimentari, benzina o altri beni, sono assoggettati al limite (per il 2023) di 258,23 euro. Il Decreto Lavoro ha inoltre stabilito che - per l'anno in corso - l'esenzione viene portata a 3 mila euro per i fringe benefit assegnati dal datore di lavoro in favore dei dipendenti con figli a carico. Una misura che, stando a quanto dichiarato dal Governo,

dovrebbe essere ricalibrata e resa strutturale dal 2024 con il tetto a 2 mila euro per i lavoratori con figli e a mille euro per tutti gli altri. Tornando alla normativa in corso, lo stesso decreto ha incluso tra i bonus che non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente anche le somme erogate o rimborsate ai lavoratori per il pagamento delle utenze domestiche di energia elettrica, acqua e gas. In caso di superamento dell'importo, l'intera somma viene assoggettata a tassazione ordinaria. Detto degli strumenti a disposizione delle aziende e dell'impatto che possono avere sul personale, c'è anche un altro aspetto da considerare. Gli ambiti della responsabilità sociale sono tenuti in crescente considerazione non solo dalle istituzioni, ma anche dai consumatori e dai soggetti - pubblici e privati - che a vario titolo si interfacciano con l'azienda. Adottare politiche efficaci di welfare può consentire all'impresa di entrare a far parte di filiere che si sono date criteri rigidi nella scelta di partner e fornitori. In definitiva può rivelarsi uno strumento di competitività - per quanto comporti investimenti nel tempo - all'interno di una strategia articolata orientata alla crescita sostenibile. ©RIPRODUZIONE RISERVATA 1 Studi specifici evidenziano che il welfare in azienda aumenta produttività e ricavi WESTEND61/AGF.