

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

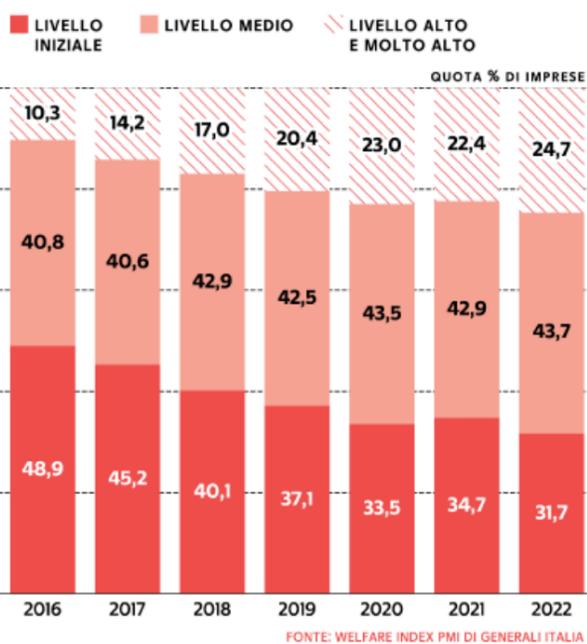
fiscali, e che quindi non contribuiscono a formare reddito da lavoro dipendente, con un vantaggio sulla tassazione. È il caso di iniziative per il tempo libero (abbonamenti in palestra e attività extrascolastiche), finanziamenti per l'iscrizione a master, università, corsi di formazione extraprofessionali, 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

WESTENDIG/AGF

I LIVELLI DI WELFARE AZIENDALE L'ANDAMENTO STORICO E L'EVOLUZIONE



68%

Oltre il 68% delle Pmi ha superato il livello base nel welfare aziendale

24,7%

Welfare aziendale di livello elevato per il 24,7% delle Pmi contro il 10,3% del 2016

L'ESORDIO

La strategia Satispay sul mercato dei ticket

La società entra nel business dei buoni pasto, con pagamenti digitali e trasferimento di denaro tramite internet

Il ceo Dalmasso: "Il settore ha numeri importanti che possono aumentare sensibilmente superando alcune storture del sistema"

mi «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

LA SFIDA DELLE PMI

Il welfare aziendale sta prendendo piede anche tra le piccole e medie imprese italiane. A scattare la fotografia è il "Rapporto Welfare Index Pmi 2022", realizzato da Generali Italia, dal quale emerge che oltre il 68% delle Piccole e medie imprese ha superato il livello base in questo campo, mentre la quota che raggiunge un livello elevato arriva al 24,7% del totale contro il 10,3% del 2016.

L'incremento - spiegano gli autori dello studio - è dovuto in buona parte alla semplificazione delle normative e alle risorse pubbliche stanziare per la protezione sociale, incoraggiando le aziende, anche le più piccole, a impegnarsi a propria volta a sostegno delle famiglie.

Inoltre, dallo studio emerge che le Pmi con un sistema di welfare più evoluto ottengono un maggiore impatto sociale sui propri stakeholder: lavoratori, loro famiglie, fornitori, clienti e comunità. Oltre a contribuire molto di più della media alla crescita dell'occupazione di donne e giovani.

3

MILA

Per l'anno in corso il limite dei fringe benefit per genitori con figli a carico è di tremila euro

I buoni pasto sono tra gli strumenti di welfare aziendale più apprezzati dai lavoratori in quanto costituiscono un concreto aiuto quotidiano». Così Alberto Dalmasso, fondatore e ceo di Satispay, spiega la scelta dell'azienda italiana - che ha sviluppato e gestisce l'omonima applicazione mobile per il pagamento digitale e il trasferimento di denaro tramite internet - di entrare in questo business. I buoni pasto non sono cedibili, commerciabili e convertibili in denaro; permettono al titolare di ricevere un servizio sostitutivo di mensa dell'importo presente sul buono; infine possono essere utilizzati solo dai lavoratori subordinati, a tempo pieno o parziale e dai collaboratori anche non subordinati.

L'esplosione dello smart working, avvenuta in seguito alla pandemia di Covid-19, ha spinto l'Agenzia delle Entrate a intervenire per precisare che i buoni pasto ai lavoratori agili non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente e che il datore non è tenuto a operare nei confronti dei lavoratori agili la ritenuta a titolo di acconto Irpef alle medesime condizioni dei lavoratori in presenza. Così per tutti la deducibilità è del 100% per i buoni elettronici di importo fino a 8 euro e per quelli cartacei fino a 4 euro. Tecnicamente si tratta di soluzioni di pagamento alternative alla moneta, accettate dalla maggior parte degli esercizi in Italia (supermercati, alimentari, bar, ristoranti, gastronomie, tra gli altri) e sono spendibili anche online. Inoltre sono cumulabili fino a otto ogni volta che si fa la spesa. Si tratta di un settore che in Italia vale intorno ai 4 miliardi di euro, con 4 milioni di lavoratori che li utilizzano e una crescita annua stimata intorno al 5% da qui al 2030.

«Numeri importanti, ma che potrebbero essere sensibilmente superiori, a fronte di 19 milioni di lavoratori potenziali, se si superassero alcune storture del sistema», commenta Dalmasso. Il quale fa riferimento a due ambiti, scarsa trasparenza e costi. «È un settore con consolidate dinamiche di vendita che, per conquistare le aziende come clienti, vengono costruite per lo più su politiche di forti sconti - di cui peraltro non ci sarebbe bisogno data la normativa già configurata per dare vantaggi economici a tutte le parti - che gli emittitori di buoni pasto poi recuperano imponendo agli esercenti alte commissioni, fino al 15% e più, con l'aggiunta di lunghi tempi di incasso e i costi di Pos dedicati», sottolinea. La conseguenza è che i negozianti da un lato sono costretti



IL PERSONAGGIO

ALBERTO DALMASSO
Ceo Satispay: "Il welfare prenderà sempre più piede e i buoni pasto sono strumenti apprezzati dai lavoratori, perché di aiuto concreto e quotidiano"

IL NODO

GLI ESERCENTI E IL COSTO DELLE COMMISSIONI NELL'INDAGINE DI FIPE

Secondo uno studio di Fipe (Federazione italiana Pubblici Esercizi)-Confcommercio, le commissioni per i negozi che accettano i buoni pasto - che i datori di lavoro privati acquistano per i loro dipendenti - vanno dall'11 al 15%. Inoltre solo uno su tre rileva un impatto inferiore al 10%. Si tratta di livelli eccessivamente elevati, soprattutto se confrontati con il provvedimento normativo che fissa al 5% il limite massimo delle commissioni nelle gare pubbliche, entrato in vigore nel luglio dello scorso anno.

ad accettare le condizioni imposte per non perdere clienti, dall'altro, per proteggersi da questa ulteriore difficoltà, spesso definiscono policy di accettazione del voucher, limitandone l'uso solo a pranzo, con un impatto sui lavoratori.

Satispay, ha chiuso il 2022 raddoppiando i ricavi e oggi conta 4 milioni di utenti, oltre 300 mila esercenti e 3 miliardi di transato, impiega 550 persone e negli ultimi anni è cresciuta puntando soprattutto sul costante miglioramento dell'esperienza di pagamento costruita sul proprio modello unico. Ora il nuovo step di sviluppo con il debutto in questa area del business con Satispay Buoni Pasto. Un obiettivo che deve fare i conti con una platea che - dal lato dell'offerta - è già molto affollata. «Siamo la spalla degli esercenti e diamo alle aziende l'opportunità di generare valore sul territorio e per i lavoratori», risponde il timoniere dell'azienda alla domanda sulle strategie per farsi spazio nel settore. Le carte che la società con sede principale a Milano intende giocare sono in primis legate ai costi e alla velocità delle procedure: zero commissioni aggiuntive ai piccoli esercenti e incasso in un solo giorno lavorativo, «secondo il nostro normale modello e pricing che prevede soli 20 centesimi di commissione per importi sopra i 10 euro», sottolinea Dalmasso. Il quale ricorda di poter contare su una rete di accettazione che comprende già 70 mila operatori del food e ristorazione, a cui si aggiungono anche le prime insegne della Gdo come Basko, Borello, Coop Lombardia, Despar, Ekom, Nova Coop, Prestofresco, Tigros e To.Market. «Abbiamo messo a punto un servizio di nuova generazione che - per caratteristiche - supera le eventuali limitazioni definite dai pubblici esercizi, peraltro liberati anche dagli aspetti di rendicontazione che abbiamo automatizzato su tutta la filiera», sottolinea Dalmasso. «Il circuito virtuoso che si attiva permetterà alle aziende che ci preferiranno di fare scelte etiche verso il territorio, in linea con la responsabilità sociale a cui sono chiamate, oltre che di valore per i dipendenti, liberati da limiti e imbarazzi per il percepito di scontento dell'esercente». Quindi, tornando a uno sguardo d'insieme, sottolinea come l'invecchiamento della popolazione sia una delle sfide con cui fare i conti. «Questa tendenza spingerà la crescita del welfare aziendale, settore in cui intendiamo portare la nostra innovazione, rispondendo alle esigenze soprattutto delle piccole realtà locali». - I.d.t.



L'OPINIONE

Piani di "sostegno" efficaci aumentano la probabilità che oltre il 10% dei lavoratori scelga di diventare genitore nel periodo del proprio impiego aziendale

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.