

WELFARE 4.0

di Fabio Strelotto – Welfare Designer di Innova Srl

Negli ultimi anni il “non profit” sembra essere riuscito a rappresentare le trasformazioni più profonde della società civile. Il radicarsi del volontariato, dell’associazionismo e della cooperazione sociale nella società ha avuto già da parecchi anni, come primo effetto, di prefigurare **un nuovo modello di welfare, fondato nel coinvolgimento attivo della società civile e sulla sussidiarietà orizzontale**. Per questo oggi parliamo di **“welfare community”** per indicare un modello di politica sociale che, modificando profondamente i rapporti tra istituzioni e società civile, garantisce maggiore soggettività e protagonismo ai cittadini, aiutandoli nella realizzazione di un percorso di auto-organizzazione e di autodeterminazione fondato sui valori della solidarietà, della coesione sociale e del bene comune ¹(D’Orio 2013).

In questo contesto non solo la società civile e la pubblica amministrazione ma **anche le “imprese for profit” rivestono un ruolo significativo nello sviluppo della comunità in ambito sociale**, potendo intervenire nella produzione di “valore condiviso” tramite azioni di “Corporate Social Responsibility” ma anche con iniziative di welfare aziendale e territoriale. Questi modelli di welfare aprono alla possibilità di valorizzare l’apporto anche di altre categorie di attori presenti sul territorio che possono contribuire alla creazione e condivisione di valore solo se in una logica sussidiaria.

Solo così le politiche sociali non si configurano come una mera attività risarcitoria, bensì come sistema integrato di interventi economici e servizi sociali nel quale i cittadini possono partecipare in modo attivo convogliando esperienze, conoscenze e professionalità in una rete unica di assistenza. All’interno di questa rete ogni attore, sia esso pubblico, privato o del privato sociale, deve poter giocare un ruolo indipendente, ma integrato e coordinato verso il comune obiettivo, puntando allo sviluppo di un “welfare delle responsabilità” ovvero a **un sistema sociale plurale basato e sorretto da responsabilità condivise in cui tutti, ognuno nell’ambito delle rispettive competenze, concorrano a formulare, realizzare e valutare le politiche sociali**.

Una delle prime sperimentazioni in Italia nell’ambito del welfare civile è il “progetto WelfareNet” ², un progetto che offre delle significative novità nel panorama delle soluzioni di “secondo welfare”. Si tratta infatti del primo progetto che integra misure di welfare aziendale, contrattuale e territoriale, connettendo una vasta gamma di attori (pubblici e privati; profit e non profit) per rispondere ai bisogni emergenti del territorio.

Per fare ciò, il progetto ha posto tra i suoi obiettivi la creazione di una rete di servizi di welfare, in particolar modo quelli legati alla conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro. WelfareNet è quindi uno strumento pensato per supportare la partecipazione dei diversi attori di un territorio e rispondere meglio alle crescenti esigenze di cittadini, famiglie, imprese.

¹Giovanni D’Orio “Well-being territoriale”

²Per ulteriori informazioni: www.welfare.net

Le aziende sono il cuore del progetto, che infatti è stato pensato per coinvolgere il reale tessuto imprenditoriale veneto, formato da medie, piccole e micro imprese.

L'obiettivo principale che WelfareNet si propone di raggiungere è quello di rafforzare e sostenere il ruolo del welfare in tutte le sue forme: basandosi sul concetto di "sussidiarietà circolare", tale modello non si esprime solo attraverso misure di welfare aziendale, ma anche attraverso soluzioni innovative che possono prevedere la collaborazione di enti bilaterali, organizzazioni datoriali, rappresentanze sindacali, enti pubblici locali, parti sociali e organizzazioni del Terzo Settore, creando reti e relazioni nuove, nella direzione di un welfare territoriale e di comunità.

Per fare questo, WelfareNet mira a valorizzare le esperienze e i servizi già presenti nel territorio e ad incentivare la creazione dei servizi mancanti, in modo che questi siano facilmente accessibili e fruibili da tutti. Attraverso il coinvolgimento dei soggetti che erogano servizi nel territorio e l'avvicinamento di molte realtà imprenditoriali (soprattutto di piccola dimensione), si impegna a diventare un modello di riferimento per altre esperienze di "secondo welfare", andando oltre il pregiudizio secondo il quale queste politiche sono "adatte" solo alle grandi aziende.

Il progetto WelfareNet nasce da un modello di ricerca-azione di Innova Srl denominato "WelfareLocale"³. Un modello dove gli attori principali sono le imprese, le amministrazioni locali e la società civile, ma che coinvolge tutte le organizzazioni del territorio che hanno come obiettivo quello di favorire la partecipazione, ricostruire fiducia e generare "valore condiviso".

Il primo passo è stato quello di creare delle "piattaforme territoriali", i "WelfarePoint"⁹, che hanno come obiettivo principale quello di semplificare e migliorare la fruizione dei servizi da parte dei cittadini. A partire dalle esigenze dei lavoratori delle imprese partner i WelfarePoint aggregano la domanda, organizzando e migliorando l'offerta dei servizi, in particolare quelli che favoriscono la conciliazione tra i tempi della vita personale ed il tempo dedicato al lavoro, affiancano le PMI nella gestione del welfare aziendale, supportano gli erogatori di servizi per migliorare l'offerta e sviluppano progetti di welfare di comunità in collaborazione con le amministrazioni locali.

I principali obiettivi dei WelfarePoint sono quindi:

- essere un punto di riferimento per i cittadini (lavoratori e non), le organizzazioni non-profit e le imprese;
- fornire servizi di welfare aziendale alle imprese del territorio, in particolare alle micro, piccole e medie aziende;
- promuovere i servizi territoriali esistenti (pubblici e privati) e migliorarne la fruizione;
- ridisegnare e co-progettare servizi funzionali alle esigenze del territorio coinvolgendo imprese, PA e cittadini.

³Per ulteriori informazioni www.welfarelocale.com

⁹ Per ulteriori informazioni www.welfarepoint.it

Innova ha prototipato tre macro-tipologie di WelfarePoint:

1. WelfarePoint aziendale: interno alle imprese ed aperto solo ai propri lavoratori;
2. WelfarePoint settoriale: pensato per le associazioni di categoria ed i sindacati. Generalmente il servizio è disponibile solo agli associati (imprese o lavoratori) ma talvolta può essere aperto a tutti i cittadini;
3. WelfarePoint territoriale: gestito da organizzazioni non-profit, aperto a tutti i cittadini, alle imprese e alle pubbliche amministrazioni del territorio di riferimento.

Il primo “WelfarePoint Territoriale” è stato aperto a Cittadella (Padova) nel giugno 2016. I primi due “WelfarePoint Settoriali” sono stati attivati nel 2017 dall’Ente Bilaterale Veneto Friuli Venezia Giulia e Confesercenti Padova. Nel 2018 saranno attivati altri WelfarePoint in diverse province del Veneto, in Friuli Venezia-Giulia, in Lombardia ed in Sardegna.

L’intento è quello di creare una rete nazionale che oltre a sperimentare un unico modello, adattandolo alle specificità territoriali, condivide esperienze e strumenti, una comunità di pratica con una “cassetta degli attrezzi” condivisa per non lasciare che il “welfare aziendale” diventi un mero “prodotto di club”.

Ma quali sono le potenzialità del welfare aziendale, anche a fronte dei cambiamenti normativi degli ultimi anni?

La legge di stabilità 2016 all’articolo 100 presuppone che “I beni e servizi di welfare aziendale sono normati da due articoli del **Testo Unico delle Imposte sui Redditi** (Tuir): gli articoli 51 e 100. Il primo definisce ciò che non concorre a formare reddito da lavoro dipendente, mentre il secondo elenca le “finalità socialmente utili” che non concorrono a formare il reddito del lavoratore e sono (parzialmente o totalmente) deducibili in capo al datore di lavoro.

L’articolo 51 definisce la disciplina fiscale delle somme, beni e servizi che – erogati dal datore di lavoro a beneficio del lavoratore – non concorrono a formare il reddito da lavoro di quest’ultimo. Inoltre, l’articolo 51 fissa, dove previsti, i limiti di importo defiscalizzato per ciascuna delle tipologie elencate. Tra le spese fiscalmente agevolate l’articolo 51 comprende i contributi previdenziali e di assistenza sanitaria, mensa e pasti, trasporto e mobilità, i servizi elencati nell’articolo 100, asili nido, colonie estive e borse di studio. L’articolo 51 regola inoltre l’utilizzo dei ticket pasto, le iniziative di trasporto collettivo – in cui non rientrano abbonamenti ai mezzi pubblici a eccezione di soluzioni “casa-lavoro” – e la varietà di beni e servizi, i cosiddetti fringe benefits, erogabili nel limite massimo di 258,23 euro annui. Con le modifiche introdotte dalla Legge di Stabilità 2016, l’articolo 51 è integrato con: tutti i servizi per l’infanzia (scuola materna, servizi integrativi come pre e post-scuola, spese di mensa, attività previste dai piani di offerta formativa degli enti scolastici), ludoteche e centri estivi e invernali, babysitting, e servizi di cura per i familiari anziani o non autosufficienti. La Legge di Stabilità 2016 ha inoltre aggiunto al comma 2 dell’articolo 51: - la nuova lettera f-ter, che introduce la possibilità di erogare somme e servizi a sostegno della non autosufficienza dei familiari anziani (con più di 75 anni) o non autosufficienti; questi ultimi sono coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali per esempio assumere

alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare o indossare gli indumenti, come attestato attraverso presentazione di certificazione medica; - il comma 3-bis che consente l'utilizzo di voucher, nominali e non integrabili con denaro da parte del beneficiario, per l'erogazione dei beni e servizi previsti dagli articoli 51 e 100.

L'articolo 100 elenca invece le finalità di utilità sociale che sono defiscalizzate per il lavoratore e deducibili per il datore di lavoro nel limite del 5 per mille in caso di liberalità, totalmente se "in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale". Queste finalità sono: educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto. I beni e i servizi – ma non le somme – erogati per queste finalità sono quindi fiscalmente agevolati in capo a lavoratore e datore di lavoro. Prima della Legge di Stabilità 2016 tuttavia, essi dovevano essere offerti volontariamente dal datore di lavoro, senza che l'erogazione avvenisse a seguito di una contrattazione con le parti sindacali; le modifiche normative introdotte consentono oggi di inserire i beni e i servizi negli accordi aziendali. Fino al 2015, i benefit ex articolo 100 introdotti in un accordo sarebbero risultati tassati in capo al dipendente al pari del reddito da lavoro. Inoltre, l'articolo 51 si rivolge alle spese sostenute dai dipendenti per i propri familiari (genitori, fratelli e sorelle, figli, suoceri e nuore) l'articolo 100 ricomprende anche i benefit offerti a beneficio degli stessi lavoratori, come per esempio tutte le attività di carattere sportivo e ricreativo."

Non potevo concludere senza dare una spiegazione al titolo di questo articolo: **per "Welfare 4.0" intendiamo un welfare che utilizzi le nuove "tecnologie abilitanti" per far interagire gli attori di un territorio al fine di migliorare le condizioni di vita e lavoro dei cittadini e la qualità dei servizi presenti in un territorio.**

Il modello "Welfare 4.0" crediamo possieda le potenzialità per cambiare il welfare locale, anzitutto sviluppando un approccio collaborativo tra gli attori che stimoli l'innovazione ma che funga anche da antidoto al rischio insito nella cultura italiana, dove welfare pubblico, welfare contrattuale e welfare aziendale sono ambiti che non si integrano, portando il welfare aziendale ad essere un "prodotto" per pochi e avulso da ogni esigenza presente fuori delle "mura aziendali".

Crediamo invece che **le aziende**, anche se di piccole e medie dimensioni, abbiano la possibilità di sviluppare "piani di welfare aziendali 4.0" co-progettati con i lavoratori ed integrati con il territorio.

Le componenti sindacali e di categoria possano collaborare per sviluppare un nuovo modello di contrattazione orientato a migliorare il benessere dei lavoratori ma con un'attenzione a tutti i cittadini.

Le organizzazioni del terzo settore operanti nell'ambito dei servizi alla persona possano entrare a far parte di reti multi-stakeholders per ri-disegnare o co-progettare i propri servizi aprendosi ad un nuovo mercato, attualmente quasi completamente ignorato perchè di difficile approccio.

Gli attori pubblici possono avere a disposizione una serie di strumenti innovativi per definire i bisogni del territorio e capaci di coinvolgere gli attori privati, sia profit che non profit, per integrare o rafforzare quei servizi che le amministrazioni non riescono più a presidiare.

La possibilità di far dialogare mondi per certi versi distanti e che, in molti casi, sperimentano non poche difficoltà a mettersi in relazione, è un elemento fondamentale del modello Welfare 4.0. Ma non bisogna trascurare anche la capacità degli strumenti di ri-generare relazioni sociali che sul territorio negli ultimi anni sembrano essersi progressivamente affievolite. Rilanciando tra l'altro anche dinamiche economiche più che mai significative in contesti territoriali fortemente toccati dalla crisi. Tutti elementi di cui il nostro Paese in questo frangente storico ha un estremo bisogno.