



## Rassegna Stampa

**venerdì 28 febbraio 2020**

# Corre il welfare aziendale Ma l'incertezza resiste

**Il rapporto Censis - Eudaimon sulla diffusione delle misure**

**Migliora la conoscenza del sistema di benefit attivabile nelle aziende  
Cresce, però, la quota di chi preferisce avere meno soldi, ma subito**

**Aumento** del numero dei lavoratori che lo utilizzano, più alto livello di conoscenza tra gli stessi e ampio riconoscimento del suo contributo a una più alta qualità della vita: è questo il bilancio del welfare aziendale dell'ultimo anno come emerge dal recente Rapporto sulla diffusione dello strumento curato da Censis e Eudaimon. Un report che, in prospettiva, mette in risalto un'altra funzione che dipendenti e imprese attribuiscono al meccanismo: quello di piattaforma di servizi di coaching per il cambiamento e la trasformazione digitale delle aziende (che si mostrano tecno-entusiaste) che generano sempre più timori e disorientamento nei dipendenti «tecno-rassegnati».

**Ma partiamo** dalla radiografia del settore nei dodici mesi passati. Dei 17.300 contratti attivi depositati telematicamente al ministero del Lavoro a novembre 2019, il 52,7% (9.121), prevede misure di welfare aziendale. Nel novembre 2018, la quota era pari al 46,1% dei contratti: +6,6% la differenza percentuale. Per quanto riguarda la contrattazione di secondo livello, nel 2017 il 33% dei contratti prevedeva accordi di welfare aziendale, nel 2018 la percentuale è salita al 38%.

**Anno dopo anno**, migliora la conoscenza del sistema di benefit attivabile in azienda. Il 22,9% dei lavoratori dichiara

di conoscere bene il welfare aziendale (+5,3% la differenza percentuale in un anno): il 39,3% di dirigenti e direttivi, il 23,9% degli impiegati, il 14,3% di operai ed esecutivi. Si abbassa, dunque, secondo i ricercatori del Censis, il rumore di una comunicazione che alla lunga aveva generato confusione tra i lavoratori, ma restano ancora i gap di conoscenza: e chi si colloca più in basso meno lo conosce.

**Certo è che per il 66,1%** dei lavoratori che beneficiano del welfare aziendale, la formula sta contribuendo a migliorare la qualità della vita e a dichiararlo sono l'89,5% di dirigenti e direttivi, il 60% degli impiegati, il 78,8% di operai ed esecutivi. Un riconoscimento di ruolo e valore che proviene direttamente da chi utilizza i pacchetti di welfare, sempre più quote ampie di chi ricopre mansioni esecutive che quando lo sperimenta, poi lo apprezza.

**Ma se il bilancio** più aggiornato del sistema mette in rilievo come il welfare aziendale continui a farsi strada dentro e fuori le aziende, in termini di diffusione e legittimazione, emergono ugualmente aspetti e priorità che richiedono un cambio di passo. Va superata, secondo gli autori del Rapporto Censis-Eudaimon, l'incertezza annuale della conferma (o non conferma) delle coperture finanziarie relative ai benefici fiscali connessi ai benefit, stabilizzando il welfare aziendale come elemento rilevante del più ampio sistema di tutele sociali. È un passaggio decisivo nel percorso verso il

pieno e definitivo riconoscimento del welfare aziendale, che svolgerebbe anche una importante funzione di antidoto rispetto alla crescente inquietudine per il futuro.

**Un esempio per tutti:** si registra, in questo senso, una crescente incertezza sulle cosiddette conversioni dei premi di risultato in pacchetti di welfare. Il 54,5% dei lavoratori dipendenti sarebbe favorevole a scambiare qualche incremento retributivo con servizi di welfare in azienda, ma rispetto all'anno precedente il 22,4% dei lavoratori è incerto sulla conversione (era il 9,9%): la instabilità politica e economica del Paese ma anche una moltiplicazione di benefit poco incisivi rispetto alla copertura dei bisogni basilari rendono ampie fette di possibili destinatari non convinti della conversione, sospinti dalla voglia di avere soldi subito (pochi, maledetti e subito) per alleggerire la pressione su bilanci familiari stressati e dissestati.

**E, non a caso**, un altro elemento di criticità riguarda proprio la ridefinizione di confini e perimetro del welfare aziendale a partire da un ripensamento di servizi e prestazioni capaci di porre un argine alla deriva di un welfare aziendale come moltiplicazione di flexible benefit lontani dal welfare



Peso:79%

stesso e poco in linea con i reali bisogni di sicurezza dei lavoratori.

**Claudia Marin**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## INNOVAZIONE

**Graditi anche servizi di coaching per favorire cambiamento e la trasformazione verso il digitale**

**I desideri** Ambiti per cui i lavoratori vorrebbero più supporto attraverso il welfare aziendale, per ruolo svolto in azienda \* (val. %) Ref

	Dirigenti	Impiegati	Operai	Totale
<b>SALUTE</b> (assistenza sanitaria, visite mediche in azienda, seminari)	42,9	41,1	49,2	42,5
<b>FAMIGLIA</b> (cura e istruzione dei figli, assistenza per familiari anziani, ecc.)	28,6	35,4	54,0	37,8
<b>POTERE D'ACQUISTO E RISPARMIO SULLE SPESE</b> (convenzioni, temporary shop, buoni d'acquisto, carrello della spesa, ecc.)	20,0	34,4	42,9	34,5
<b>TEMPO LIBERO</b> (viaggi, box office, volontariato d'impresa, banca delle ore, ecc.)	14,3	28,8	27,0	27,3
<b>TIME-SAVING</b> (disbrigo di pratiche amministrative, commissioni, servizi per l'auto e la casa, consulenza personale, mobilità, ecc.)	37,1	27,5	15,9	26,5
<b>SMART WORKING</b>	45,7	24,8	3,2	23,3
<b>CULTURA</b> (abbonamenti/convenzioni a teatro, cinema, musei, libri, eventi culturali)	20,0	19,5	23,8	20,3
<b>BENESSERE, FITNESS</b> (convenzioni/abbonamenti a palestre, piscine, corsi di ballo e altre attività ludiche, ecc.)	14,3	15,2	19,0	15,8

\*Il totale di colonna non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte - Fonte: indagine Censis 2019



Peso:79%

**L'INTERVISTA**

**Innocenzo Cipolletta.** Per il presidente dell'Aifi bisogna convogliare sulle Pmi investimenti privati e previdenziali

# «Servono fondi più grandi per far crescere il mercato italiano»

«**S**ervono "fondi di fondi" per incanalare sui territori gli investimenti privati e previdenziali». L'apparente paradosso di un Paese - e di un Centro Italia in particolare - sulla carta molto interessante per i fondi di investimento, in virtù della concentrazione di Pmi ad alto potenziale bisognose di capitali, ma nei fatti ancora poco battuto dai gestori internazionali ha diverse concause e una soluzione: «La creazione di "fondi dei fondi", ovvero fondi più grandi che investono su diversi fondi private più piccoli, facendo crescere il mercato, diversificando il rischio e convogliando così il risparmio pensionistico sulle Pmi: è quello su cui stiamo lavorando con Cdp e istituti previdenziali», anticipa Innocenzo Cipolletta, classe 1941, presidente di Aifi, (l'Associazione italiana del private equity, del venture capital e del private debt), nonché alla guida di Assonime (l'associazione fra le società italiane per azioni) e presidente di Confindustria Cultura.

**Presidente, i dati Aifi ci dicono che nel 2019 c'è stato un forte rallentamento del private equity in tutta Italia. Che cosa non funziona nel rapporto tra imprese e investitori istituzionali?**

Io credo che il nostro Paese sia in teoria il più attraente per il private equity,

perché è terra di Pmi che producono eccellenze made in Italy apprezzate in tutto il mondo e che hanno estremo bisogno di capitali per crescere. Se si passa dalla teoria alla realtà ci si accorge però che il tessuto è costituito perlopiù da piccole imprese familiari, spesso padronali, in cui l'imprenditore non è pronto a cedere il controllo azionario o una quota rilevante di esso e con l'azienda ha un legame personale, quasi viscerale. Eppure la situazione sta cambiando.

**In che senso?**

È finita l'epoca in cui il credito bancario sostituiva il capitale nel ruolo di finanziatore delle attività aziendali. Da un lato le banche sono sempre meno disponibili a erogare fondi alle piccole imprese, dall'altro lato i tassi di interesse bassissimi del mercato spingono gli investitori a cambiare il vecchio approccio speculativo e ad allungare l'orizzonte temporale, pur di cogliere opportunità di crescita: una logica di capitali pazienti e specializzazione più affine a quella degli imprenditori.

**I dati Aifi del primo semestre 2019 confermano che la Lombardia, da sola, ha raccolto 77 operazioni di investimento, la metà del totale Italia. L'Emilia-Romagna 21, il Lazio 13, la Toscana 8, le Marche 3. Come spiega una tale sproporzione?**

Sicuramente il fatto che Milano sia la

base operativa degli investitori istituzionali in Italia facilita geograficamente l'attenzione e la copertura del territorio circostante, ma credo sia più un fattore culturale a spiegare la distanza dei numeri tra questi territori. Dove la piccola imprenditoria, soprattutto familiare, è più forte, come nel Centro Italia, aumenta la diffidenza ad aprire capitale e dati dell'azienda a terze parti. E questo anche se nove volte su dieci queste Pmi non generano cash flow interno sufficiente per crescere ed essere competitive. Ma i cambiamenti culturali richiedono tempi lunghi.

**Non va meglio neppure per il venture capital: perché?**

Il ritardo del venture capital è un tema di tutto il nostro Paese, non solo dell'Italia centrale, perché si tratta di un mercato molto rischioso che ovunque nel mondo è stato affrontato attraverso l'intervento delle istituzioni pubbliche a supporto dell'investimento privato. Pensiamo a quanto fatto in Francia o in Germania. Ma anche in Italia rivendico i progressi ottenuti grazie all'impegno sia di Aifi sia del Fondo italiano di investimento, che ho guidato per due mandati: un veicolo come P101 non sarebbe mai nato. Non mancano certo start up e idee imprenditoriali da sviluppare nelle nostre regioni,

mancano purtroppo operatori di venture capital di una certa dimensione, ma come Aifi stiamo cercando di mettere insieme le imprese più grandi e strutturate per sostenere lo sviluppo del corporate venture capital.

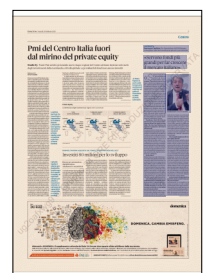
**La stessa logica di aggregazione potrebbe aiutare anche il mercato del private equity?**

Absolutamente sì, ed è quello su cui stiamo lavorando con Cdp e istituti previdenziali, perché oggi i nostri fondi domestici sono troppo piccoli. Solo creando fondi di fondi più grandi possiamo far crescere il mercato e convogliare il risparmio previdenziale garantendo una buona remunerazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Presidente Aifi, Innocenzo Cipolletta



Peso: 16%

## EUROSTAT

I dati sulla distribuzione delle risorse tra le generazioni conferma: Italia paese di vecchi

# Più spesa per le pensioni che per la scuola

*Agli assegni di vecchiaia il 13,6% del Pil. Alla formazione il 4%*

**FILIPPO CALERI**  
f.caleri@iltempo.it

••• Italia paese per vecchi. E con gran parte delle risorse disponibili spese per la categoria dei più anziani. Poco resta per investire sulla formazione dei più giovani. Sulla scuola i fondi pubblici sono ridotti al lumicino. Eppure se si tiene conto del complesso delle spese per la protezione sociale l'Italia si colloca tra i Paesi Ue più generosi. A dirlo è l'Eurostat, l'istituto statistico dell'Ue, che ha calcolato che nel complesso dell'Unione Europea, la spesa pubblica si è attestata al 46,7% del Pil nel 2018, calando gradualmente dal 49,7% del 2012. Di questo

ammontare il 19,2% è dedicata in media nell'Unione alla protezione sociale.

Il nostro paese è il terzo nella classifica della spesa sociale dopo Finlandia (24,1%) e Francia (23,9%), con il 20,8%. E sono

solo cinque in totale - anche Danimarca e Austria, oltre quelli già citati - a dedicare almeno il 20% del Prodotto interno lordo a questo tipo di spesa.

In totale, la spesa pubblica italiana ammonta al 48,8% del Pil nel 2018. Ma in Italia a farla da padrona è la voce delle pensioni di vecchiaia. Come anche per Parigi, la quota che Roma dedica a questo tipo di previdenza è pari al 13,6% del Pil, appena dietro alla Finlandia (13,6%) e davanti a Grecia (13,2%) e Austria (12,4%). L'Irlanda è quella che spende meno per le pensioni di vecchiaia, appena il 3,2% del Pil nel 2018.

Con quote di almeno l'8% del Pil, sempre nello stesso anno di riferimento, Danimarca (8,3%), Austria (8,2%) e Francia (8,1%) registrano le spese più alte in proporzione alla ricchezza nazionale per la sanità. L'Italia dedica una spesa pubblica alla salute dei suoi cittadini pari al 6,8% del Pil. Ma la voce di spesa

sociale in cui Roma si colloca tra gli ultimi della classe è proprio quella per l'educazione. Per le sue scuole il governo italiano nel 2018 dedica appena il 4% del Pil, contro una media del 4,8% dell'Ue e del 4,5% dell'eurozona. Spendono di più per l'educazione le altre grandi economie europee, come Germania (4,2%) e Francia (5,1%), mentre la Spagna dedica a sua volta il 4% del Pil alle sue scuole.

Intanto cresce la fiducia delle imprese a febbraio, ma scende quella delle famiglie. L'Istat fornisce il quadro del clima complessivo, ma segnala che i dati sono riferibili a un periodo precedente all'esplosione dell'emergenza coronavirus che rischia di compromettere in maniera decisa stili di vita e scelte per consumi e investimenti. Ponendo una forte ipoteca sul futuro.

## Istat

*Prima della crisi per il virus la fiducia delle imprese era in crescita*



Peso:27%