



“NEW NORMAL”: IL WELLBEING AZIENDALE COME PRIORITÀ

Comitato Insurance
Sottogruppo Welfare Aziendale
Report

AmCham Italy



**“NEW NORMAL”:
IL WELLBEING AZIENDALE
COME PRIORITÀ**

Comitato Insurance
Sottogruppo Welfare Aziendale
Report

American Chamber of Commerce in Italy

INDICE

INTRODUZIONE	5
1. IL NUOVO CONTESTO DI RIFERIMENTO	6
2. DEFINIZIONE DI WELLBEING	8
3. IL WELFARE COME STRUMENTO A SUPPORTO DEL WELLBEING	10
4. LE SFIDE E LE OPPORTUNITÀ PER L'IMPLEMENTAZIONE DI PROGRAMMI STRUTTURATI DI WELLBEING	16
5. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI	18



INTRODUZIONE

La pandemia è stata un grande acceleratore di processi in tanti ambiti delle nostre vite quotidiane, stravolgendo molte nostre abitudini e, nonostante le enormi difficoltà causate, ci ha permesso anche di mettere in discussione aspetti precedentemente dati per scontati o non sufficientemente approfonditi malgrado la loro grande importanza. Uno di questi è il benessere sul lavoro, il c.d. Wellbeing, il quale, se prioritizzato e sviluppato in maniera efficiente, può avere effetti concreti sulla produttività e sullo stato di salute dei dipendenti delle nostre aziende, oltre a risvolti benefici sulla società in cui viviamo.

Il benessere sul posto di lavoro si riferisce a tutti gli aspetti della vita lavorativa, dalla qualità e sicurezza del luogo fisico a come i lavoratori vivono il lavoro, l'ambiente di lavoro e l'organizzazione aziendale in cui sono inseriti. Il benessere dei lavoratori è infatti un fattore chiave nel determinare l'efficacia a lungo termine di un'organizzazione. Da tutto ciò si evince che iniziative mirate di Wellbeing risultino fondamentali e necessarie soprattutto in una società che si è trovata improvvisamente catapultata in una pandemia globale.

Nonostante la situazione drammatica che abbiamo vissuto, si dimostra imprescindibile fare in modo che tra le prerogative aziendali siano inserite politiche volte allo sviluppo di servizi e a supporto dei lavoratori. Il welfare in generale si dimostra utile a perseguire questo fine e, nella sua funzione, ha avuto sempre la caratteristica di creare le precondizioni materiali di ogni sviluppo personale. Negli ultimi anni si è verificata una evoluzione della percezione delle relazioni tra azienda e lavoratore e la grande diffusione di politiche di welfare aziendale ne rappresenta un pilastro fondamentale.

Il welfare aziendale è infatti oramai una parte integrante del nuovo patto tra imprese e dipendenti, non più solamente basato sull'erogazione di uno stipendio, ma anche sui servizi che permettono agli individui di accrescere il benessere all'interno dell'organizzazione, la soddisfazione di bisogni effettivi che si estendono sempre in forma maggiore alla sfera familiare e l'engagement personale.

È fondamentale inoltre tenere in considerazione che investire in Wellbeing non deve essere inteso solamente come strategia finalizzata al benessere delle persone e delle performance, ma si dimostra essenziale per il business permettendo alle imprese che se ne doteranno di avere una forza lavoro in grado di affrontare le difficoltà e di adattarsi ai cambiamenti in atto.

Investire in Wellbeing, soprattutto se inserito in ottica di prevenzione, rappresenta un'opportunità unica di riduzione dei costi dei servizi medico sanitari. Il Comitato Insurance di AmCham Italy ha perciò avuto l'ottima intuizione di affrontare questo importante argomento anche alla luce del dibattito che sta generando negli Stati Uniti, Paese che, ancora una volta, funge da battistrada rispetto all'adozione di politiche di promozione di una cultura del benessere all'interno delle imprese, capace di creare le condizioni per una maggiore soddisfazione del lavoratore e una sua più alta performance organizzativa, ponendo le basi per il successo aziendale a lungo termine.



Simone Crolla

Consigliere Delegato - American Chamber of Commerce in Italy

1. IL NUOVO CONTESTO DI RIFERIMENTO¹

La pandemia ha colto la maggior parte di noi di sorpresa, cambiando il modo in cui viviamo, lavoriamo e ci connettiamo gli uni con gli altri. I leader aziendali sono stati costretti a confrontarsi con sfide precedentemente inconcepibili e a ripensare continuamente a come potrebbe essere un “ritorno alla normalità”.

Ha inoltre reso dolorosamente chiaro che il benessere della forza lavoro è in pericolo. E ha agito come uno stimolo decisivo ad accelerare, con assoluta necessità, l’adozione di nuovi approcci necessari per consentire alle aziende di sopravvivere o prosperare.

In un momento in cui, ad esempio, più della metà degli americani afferma che la pandemia ha influito negativamente sul loro stato di salute mentale, i dipendenti in tutti i Paesi hanno bisogno e richiedono sempre più supporto dai loro datori di lavoro.

Il sospetto è che eventi come il Covid-19 non saranno un incidente isolato. Il mondo sta diventando sempre più volatile e pieno di rischi. Rischio globale sotto forma di fallimento tecnologico di massa, disastri ambientali, pandemie sanitarie globali e invecchiamento della popolazione metteranno inevitabilmente alla prova la resilienza della forza lavoro e la capacità delle organizzazioni di reagire.

Nel 2021, dopo un anno come nessun altro, i leader aziendali di tutti i settori stanno adottando misure per navigare in un mondo sempre più complesso, rendere le loro organizzazioni a prova di futuro e costruire una forza lavoro resiliente. Ciò include prendersi più cura della loro risorsa più grande: le loro **persone**.

All’interno di questo panorama, le aziende oggi stanno attivamente esplorando nuovi approcci che mettono **la persona e il suo benessere globale al centro**.

In un contesto dove il benessere stava già assumendo un ruolo sempre più rilevante nella board room, il World Economic Forum 2021 di Davos ha posto una domanda e dato una risposta: ***The priority for workplaces in the new normal? Wellbeing.***

La Survey Aon 2020, The Rising Resilient, riporta che: ***“Smart, strategic investment in the health and wellbeing of people is more than good housekeeping; it is what makes businesses thrive”***.

Dalla Survey Aon emerge che solo il 30% dei lavoratori è resiliente e che le aziende che costruiscono una forza di lavoro resiliente hanno persone più in salute (+20%), un minor turnover (-42%), miglior brand value (+53%) e più alta produttività (+42%).

1. Fonti: The New Better: Strategic Innovation in a Post-Pandemic Environment (Aon, February 2021), Aon “The Rising Resilient Report 2020”, World Economic Forum 2021

Ma anche riduzione di assenteismo e presentismo, miglioramento dell'employer branding e del customer rating.

Per costruire veramente una forza lavoro più resiliente e ricostruire l'economia nel 2021 e oltre, i datori di lavoro dovrebbero dare la priorità al benessere.

Il benessere può essere raggiunto quando la nostra mente, il corpo e il senso dello scopo ci portano a sentirci positivi con noi stessi e soddisfatti della nostra vita.

Dal World Economic Forum 2021 di Davos è emersa la necessità che le aziende si occupino del **benessere dei propri dipendenti come un'abilità tangibile, un input aziendale critico e un risultato misurabile.**

Tutto questo trova una collocazione chiara anche all'interno dei temi della **Corporate Social Responsibility** e della **Sustainability**, ormai sempre più centrali per tutte le organizzazioni.

2. DEFINIZIONE DI WELLBEING

Il concetto dello “star bene” oggi è qualcosa che va oltre la definizione di Salute.

Benessere non è (solo) assenza di malattia, ma uno stato di equilibrio tra diverse componenti, che contemplano quella fisica, emozionale, finanziaria, sociale e professionale, strettamente interconnesse tra loro.

Stiamo parlando pertanto di una **visione olistica del benessere**, che mette al centro la Persona e i suoi bisogni personali e professionali.

Il **Benessere Fisico** si basa sulla consapevolezza dell'importanza e messa in atto di stili di vita salutari, oggi, per vivere in salute anche domani.

In questo contesto, informazione e formazione sono fondamentali, ma lo sono anche strumenti e soluzioni che consentano di accedere a percorsi di prevenzione, consulenze mediche, coaching, *digital health*, applicazioni di lifestyle management, e numerosi altri servizi che possono oggi essere messi a disposizione dei lavoratori per migliorare il proprio stato di Benessere Fisico.

Il **Benessere Emozionale** e la resilienza emotiva sono la capacità di un individuo di adattarsi e gestire situazioni inaspettate e stressanti.

La maggior parte di noi sa come affrontare le circostanze impegnative che si insinuano nella nostra vita personale e professionale. Tuttavia, la continua incertezza che riverbera dalla pandemia ha messo ulteriore pressione su molti collaboratori, amplificando e prolungando lo stress e le tensioni delle persone.

Questa incertezza influisce sul benessere a lungo termine dei lavoratori, con un impatto anche nelle dimensioni finanziaria, fisica e professionale. Forse non sorprende che i dati di uno studio Aon dimostrino che la pandemia abbia aumentato l'importanza che le aziende attribuiscono alla salute mentale dei dipendenti e alle preoccupazioni sull'equilibrio tra lavoro e vita privata. I leader aziendali ora citano l'aspetto emozionale tra le loro principali preoccupazioni sul benessere, dal terzo posto che assumeva nella ricerca pre-pandemica. Perché il benessere comprende molteplici dimensioni correlate, quali fisica, finanziaria, sociale, emotivo / mentale e vita lavorativa, la salute mentale di ogni collaboratore e dei suoi familiari diventa una componente fondamentale del benessere generale di un individuo. Se il benessere mentale di un individuo ne risente, di solito influisce negativamente su altre dimensioni del benessere, traducendosi in un peggioramento dei risultati di salute, una minore resilienza e prestazioni meno efficaci.

La salute mentale è stata una crescente area di rischio e attenzione sia per i governi che per le imprese, con il 15,5% della forza lavoro globale che già soffriva di qualche forma di problemi di salute mentale in precedenza alla pandemia. Gli ultimi 12 mesi l'hanno elevato ad un rischio molto più critico per i datori di lavoro, con aumenti a due cifre di ansia, disturbi depressivi, uso di farmaci e violenza domestica. Pertanto, i datori di lavoro hanno un ruolo significativo da svolgere

nel supportare i dipendenti e le loro famiglie in questo contesto. Si stima, infatti, che una cattiva salute mentale costerà all'economia mondiale circa \$16 trilioni entro il 2030 (The Lancet Global Health November 2020).

Il **Benessere Finanziario** è la tranquillità che deriva dal sapere di avere sufficienti disponibilità per adempiere agli impegni finanziari presenti e futuri.

Il benessere finanziario dei collaboratori è una preoccupazione crescente per le imprese. Secondo il Financial Conduct Authority, il 67% dei collaboratori è attualmente in difficoltà finanziaria, il che può avere un impatto negativo sia sulla propria salute che sulle prestazioni aziendali. Secondo il Money and Mental Health Policy Institute, il 46% delle persone con problemi finanziari presenta anche problemi psicologici.

Inoltre, una cattiva salute finanziaria ha inevitabilmente un impatto anche sulla capacità delle persone di andare in pensione. La Aon Defined Contribution and Financial Wellbeing Member Survey del 2021 mostra che il 59% dei partecipanti ritiene di non risparmiare abbastanza per il futuro e il 37% delle persone che si avvicinano alla pensione non ha un piano pensionistico. Una forza lavoro che non può permettersi di andare in pensione non rappresenta un problema solo per quelle persone, ma può influire anche sulla progressione di carriera e può aumentare il numero di dipendenti in cattive condizioni di salute e, di conseguenza, anche il tasso di assenteismo in azienda.

Pertanto, il benessere finanziario rappresenta un'area di attenzione per le Aziende, nonché una precisa responsabilità dei datori di lavoro che, come mostra la Aon 2020 UK Benefits & Trends Survey, nel 48% dei casi stanno pianificando di realizzare iniziative relative al benessere finanziario dei propri collaboratori nei prossimi 12 mesi.

Il **Benessere Sociale** si sviluppa attraverso iniziative che da un lato stimolano i rapporti interpersonali all'interno e all'esterno dell'azienda (es. team building, corporate challenge, consumo collaborativo, ecc.) e dall'altro supportano e incoraggiano una partecipazione attiva al sociale, attraverso ad esempio l'organizzazione di giornate di volontariato aziendale, che contribuiscono alla socializzazione tra colleghi a scopi benefici, al fine di incentivare e mantenere un elevato livello di appartenenza all'azienda, al team, alla Società.

Il **Benessere Professionale** abbraccia lo sviluppo professionale della persona all'interno dell'azienda a partire dal momento del suo inserimento, passando attraverso lo sviluppo di piani di carriera e delle competenze, la gestione delle prestazioni collegate al raggiungimento degli obiettivi e a sistemi premianti. Ma il benessere professionale significa anche mantenere un termometro sul clima aziendale che guidi le priorità e le decisioni del Management in merito alle risorse umane, gestione delle diverse generazioni aziendali, attraverso la comprensione dei relativi bisogni, e programmi di impiegabilità delle risorse i cui ruoli non esisteranno più a causa dell'avvento della tecnologia e della digitalizzazione. Iniziative a tutto tondo su tali aspetti consentono infatti alle persone di prendere coscienza del proprio talento e relativo valore aggiunto apportato all'azienda, migliorando l'ambiente lavorativo.

3. IL WELFARE COME STRUMENTO A SUPPORTO DEL WELLBEING

In Italia, per “**Welfare Aziendale**” si intende l’insieme di iniziative e dei servizi che le aziende realizzano per venire incontro alle esigenze dei lavoratori nei campi più vari, dall’assistenza sanitaria alla necessità di cura dei figli, dall’accesso al credito al tempo libero.

Tale nuova tendenza nelle politiche di gestione del capitale umano, si sostanzia nell’affiancare alla tradizionale remunerazione monetaria una gamma di servizi, prestazioni e benefits permettendo così alle aziende di giocare sulla leva retributiva per aumentare la soddisfazione dei propri dipendenti sempre più pressati dall’aumento del costo della vita e dalle difficoltà di gestire gli impegni familiari.

Il Welfare Aziendale è uno strumento per l’implementazione di politiche di Wellbeing, cresciuto in maniera rapida e costante soprattutto negli ultimi anni. Nonostante sia oramai da considerarsi un fenomeno molto diffuso, non è ancora possibile racchiuderlo sotto il cappello di una sola e univoca definizione legislativa. Il fenomeno è scaturito dall’esperienza aziendale e il paniere di beni e servizi che rientrano nella nozione è stato ricostruito andando a cercare tutti quei trattamenti che la normativa fiscale consente di escludere dalla nozione di retribuzione imponibile.

Guardando alle iniziative realizzate sotto questo nome, possono, infatti, essere ricondotti al welfare aziendale quei pacchetti di beni e servizi ceduti dalle imprese ai dipendenti, sulla base di un accordo collettivo oppure in virtù di una decisione unilaterale, al fine di accrescere il benessere personale degli stessi.

Gli ultimi cinque anni hanno rappresentato un momento di svolta per il mondo delle relazioni aziendali che, grazie anche alle agevolazioni fiscali per la produttività e la conseguente possibilità di convertire somme monetarie in servizi welfare, hanno portato a una grande diffusione delle politiche di welfare aziendale. Da un lato, questo è il frutto di un incessante susseguirsi di modifiche in ottica di ampliamento delle disposizioni di favore, che hanno trovato il loro culmine nelle ultime Leggi di Bilancio. Dall’altro, è andato anche mutando l’atteggiamento delle parti sociali: il welfare aziendale oggi è sempre meno concepito come la “stampella” di un Welfare State carente, e sempre più come vera e propria leva contrattuale, parte integrante del *total rewarding* del dipendente.

Approfondendo la tematica del welfare aziendale è inoltre possibile individuare specifici servizi e prestazioni che possono essere ricondotti alla categoria dei c.d. Flexible Benefits, ovvero beni e servizi che il datore di lavoro può erogare liberamente ai propri dipendenti per sostenerne il potere d’acquisto e/o la qualità della vita personale e familiare che per la loro funzione sussidiaria non vengono considerati retribuzione e quindi non sono appesantiti da imposizione

fiscale e contributiva, venendo quindi incentivati dal Legislatore mediante l'abbattimento secco del c.d. "cuneo fiscale". I Flexible Benefits sono quindi un sistema di *compensation* ampiamente diffuso a livello europeo, che, grazie alle previsioni legislative fiscali e previdenziali, consentono di incrementare il potere di acquisto dei dipendenti e di ridurre il costo del lavoro per l'azienda, aumentando il benessere dei lavoratori, motivando le risorse umane, attraendo nuovi talenti e garantendo lo sviluppo continuo delle risorse intangibili rappresentate dal capitale umano.

I SISTEMI DI WELFARE IN ITALIA

I sistemi di welfare aziendale si compongono di varie tipologie di benefits erogati al dipendente, ciascuno con un livello di contribuzione prestabilito. Gli elementi della politica retributiva vengono generalmente individuati dall'azienda con una attenzione particolare agli aspetti di equità interna e competitività esterna.

In Italia la prassi comune è quella di implementare per ciascuna categoria contrattuale un unico pacchetto di benefits che tenga conto delle necessità medie di tutti i dipendenti. Qualora però le esigenze personali differiscano da quelle "medie", l'individuo resta insoddisfatto. È in tale ottica che diverse realtà hanno introdotto programmi di Flexible Benefits. Tali programmi consentono ai dipendenti di scegliere i benefits in modo flessibile, e quindi maggiormente in linea con le loro esigenze. La società stabilisce il costo aziendale (il budget) da destinare al finanziamento di una serie di Flexible Benefits da offrire alle differenti categorie di lavoratori e il dipendente decide come utilizzare il budget messo a disposizione tra diversi benefits utilizzabili o tra vari pacchetti di benefit predefiniti dall'azienda.

Il costo aziendale messo a disposizione del dipendente può essere:

- uguale per tutti i dipendenti del medesimo inquadramento;
- differenziato per fascia retributiva di appartenenza;
- in percentuale della retribuzione fissa;
- incrementato sulla base dei risultati aziendali.

Il riferimento a livello normativo per i Flexible Benefits è il Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR) che va ad identificare una serie di norme che consentono la classificazione delle varie tipologie reddituali e permette l'identificazione delle modalità di tassazione.

REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE

Quanto ai redditi di lavoro dipendente, l'art. 49 del TUIR definisce tali redditi quelli *"che derivano da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro, con qualsiasi qualifica, alle dipendenze e sotto la direzione di altri (...)"*. L'art. 51 del TUIR poi precisa: *"Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro"*.

La locuzione "in relazione al rapporto di lavoro" conferma che il vero discrimine tra i redditi di

diversa natura e quelli da lavoro dipendente è rappresentato dalla causa da cui traggono origine tali redditi e non dal titolo in base al quale vengono percepiti.

Le erogazioni del datore di lavoro che configurano il c.d. **welfare** aziendale, disciplinate nell'art. 51, comma 2, da lett. f) a lett. f-quater) del TUIR sono prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente (e utilizzabili dai familiari, anche fiscalmente non a carico) in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale ed escluse dal reddito di lavoro dipendente, purché offerte alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti.

In particolare, si tratta di:

A. Opere e servizi aventi **finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto** riconosciuti volontariamente dal datore di lavoro, o in conformità a disposizioni di contratto, o di accordo o di regolamento aziendale. Rientra ad esempio: l'offerta di corsi di lingua, di informatica, di musica, teatro, danza;

1. **ASSISTENZA SANITARIA:** i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale [...], per un importo non superiore complessivamente ad € 3.615,20;

2. **EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E RICREAZIONE:** le somme, prestazioni e servizi di educazione e istruzione, nonché per la frequenza di ludoteche e centri estivi e per borse di studio. Tra i servizi di istruzione ed educazione fruibili da parte dei familiari, oltre agli asili nido, sono ricomprese anche le scuole dell'infanzia; rientrano, altresì, le erogazioni di somme corrisposte al dipendente per assegni, premi di merito e sussidi per fini di studio a favore di familiari, compresi contributi versati per rimborsare le spese sostenute per le rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici², nonché gli incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell'ambito scolastico³, e più in generale nel contesto del welfare premiale, secondo il più recente orientamento dell'AE⁴. Sono ricompresi anche il servizio di trasporto scolastico, il rimborso di somme destinate alle gite didattiche, alle visite d'istruzione ed alle altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica nonché l'offerta di servizi di *baby sitting*;

3. **CULTO:** l'utilizzazione delle opere e dei servizi offerti dal datore di lavoro alla generalità o categorie di dipendenti, volontariamente sostenute, per queste sole specifiche finalità da parte dei dipendenti e dei suoi familiari;

B. Somme e prestazioni per **servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti**. I soggetti non autosufficienti sono coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana e lo stato di non autosufficienza deve risultare da certificazione medica. Per quanto concerne la individuazione dei familiari anziani, si fa riferimento ai soggetti che abbiano compiuto i 75 anni, limite di età considerato ai fini del riconoscimento di una maggiore detrazione d'imposta dall'art. 13, comma 4, del TUIR; i contributi e premi versati

dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie. Tali disposizioni si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale.

Oltre ai citati *benefits*, qualificati come di *welfare* aziendale, i lavoratori dipendenti possono accedere ad altre tipologie di benefici anch'essi esclusi dell'imponibile contributivo e fiscale (totalmente o parzialmente) e, di fatto, diretti al miglioramento della qualità di vita dei dipendenti:

2. Vd. Circolare n. 55E del 25 settembre 2020.
3. Il tema delle borse di studio – parte del più ampio concetto di welfare premiale – presenta una certa complessità, che nasce dalle diverse regole di dettaglio individuate dall'Agenzia delle Entrate ("AE"), soprattutto con circolari ed interpelli. Proprio su questo, nella risposta all'interpello n. 311 del 30 aprile 2021, l'AE ha ribadito che un benefit, seppure non rivolto ad personam e non convertibile in denaro nel caso di suo mancato, totale o parziale utilizzo, qualora ancora rivolto a tutti i dipendenti di un certo tipo e senza possibilità di sostituirlo con somme di denaro, a titolo premiale, costituisce somma esente ai fini fiscali laddove è previsto il raggiungimento di risultati di eccellenza. Qualora, viceversa, costituisca semplice somma erogata a titolo di rimborso delle spese di iscrizione e copertura delle rette, per il normale svolgimento del percorso scolastico, si qualifica in modo diverso.
4. È stato ribadito dall'AE che:
 - perché vi sia esenzione fiscale, il benefit non si deve tradurre in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente e in una violazione dei criteri di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione,
 - deve essere previsto in un regolamento aziendale,
 - vi può essere esenzione per servizi di educazione ed istruzione, fruibili anche dal familiare del dipendente, anche fiscalmente non a carico – Circolare n. 28E del 15 giugno 2016.

In generale, è possibile anche un credito welfare, con esenzione fiscale, per l'utilizzo di un budget figurativo per fruizione di servizi di welfare - risposta all'interpello AE – Dir. Reg Lombardia, n. 904-791/2017 del 3 giugno 2017.

Inoltre, la Circolare del Ministero delle Finanze (CIR) n. 238/E del 22 dicembre 2000 ha chiarito che l'esenzione è applicabile sia che il datore di lavoro eroghi direttamente le somme ai dipendenti, sia che rimborsi l'onere sostenuto dai propri dipendenti. In ogni caso, le ipotesi di esenzione sono considerate tassative e non di applicazione analogica. D'altro canto, nel caso in cui un *fringe benefit* sia messo a disposizione solo di taluni lavoratori dipendenti - e non di una categoria omogenea di dipendenti - la sua erogazione agli utilizzatori e le spese relative, concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

1. **VITTO O BUONI PASTO:** nonché mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi, o prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto, fino all'importo complessivo giornaliero di € 4 o € 8,00 (se in forma elettronica), mentre per le prestazioni e le indennità sostitutive corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione l'importo complessivo giornaliero è di € 5,29;
2. **FRINGE BENEFITS:** in cui il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a € 258,23; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito. Per la concessione di auto aziendali, prestiti e fabbricati si applicano criteri diversi di determinazione della quota non imponibile;
3. **SERVIZI DI TRASPORTO COLLETTIVO:** le prestazioni di servizio di trasporto collettivo alla generalità o alla categoria di dipendenti, anche se affidate a terzi, ivi compresi gli esercenti servizi pubblici (ad esempio, la società che gestisce il servizio pubblico urbano o extra – urbano del luogo in cui si trova l'azienda oppure il servizio taxi);
4. **ABBONAMENTI PER IL TRASPORTO:** le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e di alcuni familiari;
5. **INDENNITÀ DI TRASFERTA E TRASFERIMENTI:** missioni, trasporto, maggiorazioni di retribuzione, indennità di volo e navigazione, indennità di trasferimento, spese viaggi anche per familiari a carico, spese viaggio di trasporto e di recesso dal contratto di locazione, assegni di sede;
6. **FONDI DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE:** contribuzione versata dal datore di lavoro e/o trattenuta al dipendente, per un importo complessivamente non superiore a € 5.164,57;
7. **VOUCHER:** l'erogazione dei beni, prestazioni, opere e servizi sopra descritti può avvenire anche mediante documenti di legittimazione in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore (cfr. art. 51, comma 3-bis, del TUIR).

Quanto alle regole che disciplinano le modalità di calcolo della base imponibile delle retribuzioni in natura, l'art. 51 del TUIR rimanda alla disposizione dell'art. 9 del TUIR. A tal proposito si precisa che l'art. 9 definisce "valore normale" il prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi".

REDDITO DI IMPRESA

Le spese per le prestazioni di “lavoro dipendente” e le liberalità effettuate a favore dei lavoratori, diverse dagli oneri di utilità sociale (disciplinati all’art. 100, comma 1, del TUIR), **sono integralmente deducibili** dal reddito d’impresa (cfr. art. 95, comma 1, del TUIR).

Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell’ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi (cfr. art. 100, comma 1, del TUIR).

I NUMERI DEI FLEXIBILE BENEFITS IN ITALIA

La composizione aggregata dei consumi in beni e servizi welfare derivanti da importi Flexible Benefits, messi a disposizione nel corso del 2020, evidenzia una crescente importanza delle categorie di servizio ex art. 100 TUIR e fringe benefit. Nonostante anche per il 2019 i servizi di welfare sociale a carattere rimborsuale ex. art. 51 TUIR (spese mediche, spese scolastiche, spese socioassistenziali e integrazioni previdenziali) hanno rappresentato oltre il 55% dei consumi complessivi, si è registrata una riduzione del consumo riferito a queste categorie di servizio rispetto ai valori registrati nel corso dell’anno precedente. Questa diminuzione è relativamente spiegata dall’ampliamento dell’offerta, da parte dei provider, dei beni e servizi ex art. 100 TUIR e fringe benefit. Tale area di spesa riguarda circa il 15% dei consumi complessivi e si riferisce a benefits erogabili attraverso *voucher*. È salito al 4% l’utilizzo del rimborso delle spese sostenute per il trasporto pubblico, questo grazie alla novità normativa introdotta con la Legge di Stabilità del 2018 relativa alla rimborsabilità di titoli di viaggio per il trasporto collettivo. Infine, si attesta attorno al 11% l’utilizzo di importi relativi al mondo ludico-ricreativo⁵.

Le dimensioni nazionali del mercato del welfare possono essere indagate anche in termini di offerta. Il numero dei provider è cresciuto e l’offerta si è arricchita anche in termini di qualità del servizio erogato, in quanto le imprese sono sempre più orientate verso l’implementazione di piani di Flexible Benefits che possano soddisfare i bisogni primari dei propri dipendenti.

Analizzando i risultati della survey rivolta ai principali operatori e realizzata dal laboratorio *Percorsi di Secondo Welfare* in collaborazione con Aiwa⁶, si evincono le crescenti dimensioni del mercato in esame. Nel 2020 i dipendenti coperti da interventi di welfare sono stati quasi 4 milioni che in valore aggregato rappresentano 950 milioni di euro di “budget welfare” caricato sulle piattaforme dei provider.

5. Public Domain as of March 2021, H&B Trend Benefits Survey Aon 2020, Dashboard Oneflex Aon 2021

6. Razetti F. e Maino F. (2018), Non smarrire la finalità sociale del welfare aziendale: la sfida di Aiwa, www.secondowelfare.it, 30 novembre 2018

4. LE SFIDE E LE OPPORTUNITÀ PER L'IMPLEMENTAZIONE DI PROGRAMMI STRUTTURATI DI WELLBEING

Oggi le aziende e i loro leader si trovano davanti ad una sfida importante, che sottende a opportunità ancora più grandi.

La **sfida** principale delle organizzazioni è quella di assumere un ruolo da attore protagonista in un contesto di estrema volatilità, dove le Persone sono centrali e la loro salute e benessere sono prioritari, oggi più che mai.

Ma per poter garantire uno stato di benessere diffuso e duraturo, occorre implementare programmi strutturati, comprendendo appieno i bisogni mutevoli e molteplici delle Persone e rispondere a questi bisogni in modo personalizzato e ben comunicato.

One size doesn't fit all. Questo è un concetto che oggi tutte le organizzazioni dovrebbero considerare nell'implementazione di programmi di Benessere.

Il punto di partenza è l'**analisi dei bisogni** globali e specifici della popolazione aziendale, incoraggiandone la partecipazione attraverso comunicazioni interne e un circuito di feedback con misure e valutazioni che consentono all'azienda di determinare le esigenze della forza lavoro, seguita dallo **sviluppo di una roadmap di medio periodo e di una *Employee Value Proposition personalizzata***, che comprenda una serie di benefit, politiche, programmi e iniziative sul luogo di lavoro che forniscono ai dipendenti scelta e flessibilità per tutti e cinque i pilastri del benessere, passando poi **all'implementazione di tutte le fasi di progetto** secondo il piano definito, dalla vendor selection, alla messa a disposizione delle varie soluzioni, al piano di comunicazione interna ed esterna, incoraggiando l'approccio tramite leadership, visione e connessione chiara agli obiettivi dell'organizzazione, che facciano apparire l'offerta autentica e significativa, per terminare con la **misurazione dell'efficacia** del progetto, attraverso la definizione e misurazione periodica di KPI (*Key Performance Indicators*, quale insieme di misure quantificabili che un'azienda utilizza per valutare le sue prestazioni nel tempo).

Infatti, le Aziende che sviluppano il benessere dei propri collaboratori beneficiano di:

- minor turnover (-42%)⁷ ;
- miglior brand value (+53%)², con conseguente aumento della facilità di attrazione dei talenti;
- maggiore produttività (+42%)²;

- aumento della Talent Attraction & Retention, con conseguente riduzione del turnover e dei costi di replacement compresi in un range dal 90% al 200% della RAL⁸;
- aumento dell'impatto sulla Corporate Social Responsibility & Sustainability, in quanto una delle componenti fondamentali è dedicata proprio al benessere del capitale umano;
- aumento della Workforce Resilience.

7. Aon "The Rising Resilient Report 2020"

8. The Society for Human Resource Management (SHRM), 15 Jan 2021

5. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

In considerazione del contesto di riferimento illustrato all'interno del presente Position Paper, concludiamo con le seguenti raccomandazioni volte a favorire l'adozione di progetti strutturati di Wellbeing all'interno delle organizzazioni.

1. WELLBEING COME MUST-HAVE

Il **Wellbeing** non deve essere considerato solo come un nice-to-have, ma deve diventare **parte rilevante della Employee Value Proposition** delle aziende.

Una cultura del **Wellbeing** non è solo una "iniziativa", ma un **cambiamento permanente** del modo in cui si svolge il lavoro.

Dalla Aon Global Wellbeing Survey 2021 emerge, infatti, che il Wellbeing è molto più che programmi, app, strumenti e risorse *nice-to-have* che hanno l'obiettivo di cambiare le abitudini delle persone. Il vero Wellbeing è una **strategia basata sulle persone e sulle performance** ed è **essenziale per il business**. L'82% delle organizzazioni a livello globale ritiene, infatti, che il Wellbeing sia un obiettivo importante all'interno della propria azienda.

Tuttavia, affinché in futuro il Wellbeing possa diventare la filosofia di qualsiasi organizzazione, le aziende devono prima identificare i *gap* all'interno della loro *Employee Value Proposition* per poi valutare in che modo possono sostenere i propri dipendenti nei periodi di isolamento e di incertezza, così come nella quotidianità. Infatti, le aziende che abbracceranno la filosofia del Wellbeing si ritroveranno dotate di una **forza lavoro resiliente**, preparata a resistere a qualsiasi interruzione futura e che probabilmente produrrà maggiori risultati economici.

2. PREVENZIONE COME FATTORE CHIAVE PER RIDURRE L'INCIDENZA DEI COSTI DELLA SANITÀ

Una delle finalità della filosofia del Wellbeing consiste nel cambiamento degli stili di vita delle persone, tra cui assume valore il tema della **prevenzione**.

L'Organizzazione Mondiale della Sanità, infatti, asserisce che circa l'80% delle patologie cardiovascolari e del diabete e almeno il 40% dei tumori possono essere prevenuti semplicemente cambiando gli attuali stili di vita Fontana e Klein (2007), Fontana (2009) e WHO (2005).

Inoltre, la riduzione delle prevalenze nelle patologie croniche potrebbe portare a risultati notevoli in termini di **risparmi di spesa**. Nel 2045, in Italia, il differenziale tra lo scenario *pure-aging* e quello in cui si ritarda l'insorgenza delle patologie croniche di 20 anni è di circa 8 miliardi di euro in termini reali, equivalente a una riduzione di circa il **25%** della spesa medica dedicata ai servizi sanitari⁹.

Inoltre, vi è una significativa **correlazione tra la salute mentale e quella fisica**, entrambe condizionate da elementi negativi quali l'assenza di un alloggio, l'alimentazione insufficiente e/o non equilibrata, la scarsa istruzione, o la diffusione di fattori di rischio quali l'alcolismo. Per esempio, la depressione è più comune tra le persone affette da patologie fisiche, manifestandosi nel 33% dei malati di tumore, nel 29% degli ipertesi e nel 27% dei diabetici. Nei paesi più avanzati queste patologie sono responsabili di circa il **70-80% della spesa per la salute** e i pazienti affetti da tali malattie sono i principali fruitori dei servizi sanitari.

3. COLLABORAZIONE PUBBLICO-PRIVATO NELL'OTTICA DI CONTENIMENTO DEI COSTI E DI SOSTENIBILITÀ DEL SISTEMA

A tal fine è fondamentale incoraggiare la **collaborazione pubblico-privato** sui temi della Prevenzione.

Investire in prevenzione vuol dire quindi studiare e implementare **strategie** che **non** saranno necessariamente **limitate a interventi nel settore sanitario**. Al contrario, sarà fondamentale la **collaborazione pubblico-privato** su questi temi che nasce ad esempio dal **Piano Nazionale di Prevenzione 2020-2025 del Ministero della Salute** che pone al centro **l'empowerment del cittadino per la prevenzione sanitaria e il ruolo chiave delle organizzazioni private** in questo processo al fine di educare attivamente i cittadini alla tutela della propria salute.

Sarà necessario, infatti, effettuare interventi che: i) promuovano e consentano ai cittadini italiani di vivere una vita sana, attiva e indipendente sino a tarda età, ii) contribuiscano alla sostenibilità ed efficienza del sistema sanitario, sociale e del welfare, e iii) contribuiscano all'ideazione di prodotti e servizi connessi al benessere, alla longevità e all'invecchiamento attivo in salute (*active and healthy aging*). Il nuovo paradigma dovrà quindi ambire a spostare risorse economiche e umane dalla cura delle malattie alla prevenzione.

Come a scuola, si dovrà insegnare ai cittadini a conoscere gli alimenti, a cucinare e alimentarsi in maniera sana ed equilibrata, a fare attività fisica in maniera corretta e regolare, e a evitare l'esposizione a sostanze nocive per la salute. Inoltre, potrebbe essere auspicabile introdurre sistemi di incentivi (es. annullamento ticket sanitario o una sorta di schema bonus/malus) per i

9. Fondazione Farmafactoring - La prevenzione come elemento per la sostenibilità del SSN (01.2014)

cittadini che mettono in pratica le strategie preventive (riducendo, ad esempio, la circonferenza vita e i fattori di rischio cardiovascolari e tumorali), favorendo in tal modo comportamenti virtuosi.

Pertanto, gli interventi prioritari per permettere all'insieme delle innovazioni di curare meglio, avere un sistema di *education* all'altezza e vivere meglio riguardano:

- **L'attivazione di incentivi per la cooperazione fra capitali privati e pubblici**, supportati dal know-how e dalle capacità imprenditoriali di quegli operatori economici che sono in grado di accompagnare nel sistema prodotti e soluzioni innovative;
- **L'istituzionalizzazione della partnership pubblico-privata** come la soluzione più adeguata indipendentemente dai fondi pubblici disponibili;
- **La nascita di un polo pubblico-privato** come modalità fondamentale per migliorare la capacità di lavoro congiunto fra pubblico e privato a ogni livello istituzionale. In Europa, con le possibilità offerte dal Next Generation EU, in Italia e a livello territoriale con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;
- **L'identificazione di indirizzi e linee prioritarie in cui pubblico e privato che definiscano spazi di lavoro congiunto**, caratterizzati da trasparenza, etica della responsabilità e incentivi per coniugare interesse pubblico e privato.

4. ESTENSIONE DEGLI INCENTIVI FISCALI DEI PIANI WELFARE A NUOVI AMBITI

La normativa attuale non prevede vantaggi fiscali specifici per strumenti di Wellbeing. A questo riguardo, una riflessione attenta sarebbe auspicabile.

Quanto alla previdenza complementare, si segnala quanto segue. Nell'ultimo triennio, sono stati emanati a livello europeo i provvedimenti cardine per l'introduzione dei prodotti individuali pensionistici paneuropei (Pan-European Pension Product - PEPP). Prodotti, con gli stessi standard all'interno dell'Unione Europea, che sono trasferibili da uno Stato membro all'altro, in modo tale che gli aderenti possano continuare a contribuire al piano pensionistico anche in caso di trasferimento ad es. per motivi di lavoro. Prodotti – ora disciplinati dal Regolamento (EU) 2019/1238 - che si andrebbero ad affiancare a quelli nazionali, oggi disponibili, e che sarebbero pienamente funzionali ad es. a lavoratori che svolgono la propria attività in multinazionali. Attività che comporta di frequente lo spostamento di sede, da uno o più Stati membri.

Il PEPP si basa sul concetto di fondo per cui gli aderenti – i risparmiatori in PEPP - hanno il diritto di utilizzare un servizio di portabilità che dia loro il diritto di continuare a versare contributi sul loro conto PEPP esistente, quando trasferiscono la propria residenza in un altro Stato membro.

Perché tale strumento possa essere efficacemente introdotto, tuttavia, gli Stati membri con un sistema di tassazione meno favorevole dei prodotti di previdenza complementare - tra cui l'Italia

- devono adottare una normativa fiscale che permetta una uniformità di trattamento. Questo, proprio per permettere il trasferimento della posizione previdenziale complementare da uno Stato membro all'altro. In particolare, mentre in gran parte dei Paesi europei vale un'esenzione fiscale sia per i contributi che per i rendimenti, con tassazione dei prodotti di previdenza complementare solo per le prestazioni, in Italia ed alcuni pochi altri Paesi vige la tassazione sia dei rendimenti, che delle prestazioni. Per poter permettere un'efficace introduzione in Italia di questo tipo di strumento previdenziale, alla base di un concetto di libero mercato interno dell'Unione Europea, occorre che la tassazione per tali prodotti sia rigorosamente circoscritta solo alle prestazioni. Inoltre, la contribuzione dovrebbe beneficiare di limiti di detrazione che vanno ben oltre gli € 5.164,57 attuali per anno. Si pensi ad esempio al Regno Unito – che sebbene non più parte dell'UE, è comunque preso spesso a riferimento per la disciplina per strumenti di questo tipo – che ha previsto detrazioni per contribuzioni su base annua fino al 100% del proprio reddito da lavoro ed esenzioni nell'ordine di £1,25 milioni o, in passato, anche £1,5 milioni (rispettivamente, €1,45 milioni e €1,75 milioni circa) sul montante contributivo. Il che evidenzia un regime di detrazioni ed esenzioni per importi molto significativi.

L'introduzione di un PEPP italiano con piena dignità fiscale, rispetto agli altri principali Paesi europei, rappresenta la possibilità per l'aderente italiano di ricercare un prodotto previdenziale fiscalmente ed economicamente efficiente, a livello europeo, in linea con un concetto di libero mercato. Dimostrerebbe, inoltre, la capacità anche dell'Italia di offrire strumenti previdenziali perfettamente in linea con l'idea di un mercato unico della previdenza complementare all'interno dell'Unione Europea. La reale introduzione di un prodotto di questo tipo sul mercato - con i conseguenti vantaggi fiscali e la possibilità di acquisto su base europea - costituirebbe un tassello importante in più per il Financial Wellbeing dei lavoratori.

Altre forme di detrazione fiscale, specificamente indirizzate al Wellbeing potrebbero essere le spese del datore di lavoro per la digital health - o sanità digitale - dei propri dipendenti. Si intenderebbe questo come ricomprensivo di strumenti ad alto potenziale per accrescere le capacità di diagnosi e cura di patologie e per rafforzare la fornitura di health care ai propri dipendenti, ivi incluso il check up e screening dei dipendenti, a costo dell'azienda.

Come è noto ad oggi le categorie di servizio ex art. 100 TUIR, per spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti, per finalità, tra l'altro, di "assistenza sanitaria" – erogate volontariamente dai datori di lavoro - comportano una deducibilità non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente.

Posto che il settore della salute digitale – tra cui fascicolo sanitario elettronico, ricetta sanitaria elettronica, app salute, digital therapeutics, telmedicina, sistemi di intelligenza artificiale in genere applicati alla salute dell'individuo - ha visto un'importante crescita nel 2020, una modifica normativa fiscale ad *hoc* – che preveda una detrazione al 100% ai fini IRES delle spese sostenute per tali servizi, sia in base ad accordi aziendali specifici - quindi in base ad obblighi assunti dalle aziende coi lavoratori – che indipendentemente da tali accordi aziendali coi lavoratori, darebbe una forte spinta ed una incentivazione mirata alle iniziative di Wellbeing.

Wellbeing
at work



American Chamber of Commerce in Italy

Via Cantù 1 - 20123 Milano
Tel. +39 02 86 90 661 - Fax +39 02 39 29 67 52
amcham@amcham.it - www.amcham.it