

Il ruolo dell'impresa e del welfare aziendale nell'ambito dello sviluppo sostenibile e del work-life balance

Valentino Santoni (Percorsi di secondo welfare)

Un ruolo centrale sul fronte delle politiche di work-life balance è giocato dagli interventi realizzati dalle imprese e dalle parti sociali in una prospettiva di welfare aziendale e occupazionale (Titmuss 1958; Greve 2007; Donati e Prandini 2009; Seeleib-Kaiser e Fleckenstein 2009; Maino e Ferrera 2019; Pavolini et al. 2013; Macchioni 2014; Rizza e Bonvicini 2014; Treu 2016; Santoni 2022). Negli ultimi anni, grazie alle novità introdotte dalle Leggi di Stabilità del 2016, 2017 e 2018, questi fenomeni hanno conosciuto una crescente diffusione tra le imprese italiane. Tale diffusione si è però accompagnata ad alcune importanti difformità a livello di dimensione di impresa (piccole vs. medie e grandi), di contesto territoriale (Nord vs. Sud) e a livello di settore produttivo (Pavolini et al. 2013; Agostini e Ascoli 2014; Mallone e Tafaro 2018; Pavolini e Ascoli 2019).

A seguito della pandemia, inoltre, il Legislatore ha realizzato alcuni interventi normativi per favorire l'implementazione di piani di welfare da parte delle imprese (Santoni 2023). In particolare, tra il 2020 e il 2023 i Governi che si sono susseguiti hanno realizzato una serie di interventi finalizzati a garantire un aumento temporaneo della soglia di deducibilità dei cosiddetti fringe benefit. In particolare il limite entro cui è possibile godere del beneficio fiscale è stato raddoppiato nel 2020 e nel 2021, passando da 258,23 euro a 516,46. Nel 2022 tale soglia è stata prima innalzata a 600 euro e poi a 3.000 euro; questo ultimo aumento è stato poi riproposto anche nel 2023, attraverso il Decreto Lavoro: la possibilità di accedere a 3.000 euro di fringe benefit è però solamente per i dipendenti con figli.

Proprio questi ultimi provvedimenti hanno sollevato molte critiche (Santoni 2023). L'accusa che viene mossa è quella di ribaltare la natura del welfare aziendale, col rischio, in particolare, di snaturare la sua finalità sociale - legata in modo particolare al tema del work-life balance - che ne giustifica la tassazione agevolata per le imprese. I fringe benefit sono infatti un potenziale corrispettivo della normale retribuzione, che è però detassata e veicolata attraverso card o voucher acquisto da spendere presso catene commerciali o negozi (anche della grande distribuzione online) e i buoni benzina: poco hanno a che fare con servizi per la persona e la famiglia.

Considerando tutto ciò appare interessante capire se attualmente si stanno sviluppando nuove logiche per il welfare aziendale che siano più inclusive e sostenibili, e quindi coerenti con gli obiettivi delineati dall'Agenda 2030. Potenzialmente è possibile individuare delle sinergie tra il welfare aziendale -

soprattutto nella sua concezione più territoriale - e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Maino e Razetti 2020; Santoni, Razetti e Maino 2021). Letto attraverso le lenti dell'Agenda 2030 dell'ONU, il contributo del welfare aziendale appare coerente in particolare con alcuni degli SDGs (Sustainable Development Goals). Tra questi ci sono, in prima battuta, gli Obiettivi 5 - Parità di Genere, 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica e 9 - Imprese, innovazione e infrastrutture. Il welfare aziendale può inoltre rivelarsi strategico anche per sostenere miglioramenti sotto il profilo della mobilità sostenibile (Obiettivo 11 - Città e comunità sostenibili e Obiettivo 13 - Lotta al cambiamento climatico).

Considerando i limiti sopra evidenziati e le opportunità appena descritte, appare rilevante approfondire il concetto di “welfare aziendale territoriale”, il quale può rappresentare una prospettiva concreta per ridurre le criticità delle iniziative di welfare delle imprese e, al tempo stesso, valorizzare il loro impatto sociale. In particolare il paper, attraverso l'analisi di alcune esperienze, realizzata per mezzo di interviste in profondità e analisi documentale, si propone di individuare tre forme di welfare aziendale territoriale (che non si escludono a vicenda, ma possono essere presenti anche simultaneamente):

- le reti di domanda, cioè finalizzate a facilitare la diffusione delle pratiche di welfare nelle organizzazioni che da sole - per dimensioni o per settore di appartenenza - incontrano maggiori difficoltà a investire sul welfare aziendale;
- le reti di offerta, finalizzate ad attivare i fornitori e/o e attività commerciali locali allo scopo di stimolare anche lo sviluppo economico (oltre a quello sociale) del territorio;
- le reti multi-stakeholder, che puntano invece a fornire coperture a beneficiari “esterni” alle aziende coinvolte.

Gli obiettivi del paper sono dunque i seguenti:

- approfondire l'attuale diffusione del welfare aziendale, in particolare a seguito della pandemia, e comprenderne la persistenza degli squilibri dovuti alla dimensione aziendale, al comparto produttivo, al contesto territoriale, ecc;
- inquadrare il ruolo del welfare aziendale nell'ambito degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), e in particolare in tema di parità di genere/contrasto alle disuguaglianze di genere;
- approfondire il concetto di “welfare aziendale territoriale” quale opportunità per una diffusione maggiormente omogenea del welfare aziendale e delle politiche di conciliazione vita-lavoro promosse dalle imprese.