

# XII

CONGRESSO NAZIONALE degli ATTUARI

## Benessere, lavoro e welfare integrato: quale nesso, quali prospettive?

Laura Crescentini, Assoprevidenza

Franca Maino, Università degli Studi di Milano e Laboratorio Percorsi di  
secondo welfare

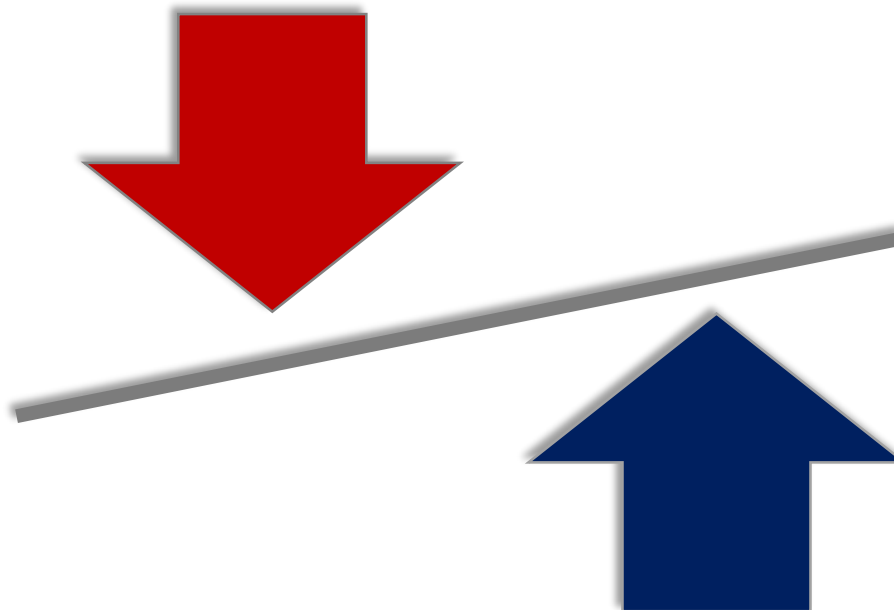
Roma, 22 Novembre 2018



Secondo welfare e  
welfare aziendale

# Il contesto attuale: un sistema sociale sotto pressione

Riduzione della spesa pubblica e aumento dei vincoli di bilancio + risorse scarse anche in relazione agli effetti della recente crisi (a cui si aggiunge una crescente incertezza e instabilità politica)



## Nuovi rischi e bisogni sociali

- **Nuove forme di vulnerabilità** e crescita dei tassi di povertà, in particolare tra famiglie con minori
- Servizi per famiglia/infanzia inadeguati e insufficienti
- Una **società** sempre più **vecchia**
- L'incidenza della **malattia** e della **disabilità** aumenta con l'età e fra le donne
- Gli anziani tendono a essere **maggiori consumatori di servizi sanitari**
- Gli anziani sono maggiormente esposti a (pluri) **patologie di tipo cronico e degenerativo** → **disabilità** → necessità di Long-Term Care
- Sempre meno anziani avranno una **famiglia** che potrà assisterli

# Una sanità in crisi

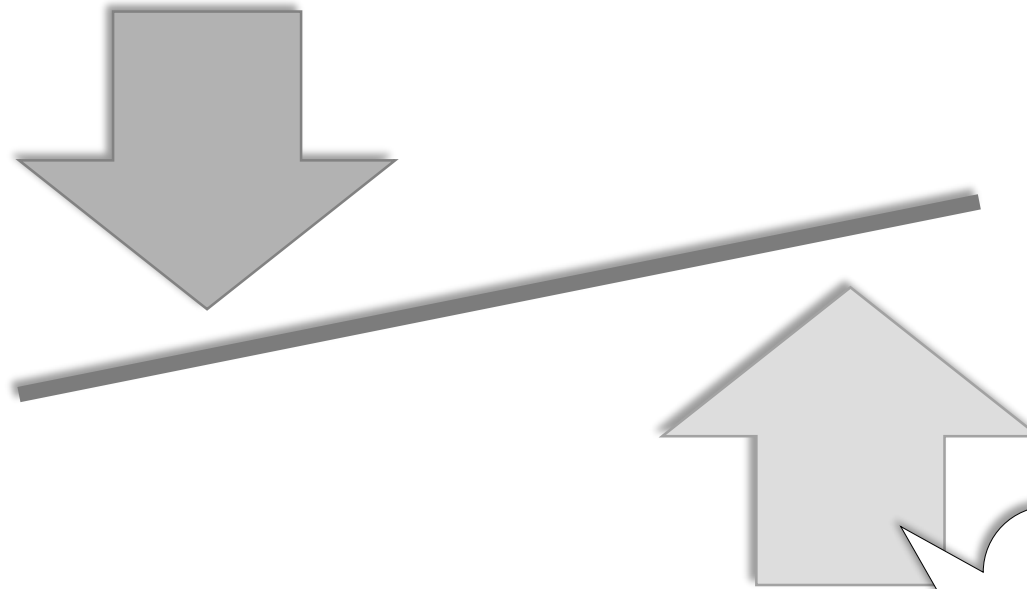
- In forte crescita la distanza tra bisogni sanitari delle famiglie e risposte del SSN
- Da anni il SSN è caratterizzato da un insufficiente investimento economico da parte dello Stato
- Il gap tra risorse stanziare e risorse necessarie è colmato dalle famiglie: da un lato con una spesa out of pocket crescente, dall'altro con la rinuncia a farsi curare (meno prevenzione, meno interventi non di urgenza, meno farmaci)
- Crescita delle disuguaglianze che colpiscono in particolare persone e famiglie a basso reddito, con figli, anziani (soli), disoccupati, stranieri



# COSA FARE?

Dove trovare i finanziamenti per la sanità (integrativa), l'assistenza primaria, le strutture per la LTC e per l'assistenza domiciliare e per i bisogni di persone/famiglie vulnerabili?

Non è solo una questione di risorse scarse: il paradigma di riferimento sembra cambiato (bisogni e persone al centro; ridefinizione dei rapporti tra pubblico e privato; innovazione e investimento sociale)



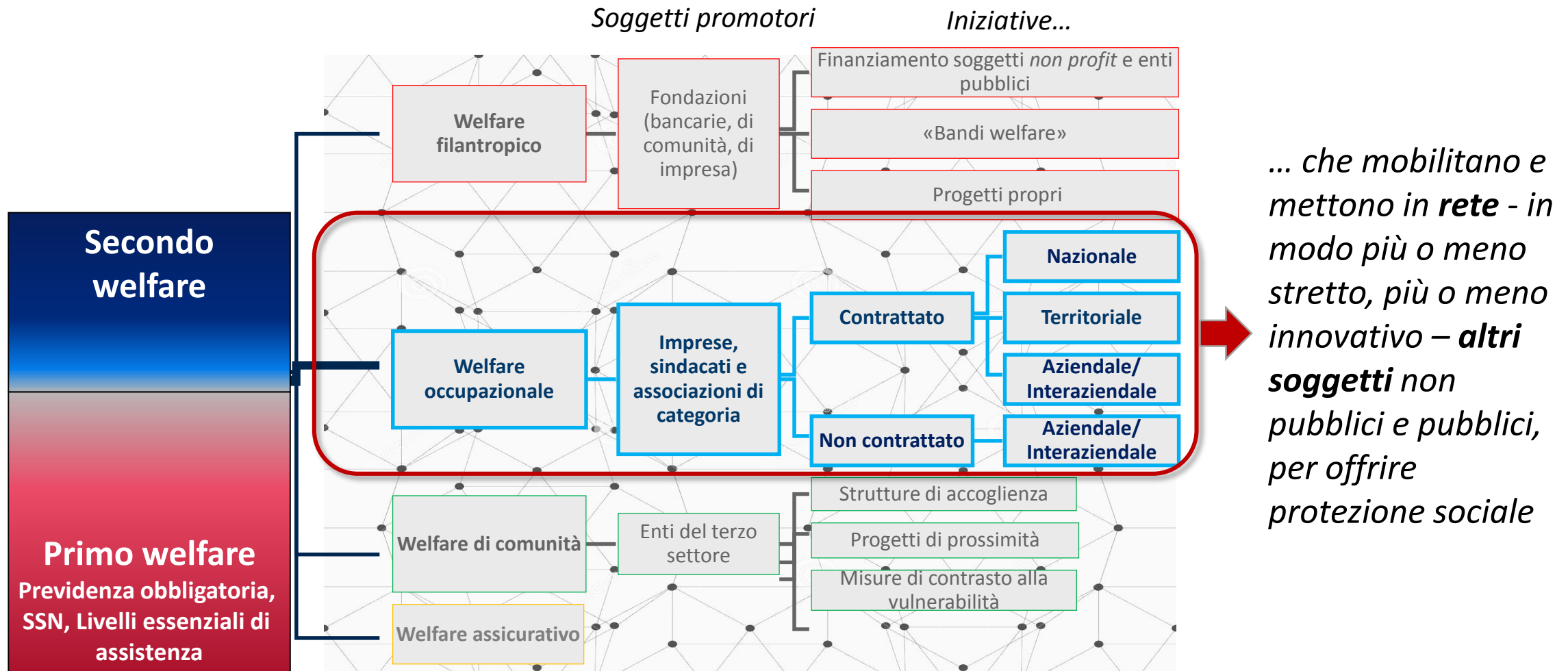
Provare a cercare soluzioni ***oltre*** (non in alternativa) il settore pubblico  
→ **secondo welfare**

# Un nuovo paradigma che mette la persona al centro

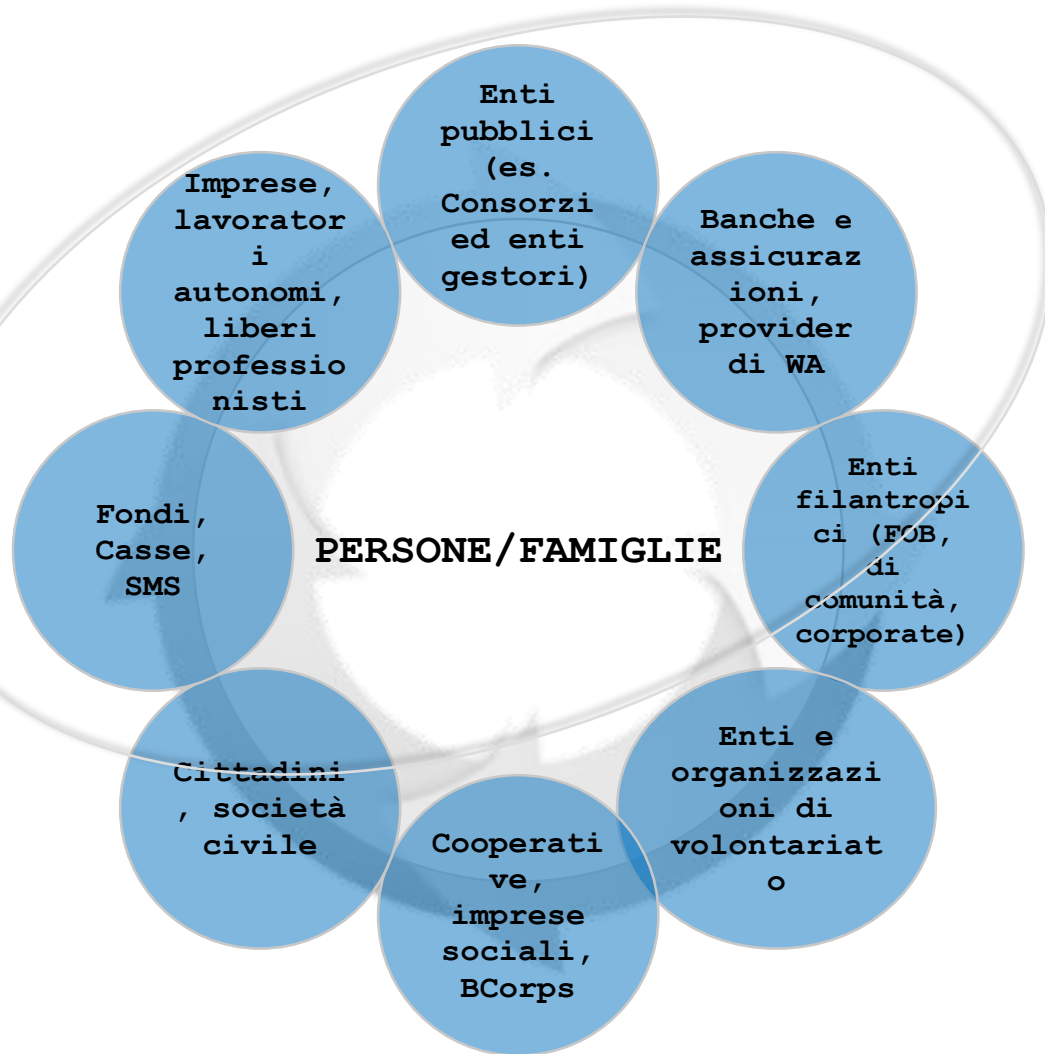
## I tre «pilastri» del secondo welfare



# Il secondo welfare e i suoi tasselli



# Lo sviluppo del welfare aziendale e della sanità integrativa



## «Welfare in azienda»

- ...in **numerosi ambiti**: dal sostegno al reddito familiare e alla genitorialità, alla **tutela della salute**, fino a misure per il tempo libero e agevolazioni di carattere commerciale
- **Nuove “finestre” di opportunità** sul fronte normativo
- Cresce il fronte delle imprese interessate e che introducono PdW
- Cresce la contrattazione in materia di welfare/sanità
- Si **diversifica la galassia dei soggetti** coinvolti nello sviluppo del WA e pronti ad “impegnarsi”: oltre alle imprese e alle OO.SS. troviamo organizzazioni datoriali, società di consulenza e provider, assicurazioni, banche, mutue, enti bilaterali, cooperative e imprese sociali, FOB
- Cresce tra la popolazione italiana la volontà di affidarsi alla sanità integrativa. Il 57,1% degli italiani pensa che chi può permettersi una polizza sanitaria o lavora in un settore in cui è disponibile la sanità integrativa dovrebbe stipularla e aderire (Fonte: Censis)
- **Valore di servizi e prestazioni di WA è stimabile in 21 miliardi** (Rapporto Censis-Eudaimon 2018)



# Il welfare aziendale nelle Leggi di Stabilità 2016, 2017 e 2018

In tre anni importanti novità, rispetto alla precedente normativa, in tema sia di **welfare aziendale** sia di **produttività**:

- Modifica dell'art. 51 del TUIR per **aggiornare la normativa sul welfare aziendale** e ampliarne le possibilità di utilizzo (minori, anziani, LTC, dal 2018 anche trasporti)
- **Possibilità di inserire i servizi dell'art. 100** nella contrattazione sindacale
- Sviluppo e diffusione della **contrattazione** di secondo livello (ma anche introduzione del **welfare aziendale all'interno del CCNL ... es. metalmeccanici, orafi, telecomunicazioni**)
- Nuova disciplina del **premio di produttività** fiscalmente agevolato, con ulteriori agevolazioni nel caso dell'**erogazione del premio in welfare** (con ampliamento dei limiti dal 2017)
- Agevolazioni nel caso di **coinvolgimento paritetico dei lavoratori**
- **Abbattimento dei limiti di defiscalizzazione** per previdenza complementare e assistenza sanitaria

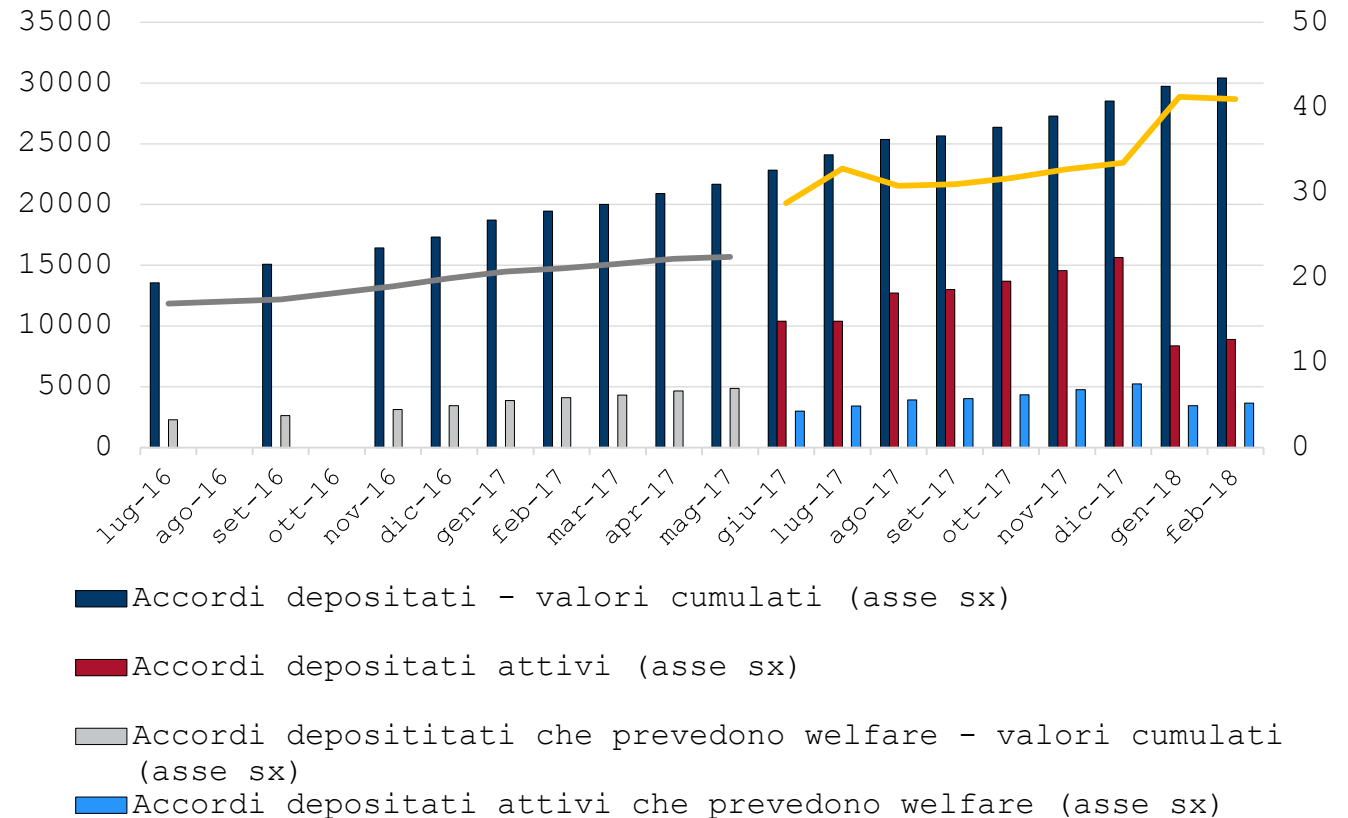


# Il welfare aziendale: un fenomeno in crescita

*Rapporto OCSEL  
2018*

- Base dati: 2.196 accordi, negoziati tra il 2016 e il 2017, che fanno riferimento a oltre 1.000 imprese e 930.000 lavoratori
- Confronto biennio 2014-2015 e 2016-2017: crescita della contrattazione legata al welfare, che passa **dal 18% al 27%**
- Se si considera il solo anno 2017, il **welfare arriva al 32%**

*Ministero del Lavoro e delle  
Politiche Sociali*



# La diffusione del welfare aziendale secondo l'OCSEL (Rapporto 2018)

- I lavoratori coperti da forme di welfare integrativo **sono 329.231** (circa il 35% del totale)
- I **settori** merceologici in cui è stata maggiormente negoziata la materia del welfare sono il settore **manifatturiero** (con il 62%), quello dei **servizi** (25%) e il **terziario** (9%)
- **Nel 50% dei contratti che prevedono welfare sono previste forme di previdenza complementare e sanità integrativa**
- Tra le prestazioni più diffuse ci sono **forme di sostegno per l'istruzione e l'infanzia** (i rimborsi per le spese scolastiche sono presenti nel 33% degli accordi, la possibilità di stipulare convenzioni con asili nido e nido d'infanzia nel 13% e le borse studio nell'8%)
- Segue poi il **carrello della spesa** (27%), cioè la possibilità di accedere a beni e servizi a prezzi calmierati e tramite voucher, e infine le agevolazioni per il **trasporto casa-lavoro** (17%)
- Si evidenziano **forme di differenziazione nella diffusione** del welfare: in termini di settore produttivo; di territorio; di dimensioni aziendali



# Il welfare aziendale, un'opportunità per diffondere il welfare integrato



## I punti di forza del welfare aziendale

<p><b>Adattamento</b> ai bisogni settoriali/territoriali e <b>flessibilità</b></p>	<p>Graduale <b>estensione</b> di <b>nuove forme di</b> <b>tutela</b> per i cittadini in una <b>logica</b> <b>integrativa e</b> <b>mutualistica</b></p>	<p>Sperimentazione di esperienze e progettualità <b>innovative (puntando</b> <b>ad azioni di sistema e</b> <b>sostenibili)</b></p>	<p>Nuove forme di <b>interazione positiva</b> fra gli attori fino alla creazione di vere e proprie reti <i>multi-stakeholder</i></p>
--	--	--	--

# Crescente consapevolezza che ci sono anche rischi e criticità

- **Chi sono i beneficiari?** Diseguaglianze tra gli **insider e outsider** del mercato del lavoro (e non solo)
- **Quali imprese?** Difficoltà/ritardi nello sviluppo del WA nelle **micro e PMI**
- **In quali aree geografiche?** Differenze territoriali tra **Nord e Sud**
- **Quali bisogni?** Bisogni in continua evoluzione che richiedono soluzioni efficaci e **flessibilità**; non va persa di vista la componente sociale del WA e il tema della qualità dei servizi
- **Quali regole?** Regole fiscali e contributive non sempre chiare, a volte obsolete, spesso mutevoli
- **Quale contesto “culturale”?** Contrarietà/resistenze dei lavoratori alla revisione delle politiche retributive e fiscali; inerzia imprenditoriale; persistente ancoraggio a sistemi produttivi e di welfare in crisi e inadeguati
- **Si può andare oltre?** Dal welfare aziendale al **welfare territoriale (logiche mutualistiche)**



# Welfare aziendale e welfare integrato

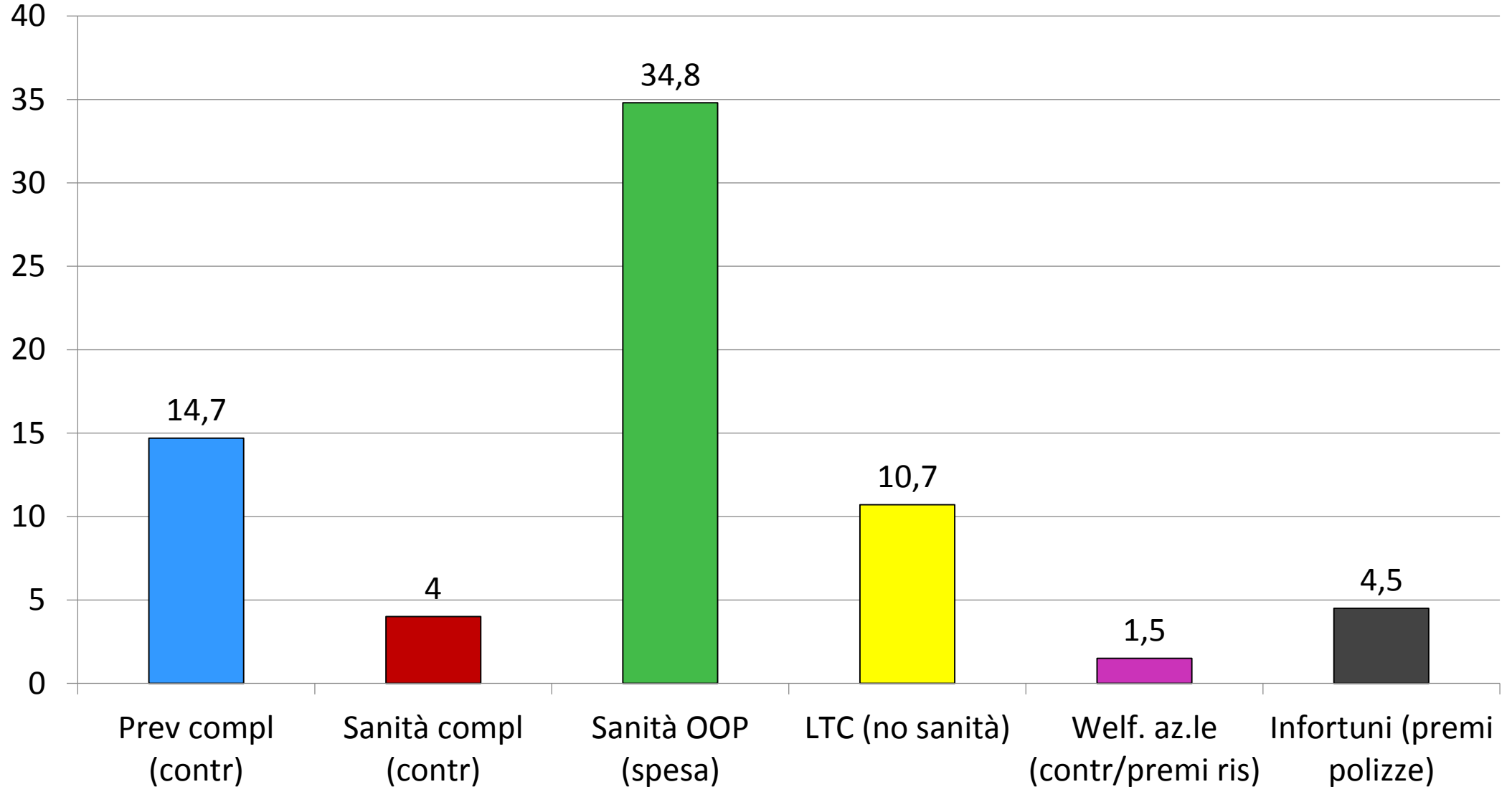
## Quali sviluppi? Quali nessi?

<p><b>Includere</b> le categorie di cittadini/ lavoratori ancora scoperte o non adeguatamente tutelate (es. Piccole e Medie Imprese; lavoro autonomo)</p>	<p>Prevedere agevolazioni e nuove tutele negli <b>ambiti meno coperti</b> dal primo welfare e superare le <b>classiche erogazioni monetarie</b> (servizi integrativi, flessibili, di qualità)</p>	<p>Allentare il vincolo tra status lavorativo e diritto alle nuove forme di tutela, assicurando <b>continuità</b> (ciclo di vita) nelle prestazioni al singolo lavoratore</p>	<p>Accrescere la <b>conoscenza</b> delle iniziative già realizzate e diffondere in modo capillare le buone prassi tra le imprese e nei <b>territori</b></p>	<p>Necessità che anche la sanità integrativa "viri" verso il <b>socio-sanitario</b> per rispondere ai "nuovi bisogni" (<b>non autosufficienza e LTC</b>)</p>	<p>Costruire <b>partnership e "reti"</b> tra aziende e con gli attori sociali ed economici del territorio per favorire mutualismo e solidarietà nei PdW</p>
---	---	---	---	--	---

# Prospettive per un welfare integrato

# Risorse dedicate al welfare – Anno 2017 (mld €)

Totale risorse:  
circa 70  
mld pari  
al 4% PIL





# Le parole d'ordine del nuovo welfare

➤ **Integrazione:** eliminazione attuale struttura a silos e ottimizzazione utilizzo risorse

➤ **Welfare life cycle:**

- suddivisione della popolazione in classi per bisogni omogenei di welfare
- individuazione delle possibili prestazioni
- valutazioni costi (contributo)
- ripartizione in maniera coordinata sui possibili diversi soggetti finanziatori/erogatori: WA FP, FS

} Immediati  
e/o differiti

# Esempio prestazioni di welfare integrato per classi di bisogni omogenei

Classe di bisogni	Bisogni/Prestazioni
<b>I – Soggetti in età attiva (18-età pensionamento)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>Immediati</b><ul style="list-style-type: none"><li>• Acquisto 1° casa</li><li>• contributi spese famiglia (asili nido, studio ...)</li><li>• Assistenza sanitaria</li><li>• Non autosufficienza</li><li>• Sostegno reddito per periodi di disoccupazione</li></ul></li><li>➤ <b>Differiti</b><ul style="list-style-type: none"><li>• Integrazione pensionistica</li><li>• Non autosufficienza</li></ul></li></ul>
<b>II –Anziano (pensionato o meno)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>Immediati</b><ul style="list-style-type: none"><li>• Assistenza sanitaria</li><li>• Non autosufficienza</li></ul></li></ul>

# Nuove tendenze e risposte auspicabili

- L'emergenza (consolidamento?) di nuovi bisogni (v. LTC) impone il **ripensamento del nostro sistema di welfare in un'ottica di innovazione sociale**
  - abbandono della logica per silos in favore della **sperimentazione di soluzioni con nuove forme di governance multi-attore e multi-livello**. Per ottimizzare le risorse ed efficientare la copertura occorre **“fare rete”** fra:
    - tutti gli attori del welfare di secondo livello: FP, FS, WA => parti sociali
    - la componente privata e quella pubblica (Stato, ma soprattutto Enti locali), anche per agevolare l'accesso alle coperture a coloro che non appartengono al mondo dei “lavoratori”
  - **valorizzazione delle coperture su base collettiva**, unica soluzione che permette di integrare la prestazione pubblica a costi sostenibili (valore economico della solidarietà)
  - **coordinamento dell'impianto normativo e regolamentare** di tutte le aree di welfare, anche di secondo pilastro



# E l'attuario in tutto ciò?

**L'attuario può e deve avere un ruolo di primo piano nella promozione di un nuovo paradigma di welfare perché:**

- ha per formazione le **competenze tecniche e culturali specifiche** per comprendere e trasmettere la necessità e il valore sociale del welfare integrato, quantificandone costi e vantaggi per i singoli e per lo Stato
- si tratta di un approccio che agevolerebbe il **ripotenziamento di un tradizionale ambito di attività della professione**, negli ultimi anni decisamente indebolito dalla tendenza alla “individualizzazione” e dal focus sulle tematiche di ordine finanziario

