

WELFARE AZIENDALE, TERRITORIO E PRODUTTIVITA'

Veneto Welfare 16 – 17 – 18 maggio 2023

Gentilissimi,

ringrazio Veneto Welfare per avermi invitato a questa importante iniziativa ma, per ragioni istituzionali inderogabili, non sono potuta essere lì in presenza, a Padova, come pure avrei desiderato, per approfondire un tema che mi sta molto a cuore: welfare aziendale, territorio e produttività.

Si tratta di un tema cruciale per l'ulteriore sviluppo del nostro sistema produttivo, che dobbiamo affrontare con urgenza e determinazione. In particolare, il welfare aziendale si riferisce alle politiche e alle iniziative messe in atto dalle imprese per migliorare la qualità della vita dei propri dipendenti, in uno spirito collaborativo e di condivisione degli obiettivi di sviluppo dell'azienda e, per ciò stesso, del territorio ove essa è localizzata.

Come voi ben sapete, il Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 disciplina l'erogazione dei premi di risultato (PdR) altrimenti detti di produttività, la partecipazione agli utili di impresa con tassazione agevolata e prevede misure di welfare aziendale. Gli ultimi dati disponibili, aggiornati al 17 aprile 2023, hanno visto il deposito telematico, presso l'apposita piattaforma del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di 81.414 contratti di secondo livello. Di questi, 8.691 sono riferiti a contratti tuttora attivi, 6.743 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 5.129 di redditività, 4.478 di qualità, mentre 990 prevedono un piano di partecipazione agli utili di impresa e 5.225 prevedono misure di welfare aziendale. Come si può desumere da questi dati la conversione del PdR in welfare aziendale riguarda una percentuale di tutto rispetto, ben il 60,12%. Altre variabili di precipuo interesse sono quelle della distribuzione geografica (Nord 77%; Centro 17%; Sud 6%) e del settore di attività economica (servizi 58%; industria 41%; agricoltura 1%).

Voglio altresì evidenziare che l'ultima Legge di Bilancio 2023, al comma 63, ha previsto importanti novità: la riduzione, dal 10% al 5%, del carico di tassazione sostitutiva IRPEF per i PdR e l'esonero

contributivo del 3% per redditi da lavoro dipendente fino a 25.000 euro e del 2% per redditi fino a 35.000 euro. Ciò rappresenta un consistente risparmio di denaro per i lavoratori interessati. Oltre a citare che nel Decreto-legge cosiddetto “Lavoro”, approvato dal Consiglio dei Ministri il 1° maggio, è stato previsto l’ulteriore taglio del cuneo fiscale di altri 4 punti per i redditi fino a 35mila euro lordi e misure relative ai fringe benefit. Tutte iniziative che cercano di limitare l’impatto dell’inflazione sui redditi da lavoro dipendente.

Come si può ben immaginare da questi scarni dati e misure politiche - che ho voluto qui brevemente riportare - il welfare aziendale e territoriale in Italia è un tema di grande importanza, connotato da ampi divari che caratterizzano le circoscrizioni territoriali, la classe dimensionale delle imprese e i settori economici. Sono soprattutto le regioni del Sud Italia, quelle che presentano i livelli di diffusione dei premi di produttività più deficitari, così come le piccole e piccolissime imprese.

Nonostante queste forti disparità territoriali a cui si cerca di porre rimedio, vorrei qui evidenziare la filosofia di fondo che anima questo Governo, la quale riconosce che il successo di un’impresa non si misura solo con i profitti, ma soprattutto con l’impatto positivo che essa ha sul mondo circostante, anche mediante una redistribuzione della ricchezza laddove viene creata, vale a dire sul posto di lavoro. Non a caso, l’importanza che la dimensione distrettuale svolge in Italia non ha eguali tra i paesi economicamente sviluppati. Per questa ragione siamo forti sostenitori del welfare aziendale e territoriale. Ciò significa creare una cultura dell’eccellenza all’interno delle nostre imprese investendo sul capitale umano detenuto dai nostri dipendenti, fornendo loro gli strumenti e le risorse, anzitutto quelle cognitive e tecnologiche, di cui hanno bisogno per assumersi la responsabilità del proprio lavoro.

Del resto, gli studi mostrano che le aziende che investono nei loro dipendenti e nelle loro comunità sono più produttive, più redditizie e più resilienti di fronte alle sfide economiche, così come anche la recente crisi pandemica ha abbondantemente messo in rilievo. Abbracciando questa filosofia di fondo, possiamo creare un’economia più forte, più prospera, più tecnologica e più resiliente per tutti. Pronta anche alle sfide geo-politiche attuali e prossime venture.

Signore e signori, questo è lo spirito che bisogna abbracciare quando intendiamo sviluppare il welfare aziendale e territoriale. Dobbiamo rifiutare le politiche fallimentari del passato, testimoniate dalla infruttuosa misura del Reddito di cittadinanza che abbiamo opportunamente e doverosamente riformato attraverso l’introduzione dell’Assegno di inclusione e del Supporto alla formazione e lavoro,



e abbracciare una nuova visione del nostro futuro, basata sui principi della responsabilità sociale e dell'empowerment delle nostre comunità.

Investiamo nelle nostre imprese, nei nostri dipendenti. E facciamo con lo stesso spirito di determinazione e ottimismo che vogliamo sviluppare con l'azione governativa, la quale deve guidarci nella costruzione di un'Italia più forte, più prospera e più resiliente.

Certa dei significativi spunti di riflessione e degli interessanti contributi che emergeranno durante questa giornata, auguro agli organizzatori, ai relatori e ai partecipanti un proficuo svolgimento dei lavori!

On. Maria Teresa Bellucci

Vice Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. T. Bellucci', with a large, stylized flourish at the end. The signature is positioned to the right of the typed name and title.