

## Articoli Selezionati

### **MBA**

09/02/19	<b>Unione Sarda</b>	<b>31</b> Il Comune aderisce al progetto "Banca delle Visite": cure specialistiche gratuite per chi ha problemi economici	<i>Pani Antonella</i>	<b>1</b>
----------	---------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------	----------

### **SCENARIO**

02/02/19	<b>Italia Oggi</b>	<b>27</b> Welfare aziendale, deducibilità allargata - Un welfare aziendale allargato	<i>Della Monica Claudio</i>	<b>2</b>
----------	--------------------	--------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------	----------

04/02/19	<b>Italia Oggi Sette</b>	<b>43</b> Il welfare ci salverà: la salute è in testa tra le preferenze - Prima la salute - Welfare, la salute prima di tutto	<i>Iadarola Sabrina</i>	<b>3</b>
----------	--------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------	----------

08/02/19	<b>Avvenire</b>	<b>19</b> L'Italia si «restringe» Allarme dei demografi - Culle vuote, l'Italia sprofonda	<i>Daloiso Viviana</i>	<b>6</b>
----------	-----------------	-------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------	----------

## Gonnesa. Importante accordo con una onlus che raccoglie donazioni Il Comune aderisce al progetto “Banca delle Visite”: cure specialistiche gratuite per chi ha problemi economici

Donare una visita specialistica o dei soldi per una prestazione sanitaria: è questa la solidarietà messa in campo dalla “Banca delle Visite”, una onlus di cui il Comune di Gonnesa, guidato dal sindaco Hansel Cabiddu, ha sposato il progetto.

È un pò la filosofia del caffè sospeso, ma in questo caso si lascia in sospeso, pagandola preventivamente o donando i soldi, una visita specialistica. Curarsi bene e in tempi rapidi non è sempre alla portata di tutti, così chi ha bisogno di una visita particolare e non ha i mezzi economici, ma anche chi ha bisogno di una visita urgente che la Asl non può erogare in tempi ragionevoli, può rivolgersi alla “Banca delle Visite”. «È un progetto ad alta valenza sociale a cui abbiamo deciso di aderire - dice Federica Olla, assessore ai Servizi sociali - garantisce opportunità a persone che vivono una situazione economica svantaggiata o

anche a chi non trova in tempi rapidi una disponibilità della Asl per certe visite. Si tiene conto in particolare della necessità clinica e l'urgenza della visita deve essere certificata dal medico e laddove non ci sia la possibilità di eseguire subito una visita, si provvederà attraverso la “Banca delle Visite”». La Banca sarà quindi un collettore di donazioni destinate alle visite specialistiche, destinata a diventare un punto di riferimento per tante persone che non riescono ad avere accesso con rapidità a visite specialistiche gratuite, ma che non possono neanche permettersi una visita privata a pagamento.

«Come Comune abbiamo intenzione di istituire anche alcuni screening, ad esempio per il tumore alla mammella e per la tiroide», dice l'assessore. Il Comune aderisce con una donazione di 2 mila euro.

**Antonella Pani**

RIPRODUZIONE RISERVATA



●●●●  
**MUNICIPIO**  
Il sindaco  
Hansel  
Cabiddu



Basta il regolamento aziendale predisposto dal datore di lavoro per scontare beni e servizi a favore dei dipendenti

## Welfare aziendale, deducibilità allargata

Via libera al regolamento aziendale predisposto unilateralmente dal datore di lavoro in adempimento di un obbligo negoziale ai fini dell'integrale deducibilità delle spese in beni e servizi a favore dei dipendenti. Anche gli stagisti e i somministrati rientrano a pieno titolo tra i beneficiari del Welfare aziendale. Stop alla categoria «mista» amministratore co.co.co. e manager dipendente, qualora le misure di Welfare non siano offerte alla generalità dei lavoratori. Sono questi i chiarimenti forniti dall'Agenzia delle entrate con una risposta a interpello.

Della Monica a pag. 27

*I chiarimenti delle Entrate. Ok al regolamento unilaterale ai fini della deducibilità*

### Un welfare aziendale allargato Tra i beneficiari rientrano pure stagisti e somministrati

DI CLAUDIO  
DELLA MONICA

**V**ia libera al regolamento aziendale predisposto unilateralmente dal datore di lavoro in adempimento di un obbligo negoziale ai fini dell'integrale deducibilità delle spese in beni e servizi a favore dei dipendenti. Anche gli stagisti e i somministrati rientrano a pieno titolo tra i beneficiari del Welfare aziendale. Stop alla categoria «mista» amministratore co.co.co. e manager dipendente, qualora le misure di Welfare non siano offerte alla generalità dei lavoratori. Sono questi i chiarimenti forniti dall'Agenzia delle entrate - Direzione centrale Pmi - con risposta a interpello n. 956-1279/2018 (riportata al n. 10 sul sito web della stessa Agenzia) del 25 gennaio scorso.

L'istante ha sottoposto all'attenzione del Fisco un regolamento aziendale predisposto unilateralmente dal datore di lavoro di una piccola azienda di ristorazione senza alcun iscritto alle organizzazioni sindacali. Il regolamento, di durata annuale con tacito rinnovo salvo disdetta, vincola l'azienda per tutta la sua durata temporale in quanto una volta acquisito dai lavoratori assume natura di contratto, quindi fonte di obbligo negoziale. Contiene inoltre clausole come: «Ciascun lavoratore beneficiario aderendo all'offerta di servizi acquisisce la titolarità di un diritto soggettivo al quale è correlato l'obbligo di adempiere» da parte del

datore di lavoro. Ancora: «Per tutta la durata del presente regolamento» l'azienda «si impegna a tener conto delle esigenze e dei suggerimenti dei lavoratori con finalità di miglioramento dell'offerta e della fruizione dei servizi welfare».

Tanto basta per dare risposta positiva all'istante che chiedeva di poter dedurre integralmente dal reddito d'impresa le spese di Welfare sostenute a favore dei dipendenti e non limitatamente al 5 per mille come indicato dall'art. 100, comma 1, del Tuir. Risultano quindi superate le convinzioni di parte della dottrina che - sulla scorta di quanto precisato dall'Agenzia delle entrate con circolare n. 28/E/2016 sull'obbligo «negoziale» del regolamento aziendale - ha da sempre sostenuto la necessità della partecipazione, diretta o indiretta, delle organizzazioni sindacali alla genesi del regolamento stesso.

Per quanto riguarda gli altri chiarimenti, anche gli stagisti titolari di reddito assimilato a quello di lavoro dipendente ex art. 50, comma 1, lett. c) del Tuir, rientrano a pieno titolo tra i potenziali beneficiari del Welfare aziendale, in linea con quanto la stessa Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 954-1417/2016 (si veda *ItaliaOggi* del 20 aprile 2017), aveva fatto a favore degli amministratori di società, anch'essi titolari di reddito di lavoro assimilato (lett. c-bis). I benefici del Welfare aziendale si applicano anche ai lavoratori somministrati a tempo determinato

assunti ai sensi dell'art. 30 del dlgs n. 81/2015, dal momento che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale adottata, anche questi risultano titolari di reddito di lavoro dipendente. Anche in questo caso vengono meno le perplessità dettate in particolare dalla diversa titolarità del rapporto di lavoro, che resta in capo all'agenzia di somministrazione e non all'azienda utilizzatrice.

Cartellino rosso infine per la categoria definita «manager» dall'istante, composta dall'amministratore unico e dal capo sala lavoratore dipendente, con conseguente concorrenza al reddito del valore dei servizi loro offerti. Al di là degli aspetti giuridici analizzati dall'Agenzia delle Entrate, la bucciatura si sarebbe potuta evitare: 1) se il piano Welfare fosse stato rivolto alla generalità dei lavoratori (vedasi risposta a interpello n. 954-1417/2016 già citata); 2) se i servizi offerti alla suddetta categoria - di valore superiore alle altre - fossero stati riconosciuti, anche in misura graduata, agli ulteriori destinatari del piano Welfare. In questo caso, infatti, sia per l'amministratore che per il capo sala non sarebbe stato necessario individuare una categoria «ad hoc».



**IO Lavoro**

Il welfare ci salverà:  
la salute è in testa  
tra le preferenze

da pag. 41

*Prevenzione e assistenza tra le misure di welfare preferite dai lavoratori. Che sono di meno ma lavorano di più*

# Prima la salute

Il rapporto Censis-Eudaimon fotografa la diffusione e i benefici dei piani per i lavoratori

## Welfare, la salute prima di tutto

*Prevenzione e assistenza tra i servizi preferiti in azienda*

DI SABRINA IADAROLA

**L'**Italia crea meno posti di lavoro degli altri Paesi europei, ma si lavora di più. Sembra un gioco di parole, ma è questa la sintesi che fa del nostro Paese il 2° Rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale.

In dieci anni (2007-2017) il numero di occupati in Italia è diminuito dello 0,3%. Mentre è aumentato in Germania (+8,2%), Regno Unito (+7,6%), Francia (+4,1%) e nella media dell'Unione europea (+2,5%). Con un'occupazione che al Sud è pari al 34,3% (2,9 punti percentuali in meno di differenza rispetto al 2007), al Centro è al 47,4% (lo 0,4% in meno), nel Nordovest al 49,7% (l'1,1% in meno), nel Nordest al 51,1% (l'1,3% in meno). Dunque meno lavoro degli altri Paesi. E anche retribuito peggio.

Rispetto al 1998, nel 2016 il reddito individuale da lavoro dipendente degli operai è diminuito del 2,7% e quello degli impiegati si è ridotto del 2,6%, mentre quello dei dirigenti è aumentato del 9,4%. Confrontando un dipendente operaio con un dirigente, nel 1998 il reddito da lavoro del primo era pari al 45,9% di un dirigente. Nel 2016 è diventato pari al 40,9%. Quello di un impiegato era il 59,9% di quello di un dirigente e si è ridotto al 53,4% nel 2016.

In compenso però gli italiani sono gran lavoratori. Il 50,6% dei lavoratori afferma che negli ultimi anni si lavora di più, con orari più lunghi e con maggiore intensità. Sono 2,1 milioni i lavoratori dipendenti che svolgono turni di notte, 4 milioni lavorano di domenica e nei giorni festivi, 4,1 milioni lavorano da casa oltre l'orario di lavoro con e-mail e altri strumenti

digitali, 4,8 milioni lavorano oltre l'orario senza il pagamento degli straordinari. Con quali effetti? Innanzitutto lo stress. Spossatezza, mal di testa, insonnia, ansia, attacchi di panico, depressione riguardano 5,3 milioni di lavoratori dipendenti. 4,5 milioni non hanno tempo da dedicare a se stessi (per gli hobby, lo svago, il riposo), 2,4 milioni vivono contrasti in famiglia proprio perché lavorano troppo.

Il welfare aziendale ci salverà? Sembra proprio di sì, a



sentire gli stessi lavoratori. Da una indagine su 7 mila lavoratori che beneficiano di prestazioni di welfare aziendale risulta che l'80% ha espresso una valutazione positiva, di cui il 56% ottima e il 24% buona. Ma quale welfare? Tutela della salute innanzitutto, con iniziative di prevenzione e assistenza (42,5%). Seguono i servizi di supporto per la famiglia (servizi per i figli e per i familiari anziani) (37,8%), le misure di integrazione del potere d'acquisto (34,5%), i servizi per il tempo libero (banca delle ore e viaggi) (27,3%), i servizi per gestire meglio il proprio tempo (soluzioni per risolvere incombenze burocratiche e il disbrigo delle commissioni) (26,5%), infine la consulenza e il supporto per lo smart working (23,3%).

E così, il welfare aziendale che, solo qualche tempo fa, sedeva in panchina, per utilizzare una metafora calcistica, ora è entrato in gioco e, nel giro di poco, si è posizionato al centro del campo. Una conferma era arrivata anche dai dati dell'Ocsel, l'Osservatorio sulla contrattazione di secondo livello della Cisl che evidenziavano che nel 2016-2017, il 27% dei contratti aziendali censiti si era occupato di welfare. Nel biennio precedente, si era fermi al 18%. Anche secondo i dati del ministero del Lavoro aggiornati a novembre 2018, i contratti di questo tipo sono cresciuti del 61% rispetto all'anno precedente. Un aumento sostenuto, che però sconta forti differenze: la metà degli accordi riguarda imprese con meno di cinquanta dipendenti e solo il 15% quelle tra 50 e 100. Essendo le piccole e medie imprese una larga maggioranza, resta quindi il rischio che un gran numero di lavoratori sia escluso dai benefici di questo «secondo welfare», proprio in un momento in cui

il primo, quello pubblico, fa sempre più fatica. La parola chiave diventa quindi «consapevolezza», nelle aziende che devono comprenderne l'utilità. E nei lavoratori che devono comprenderne i benefici. Perché, ritornando ai dati Censis, il welfare aziendale laddove ben gestito può e va ad incidere concretamente su «sentiment», approcci, visioni, opinioni e valori dei lavoratori, quando appunto essi stessi ne diventano consapevoli. Il welfare aziendale, raccontano i beneficiari, migliorando il benessere e la qualità della vita può portarti a vedere con occhi diversi l'azienda, a percepirla come un soggetto che è al tuo fianco nel bisogno, e così ne puoi parlare bene con gli altri, non hai voglia di fuggire via, senti un senso di appartenenza. Ecco il valore vero del welfare aziendale per il lavoro e per le aziende: contribuire a un diverso modo di relazionarsi, facilitare quel passaggio storico, difficile ma possibile, verso la convergenza degli interessi piuttosto che il conflitto permanente. Il welfare aziendale riguarda infatti la relazione presente e futura tra le aziende e i lavoratori, e quella tra la società e il lavoro, allora è indispensabile incastarlo nelle dinamiche di intensa trasformazione che quei mondi stanno subendo.

**Il welfare aziendale nell'ultima Manovra.** L'ondata di riforme in materia di welfare aziendale iniziata con la legge di Stabilità del 2016, poi proseguita con le Manovre del 2017 e del 2018, sembra aver subito un irrigidimento. L'ultima legge di Bilancio ha previsto interventi attraverso il Fondo per le politiche della famiglia. Nel 2019 quindi saranno certamente finanziati progetti e interventi per la promozione

del welfare aziendale (la Manovra cita infatti le misure previste dall'articolo 9 della legge 53/2000 che riguardano progetti finalizzati a consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time, smart working e telelavoro, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato; programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo; progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, nel momento in cui questo beneficia del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali; interventi e azioni volti a favorire la sostituzione, il reinserimento, l'articolazione della prestazione lavorativa e la formazione dei lavoratori con figli minori o familiari non autosufficienti a carico). Ma lasciar ancorato il welfare aziendale al Fondo per le politiche della famiglia, equivale anche a dire che la materia, da parte del governo gialloverde rispetto al passato, è pensata tendenzialmente in un'ottica di sostegno alla genitorialità. Cioè la Manovra ne parla prevalentemente (se non esclusivamente) con un approccio di armonizzazione dei tempi di lavoro e di cura. Il che preoccupa. Perché in una fase storica di ritorno prepotente delle disparità sociali fin dentro il cuore delle aziende e della ripartizione del valore economico nelle aziende stesse, la capacità potenziale del welfare aziendale di incidere sul rapporto tra lavoratori e aziende potrebbe diventare un fattore inestimabile di crescita, di modernizzazione di rapporti di lavoro e relazioni industriali. Dunque da valorizzare.

**Le misure preferite dai lavoratori\* (val. %)**

	Dirigente	Impiegato	Operai	Totale
<i>Salute</i> (assistenza sanitaria, visite mediche in azienda, seminari)	42,9	41,1	49,2	42,5
<i>Famiglia</i> (cura e istruzione dei figli, assistenza per familiari anziani, ecc.)	28,6	35,4	54,0	37,8
<i>Potere d'acquisto e risparmio sulle spese</i> (convenzioni, temporary shop, buoni d'acquisto, carrello della spesa, ecc.)	20,0	34,4	42,9	34,5
<i>Tempo libero</i> (viaggi, box office, volontariato d'impresa, banca delle ore, ecc.)	14,3	28,8	27,0	27,3
<i>Time-saving</i> (disbrigo di pratiche amministrative, commissioni, servizi per l'auto e la casa, consulenza personale, mobilità, ecc.)	37,1	27,5	15,9	26,5
<i>Smart working</i>	45,7	24,8	3,2	23,3
<i>Cultura</i> (abbonamenti/convenzioni a teatro, cinema, musei, libri, eventi culturali)	20,0	19,5	23,8	20,3
<i>Benessere, fitness</i> (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

**ISTAT** Nascite a picco, gli italiani emigrano di più, cala la popolazione

# L'Italia si «restringe» Allarme dei demografi

La popolazione italiana nel 2018 è scesa a 60 milioni e 391mila residenti, 900mila in meno. Aumentano le emigrazioni, soprattutto degli italiani, aumentano gli arrivi di stranieri. Negativo il dato sulle nascite: 449mila, circa

9 mila in meno. Il Forum delle famiglie rilancia il Patto per la natalità. I demografi italiani parlano di un Paese «sdraiato sul fondo».

**Daloiso** a pagina 19

## Culle vuote, l'Italia sprofonda

*Novemila nati in meno nel 2018, 128mila in dieci anni: la nuova fotografia dell'Istat è impietosa. L'allarme dei demografi: «Un Paese arenato sul fondale». De Palo (Forum): «E la politica cosa fa?»*

### IL REPORT

**Cala, di nuovo, la popolazione: siamo 90mila in meno rispetto a un anno fa. La maternità spostata sempre più avanti, il gap nostrano colmato soltanto dalla presenza degli stranieri. Le istituzioni? Immobili**  
VIVIANA DALOISO

**C'**è un record d'Italia che continua a rinnovarsi, nel silenzio assordante della politica. Quello del gelo demografico. Ieri l'Istat ha diffuso l'ennesima, sconcertante fotografia del Paese. Un mezzo disastro. Cala, di nuovo, la popolazione (che continua ad invecchiare). E le nascite sono sempre di meno, toccando l'ennesimo minimo storico dopo quello del 2017. Se le buone notizie sono l'aspettativa di vita che aumenta, e il numero di stranieri che colma il gap nostrano, l'altro campanello d'allarme suona sul fronte dei flussi in uscita: sono di più gli italiani che se ne vanno, di quelli che rientrano. Eccoli, i numeri del Paese senza bambini. Al primo gennaio 2019 sono 60 milioni e 391mila i residenti lungo lo Stivale, oltre 90mila in meno rispetto all'anno precedente: una flessione dell'1,5 per mille. Al calo dei cittadini italiani (55 milioni e 157mila, con un -3,3% per mille) si affianca un au-

mento degli stranieri (5 milioni e 234 mila, per un +17,4 per mille, che rappresentano l'8,7% della popolazione totale). Ma ad emergere - più drammatico che mai - è il dato negativo sulle nascite: nel 2018 sono state appena 449mila, ovvero circa 9mila in meno del precedente minimo registrato nel 2017. Un dato che colpisce ancora di più se lo si paragona al 2008: il gap in questo caso è di 128mila culle, flessione alquanto sintomatica di un processo che è stato nell'ultimo decennio irreversibile.

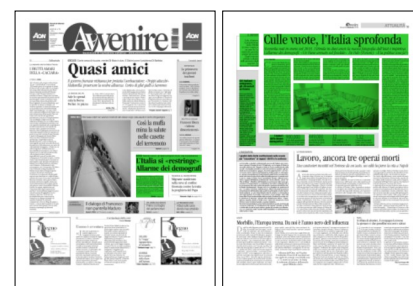
Il dato sulla natalità in calo si intreccia con i decessi stimati nel 2018 (636 mila decessi, 13mila in meno rispetto al 2017 con un -2,1%) e con la riduzione delle nascite da madre italiana. Sono, infatti, 358mila nel 2018, 8mila in meno rispetto al 2018 e con una tendenza alla maternità che viene spostata sempre più in avanti. I nati da cittadini stranieri sono stimati in 91mila, pari al 20,3% del totale e comunque circa un migliaio in meno del 2017. Di questi, 67mila sono quelli avuti con partner straniero (nati con cittadinanza estera), 24mila quelli con partner italiano.

L'età media al parto continua a crescere toccando per la prima volta la soglia dei 32 anni (crescita di un circa due anni in un ventennio). Ancora, la fecondità misurata lungo le varie generazioni femminili non ha mai smesso di calare: il numero medio di figli per donna risulta invariato rispetto all'anno precedente (1,32 figli), ma l'Istat fa notare anche in questo caso come la fecondità tra le donne nate nel 1940 e quelle del 1968 sia crollata da 2,16 a 1,53 figli. La provincia di Bolzano si conferma nel 2018 l'area più pro-

lifica (1,76 figlio per donna), la Sardegna invece segnala il dato più basso (1,06). In Italia si muore di meno anche perché si allunga ancora l'aspettativa di vita: per gli uomini la stima è di 80,8 anni (+0,2 sul 2017) mentre per le donne è di 85,2 anni (+0,3).

Durissimo il commento del presidente nazionale del Forum della associazioni familiari, Gigi De Palo: «A che cosa servono questi dati se il "bollettino di guerra" non diventa azione politica?». Il Forum torna a insistere sul Patto per la natalità - una proposta lanciata appena qualche mese fa sulle pagine di *Avenire* e accolta, a parole, da molti politici - che metta insieme tutto il sistema-Pacse. «Dalle banche alle imprese, dalle associazioni al mondo dei media, fino ad arrivare alla politica, senza distinzione di schieramenti. Un Patto che metta finalmente al centro dell'agenda politica, economica e istituzionale le misure strutturali necessarie per rilanciare la natalità. Siamo già in enorme ritardo, i nostri giovani sembrano rassegnati a realizzare i loro sogni all'estero. Davvero vogliamo questo?», conclude De Palo.

L'allarme sui dati dell'Istat viene rilanciato anche dal forum dei demografi italiani Neodemos: «La demografia italiana del 2018 rimane "sdraiata sul



fondo". È come un sottomarino che sembra aver perso la spinta per ritornare a emergere, restando appoggiato sul fondale». Impietoso, anche secondo gli esperti, il ruolo della politica: «La "questione demografica" frena lo sviluppo, appesantisce i conti pubblici, rallenta la produttività, pone in tensione la coesione sociale del paese. Ma il Paese – cioè coloro che hanno responsabilità di leadership nella cultura, nella politica, nell'economia, nelle istituzioni e nella società in genere – non se ne accorge e non se ne cura». E si fa altrettanto urgente «l'avvio di una saggia programmazione dei flussi d'immigrazione, l'unica efficiente medicina di contrasto al declino».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## I numeri dello sboom demografico

# 900.000

Il calo della popolazione italiana nel 2018, scesa a 60 milioni e 391mila

# 449.000

Le nascite nel 2018. Circa 9mila in meno rispetto al 2017

# 32

L'età media al parto, è un nuovo record, il livello più alto di sempre

# 1,32

Il tasso di fecondità totale, cioè il numero medio di figli per donna

## Gli italiani emigrano, gli stranieri arrivano

Se la popolazione italiana è scesa di poco si deve in gran parte al saldo migratorio con l'estero, che nel 2018 è stato positivo per 190mila unità: le immigrazioni sono state 349mila (+1,7%), le emigrazioni 160mila (+3,1%). I

flussi di ingresso in Italia, al livello più alto degli ultimi sei anni, sono dovuti soprattutto a cittadini stranieri (302 mila nuovi arrivi). Solo 40mila emigrazioni per l'estero, su 160 mila totali, hanno riguardato gli stranieri. Invece tra gli italiani sono state più numerose le partenze dei ritorni: solo 47mila rimpatri a fronte di 120mila espatri.



Ancora morti tra i cantonieri impegnati nei cantieri stradali per la sicurezza degli automobilisti