



Roma, 19 maggio 2023

Alla cortese attenzione della 9ª Commissione permanente del Senato

commissione9@senato.it

Oggetto: Contributo scritto Jointly nell'ambito dell'istruttoria per l'esame del DDL "Delega al Governo in materia di revisione del sistema degli incentivi alle imprese, nonché disposizioni di semplificazione delle relative procedure" - AS 571.

Art. 4 (Principi e criteri direttivi di delega per la razionalizzazione dell'offerta di incentivi)

La norma in questione prevede che il Governo, nell'esercizio della delega, provveda alla ricognizione e alla sistematizzazione delle misure di incentivazione esistenti, sulla base di criteri quali, tra gli altri, il **sostegno all'imprenditoria femminile** ai fini del perseguimento della **parità di genere**.

L'Italia sconta, ad oggi, un ritardo in termini di parità di genere, posizionandosi in 63ª posizione su 146 paesi considerati all'interno del Global Gender Gap Report 2022 del World Economic Forum. Lo scenario italiano in termini di parità di genere è caratterizzato da **bassa occupazione femminile** (51,3% delle donne in età lavorativa), da un gap salariale di genere del 20% nel settore privato e da **forme contrattuali** che penalizzano il **lavoro femminile**, come il **part-time involontario**.

Jointly è per sua natura un'azienda attenta alla diversità ed inclusione di genere sul lavoro – le due fondatrici sono donne e la Presidente, Anna Zattoni, è stata direttore generale dell'associazione Valore D fino al 2016 – ed è impegnata perché il welfare aziendale possa supportare donne e genitori che lavorano, diventando un moltiplicatore sociale di benessere.

Se da un lato Jointly riconosce l'importanza di tutelare forme integrative al reddito, i cosiddetti *fringe benefit*, ritiene d'altro canto che il **dibattito sul welfare aziendale non debba limitarsi solo alla** stabilizzazione delle soglie di questo strumento, ma debba affrontare con un approccio strategico di lungo periodo il futuro del welfare – pubblico e privato – e le possibili sinergie per la coesione socio-economica del Paese.

Il welfare aziendale ad impatto sociale rappresenta **un'importante forma di sostegno ai lavoratori**, aumentandone il benessere e permettendo **l'accesso a servizi essenziali** di tutela della salute, istruzione e sostegno alla genitorialità altrimenti inaccessibili per costo e fruizione del servizio. Tra questi troviamo l'accesso a borse di studio per i figli, strumenti di sostegno alla genitorialità e ai caregiver lavoratori, oltre che a supporto funzionale alla cura e alla salute delle persone.

Jointly ritiene che riconoscere più valore a questo ambito del welfare aziendale permetterebbe, da un lato, di costruire un **sistema di welfare aziendale che parta dai bisogni delle persone e delle aziende** e, dall'altro, di supportare lo Stato nell'erogazione di servizi di prima necessità. In questo modo si coniugherebbe l'interesse dei lavoratori verso realtà aziendali che mettano il benessere al centro delle proprie politiche



aziendali, con l'obiettivo delle aziende stesse di **attrarre e mantenere talenti**, incrementando al contempo la produttività in un **contesto di complementarità col welfare primario**.

Proposta di Jointly:

- **Prevedere la piena deducibilità dei costi sostenuti per i servizi di welfare, erogati volontariamente dall'azienda non esclusivamente in conformità ad accordi o regolamenti;**
- **Prevedere meccanismi premiali di decontribuzione o, alternativamente, un credito di imposta dell'ammontare investito dalle aziende in servizi di welfare con finalità sociale.**

A tale scopo, Jointly sostiene la necessità di un intervento normativo atto a prevedere una **piena deducibilità dei costi sostenuti per i servizi di welfare**, siano essi di carattere contrattuale che unilaterale, e introdurre un **meccanismo premiale** per le aziende che investono nel welfare aziendale.

Proposta di Jointly: Inserire una definizione specifica di welfare aziendale quale insieme di somme, benefit e servizi di utilità sociale fornite dalle aziende, inclusa la PA, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, in favore della generalità di dipendenti o categorie di dipendenti e dei loro familiari, oltre alla normale retribuzione, per promuovere il benessere economico, fisico, psicologico e sociale di tutti i lavoratori.

Art. 6 (Principi e criteri direttivi di delega per la formazione di un codice degli incentivi)

L'articolo in questione statuisce che il Governo, nell'esercizio della delega, provveda a ridefinire, nell'ambito del **codice degli incentivi**, i principi comuni che regolano i procedimenti amministrativi concernenti gli interventi di incentivazione alle imprese mediante la **previsione di premialità alle imprese che valorizzino la quantità e la qualità del lavoro femminile, nonché il sostegno alla natalità**.

Oggi l'Italia deve far fronte ad tasso di natalità ai minimi storici dal dopo guerra e ad un costante invecchiamento della popolazione. Secondo i dati del rapporto «Natalità e fecondità della popolazione residente - Anno 2021» dell'Istat, nell'anno di riferimento sono nati 400.249 bambini, **l'1,1% in meno** rispetto all'anno precedente (-4.643). Tuttavia, allargando il periodo di riferimento, **risulta che dal 2008 ad oggi le nascite sono diminuite del 30,6%**. Ad una crescente diminuzione delle nascite si somma il progressivo invecchiamento della popolazione: oggi quasi un cittadino su quattro, il 23,4%, ha più di 65 anni – di cui solo la metà in buona salute - e l'età media della popolazione è di 45,9 anni. Queste due tendenze demografiche rappresentano un serio problema in termini di sostenibilità della spesa sanitaria pubblica e di struttura socio-economica del Paese, se si pensa per esempio al mercato del lavoro.

Tra i motivi di tale decremento delle nascite, accanto alla **diminuzione delle donne considerate in età fertile** (15-49 anni), è necessario menzionare la **precarietà del mondo lavorativo** italiano e l'**insufficienza dei sistemi di welfare primario**, che possano concedere una stabilità economica e sociale a chi decide di diventare genitore.

Il **welfare pubblico**, in particolar modo a partire dalla crisi economica del 2008 e i successivi interventi di austerità, ha **subito ingenti diminuzioni**, comportando una riduzione sostanziale dei servizi erogati dallo Stato in ambito **sanitario, istruttivo e della protezione sociale**. In contemporanea, l'aumento dell'aspettativa di vita ha provocato una crescita marcata della spesa pensionistica, che si è attestata al **17,6%** del PIL nel



2020, provocando conseguentemente una riduzione degli altri capitoli di spesa dello Stato. Recenti studi accreditati mostrano infatti come i **percettori dell'assegno previdenziale** siano tornati ad aumentare dopo aver registrato un calo ininterrotto tra il 2009 e il 2018: +0,36% la variazione annua nel 2021, per un totale di più di 16 milioni di beneficiari. In un tale contesto, **il welfare aziendale ha ricoperto sempre più un ruolo di protezione dei cittadini beneficiari, in un'ottica di complementarità col welfare pubblico.**

Proposta di Jointly: Incentivare il Codice di autodisciplina sulla maternità.

Al fine di rendere i servizi di welfare aziendale sempre più adatti ai bisogni della società odierna, profondamente mutata soprattutto nel post covid, Jointly ritiene sia necessario una **revisione ed una integrazione dei servizi di welfare** che pongano l'accento sul benessere dei lavoratori ed in particolare sottolinea la necessità di incentivare il Codice di autodisciplina sulla maternità, previsto dal Ministero per le pari opportunità e la famiglia, attraverso risorse economiche che incentivino le imprese a prevedere piani integrati di sostegno alla genitorialità e per il rientro delle giovani madri nel mercato del lavoro, attraverso forme di co-finanziamento pubblico-privato o piani di decontribuzione.

Chi è Jointly

Jointly è la prima B Corp[®] italiana di welfare aziendale e offre soluzioni di Corporate Wellbeing e People Caring, in grado di garantire un impatto positivo sulle persone, sulle aziende e nelle realtà locali in cui opera. L'offerta di servizi di Jointly è la più ampia sul mercato e - grazie alla rete di partner, accuratamente selezionati, con cui opera - è integrata e personalizzabile, a seconda delle esigenze di ogni azienda. Attraverso la piattaforma, dove ci sono più di 350 mila utenti e 900 imprese, è possibile accedere a soluzioni per la genitorialità, per i caregiver, per la salute mentale e per il benessere psico-fisico, tutte fruibili online o di persona, oltre che alle soluzioni di Flexible Benefits. Jointly è l'unica società di servizi di welfare che accompagna le imprese anche nella progettazione e realizzazione di piani integrati di wellbeing aziendali e nella misurazione di impatto delle soluzioni proposte ai fini ESG. Grazie al suo approccio data driven, Jointly elabora, in collaborazione con i suoi partner scientifici, dati e report periodici sull'evoluzione dei bisogni di welfare.