



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano Monza e Brianza

OSSERVATORIO

Welfare Assolombarda

Anno 2017

RAPPORTO

N°02/2018

A cura dell'Area

Centro Studi

Con la collaborazione di



Indice Contenuti

1. PREMESSA	5
2. IN SINTESI	7
3. QUALCHE DEFINIZIONE	9
4. IL QUADRO GENERALE	11
Livello internazionale	11
Livello nazionale	16
5. IL WELFARE NEGLI ACCORDI	19
Analisi quantitativa	19
Analisi qualitativa	20
6. IL WELFARE SUL MERCATO	23
Le fonti di finanziamento	23
La spesa welfare	23
Il pacchetto di benefit	24
7. APPENDICE	27
8. GLOSSARIO DEI TERMINI	29

1. Premessa

Le politiche di contenimento del welfare pubblico avviate negli ultimi due decenni per conseguire gli obiettivi di riduzione del deficit hanno generato un crescente bisogno di prestazioni integrative, non solo nel campo della previdenza e dell'assistenza sanitaria, ma anche e soprattutto in quello dei servizi a favore della famiglia.

Sempre più imprese, spinte dalla crescente domanda di servizi a favore dei lavoratori e dalle agevolazioni fiscali, nell'ambito della propria politica di total reward stanno affiancando agli strumenti di tipo monetario - salario e retribuzione variabile - strumenti non monetari per perseguire obiettivi di fidelizzazione, motivazione e attrazione delle risorse umane e di costruzione di una solida e duratura corporate identity non disgiunta da opportunità di ottimizzazione fiscale e contributiva.

Assolombarda e 9 operatori del welfare hanno convenuto di istituire un Osservatorio sul tema del welfare per monitorare il fenomeno. Gli operatori sono:

- Assiteca
- Easy Welfare
- Edenred
- Eudaimon
- Double You
- Health Italia
- Valore Welfare
- Welfare Company
- Welfare4you

L'Osservatorio vuole essere un luogo di elaborazione e produzione di cultura del welfare aziendale, che fotografa le dinamiche evolutive, monitora il mercato identificando trend di settore e misurandone il tasso di adozione, oltre che luogo di condivisione e di promozione delle best practices.

Tutto ciò al fine di formulare proposte in condizione di orientare le scelte normative e applicative, nella logica di favorire il welfare come strumento che, oltre a migliorare la condizione del lavoratore e della sua famiglia, giova anche al clima aziendale migliorando la competitività delle imprese.

Il report - semestrale - è strutturato in tre parti:

- la prima - **Il quadro nazionale e internazionale** - commenta i dati strutturali;*
- la seconda - **Il welfare negli accordi aziendali** - analizza le informazioni contenute negli accordi aziendali stipulati in Assolombarda;*
- la terza - **Il welfare sui mercati** - descrive i trend degli indicatori originali costruiti con i dati forniti dal panel di provider.*

2. In sintesi

Il welfare aziendale è generalmente inteso come l'insieme di benefit, servizi e misure resi disponibili dall'azienda ai propri dipendenti al fine di migliorarne la vita privata e lavorativa. Si distingue dalle altre forme di welfare per i beneficiari - i lavoratori, motivo per cui rientra nella categoria del welfare occupazionale - e per il carattere, in linea di massima non obbligatorio o negoziale, con una piccola parte di derivazione dai Contratti Nazionali.

Le informazioni quantitative disponibili sono solo approssimative (riguardano tutta la spesa previdenziale volontaria, inclusa quindi quella personale), ma testimoniano di un fenomeno in grande espansione.

Mancano aggiornamenti più recenti, ma già nel 2013 la spesa previdenziale volontaria pro-capite in Italia aveva raggiunto i 231\$ (valori a prezzi costanti 2010), il 45% in più rispetto ai 159\$ del 1990. Tuttavia in alcuni altri Paesi Europei il processo si trova non solo ad uno stadio più avanzato (in Germania ad esempio l'importo pro-capite è - a parità di potere di acquisto - 803\$, in Francia 1.168\$), ma procede anche più velocemente (rispettivamente +60% e +146% rispetto al 1990); la stessa Spagna, partita in ritardo, si sta rapidamente adeguando. Non solo: stando ai dati più recenti (2010) Germania e Francia vantano anche una maggior quota di occupati coperti da previdenza complementare contrattuale (rispettivamente 22,5% e 17,3% contro il 7,6% dell'Italia).

Per il nostro Paese un grande impulso allo sviluppo di forme sostitutive del welfare pubblico sta venendo però dalle facilitazioni introdotte dalla legge di stabilità per il 2016 (l. 208/2015) e ampliate in quella per il 2017. Il nuovo sistema di tassazione agevolata per i premi di produttività e per la partecipazione agli utili dell'impresa da parte dei lavoratori ha determinato un sensibile sviluppo della contrattazione decentrata: nel 2017 sono stati depositati quasi 29.000 accordi. Dei circa 16.000 in vigore, un terzo (32,5%) presenta contenuti di welfare aziendale.

Il monitoraggio condotto sugli accordi aziendali stipulati in Assolombarda conferma il forte stimolo dato alla contrattazione (gli accordi stipulati sono aumentati significativamente tra il 2016 ed il 2017) e mette in luce una spiccata propensione delle imprese milanesi al welfare aziendale.

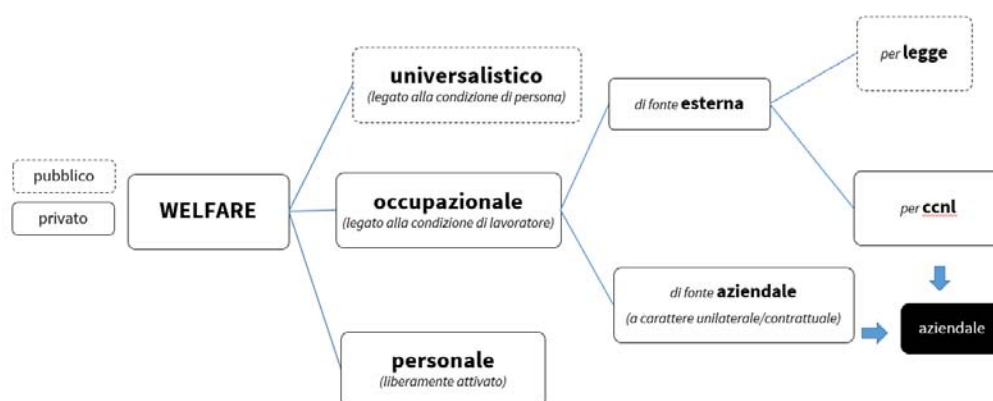
Gli accordi aziendali con contenuto di welfare sono il 33% del totale a livello italiano; tra le imprese di Assolombarda la percentuale supera il 60%.

3. Qualche definizione

Il **welfare** in senso lato è il complesso di politiche messe in atto per garantire un tenore di vita minimo all'individuo, per dare protezione sociale ai cittadini e alle loro famiglie, e consentire loro l'accesso ai servizi minimi necessari, quali ad esempio l'istruzione e la sanità.

A seconda di chi lo eroga e di chi ne beneficia sono molte le sue declinazioni: il **welfare aziendale**, principale oggetto del monitoraggio dell'Osservatorio, ha per beneficiari i lavoratori (occupazionale), e si presenta sia a carattere volontario che negoziale (considerando anche il Contratto Nazionale).

Il seguente schema illustra il rapporto tra il concetto generale e la specifica forma:



Come si vede vi sono tre principali declinazioni del rapporto tra il *welfare system* e gli individui: da una parte il welfare di tipo **universalistico**, dove le prestazioni di welfare vengono garantite a tutti, senza discriminare riguardo lo status professionale, ed ha un occhio di riguardo, in particolare, per chi è indigente e non possiede i mezzi di sussistenza. Al contrario con welfare **occupazionale** si intende l'insieme di tutti gli istituti di protezione sociale erogati nei confronti di lavoratori, atti a proteggere questi ultimi contro il rischio di infortuni e malattie o contro quello di perdere la propria attività lavorativa. Ad esempio questa prestazione sociale riguarda anche coloro che, per motivi anagrafici, non sono più attivi grazie all'istituto della previdenza sociale.

La terza accezione è quella relativa a schemi integrativi (assicurazioni e pensioni) liberalmente sottoscritti riconducibili alla categoria di welfare **personale**.

Talune prestazioni di welfare occupazionale possono essere di fonte **esterna**, come ad esempio le assicurazioni contro gli infortuni, in alcuni casi prescritte dalla legge e in altri dai contratti collettivi. Per la maggior parte il welfare occupazionale è però di fonte **aziendale**, concesso unilateralmente da parte datoriale o fornito sulla base di accordi: in particolare quando esso si genera attraverso una contrattazione tra le parti si parla di welfare **negoziato** (o bilaterale). Si è rilevato che per la maggioranza dei casi la somministrazione di beni avviene ancora del tutto o in parte per concessione **unilaterale** del datore di lavoro, tuttavia i fenomeni di negoziazione a vari livelli sono spesso presenti e il loro numero è in crescita.

Il welfare, infine, viene distinto in **pubblico** o **privato** in base alla fonte di finanziamento: come evidenzia lo schema (caselle tratteggiate) sono forme di welfare pubblico quello universalistico e quello occupazionale obbligatorio per legge mentre sono forme di welfare privato tutte le altre.

4. Il quadro generale

Livello internazionale

La modalità di applicazione del welfare può essere differente: i vari paesi hanno un proprio approccio e un diverso modo di applicare i suoi istituti nei propri confini.

Sotto questo profilo può essere utile distinguere i diversi casi facendo riferimento alla classificazione proposta da Esping-Andersen (1990):

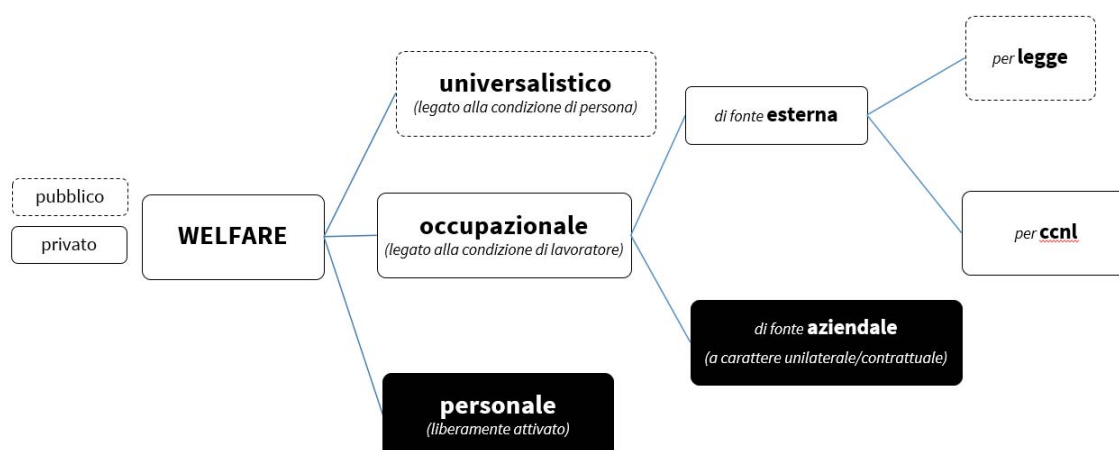
- Paesi a regime **liberale**, dove l'obiettivo del welfare state è di combattere la povertà e il ruolo del mercato è fondamentale;
- Paesi a regime **socialdemocratico**, caratterizzato da copertura universale e buona redistribuzione della ricchezza;
- Paesi a regime **conservatore-corporativista**, dove le prestazioni di welfare sono collegate ai contributi lavorativi versati e dove lo stato si riserva un ruolo sussidiario rispetto alle parti sociali.

Negli ultimi anni, a queste tre macro categorie, si affiancano due nuovi gruppi:

- Paesi **post-socialisti**, che risentono del proprio recente passato tra economia di stato e liberalizzazioni
- Paesi **mediterranei**, sorta di ibrido contenente le istanze universalistiche del modello socialdemocratico e quelle a base occupazionale più tipiche di quello conservatore-corporativista, e dove il ruolo della famiglia quale erogatrice di welfare è sempre stato molto importante.

Nonostante una diffusione del welfare occupazionale ormai molto estesa, sia a livello europeo che mondiale, chi volesse addentrarsi nel fenomeno ed effettuare una comparazione efficace tra diversi paesi riscontrerebbe una grave mancanza di dati empirici utili. In questa scarsità di dati affidabili tuttavia esistono diversi database europei ed internazionali che possono aiutare a fare luce sul fenomeno in maniera più chiara.

L'Ocse effettua periodicamente analisi tra i propri stati membri relativamente al welfare occupazionale puramente pubblico e a quello privato, nelle sue varianti volontario e obbligatorio.



Completi - anche se aggiornati solo al 2013 - e utili all'analisi risultano in particolare i dati riguardanti le spese sociali pubbliche e private¹. Con riferimento alla parte privata, di nostro specifico interesse, non

¹ il database denominato SOCX, contenente dati di Contabilità Nazionale.

viene distinta la provenienza e quindi include sia il welfare di natura *personale* (ovvero da parte dei beneficiari stessi con la libera sottoscrizione, ad esempio, di assicurazioni o schemi integrativi) sia quello di natura *occupazionale volontaria*. Nello schema il riferimento è quindi a due caselle, quelle in evidenza:

Dai dati Ocse risulta che la spesa sociale privata ha registrato una crescita generalizzata nel periodo 1990-2013, seppure a velocità diverse nei differenti paesi.

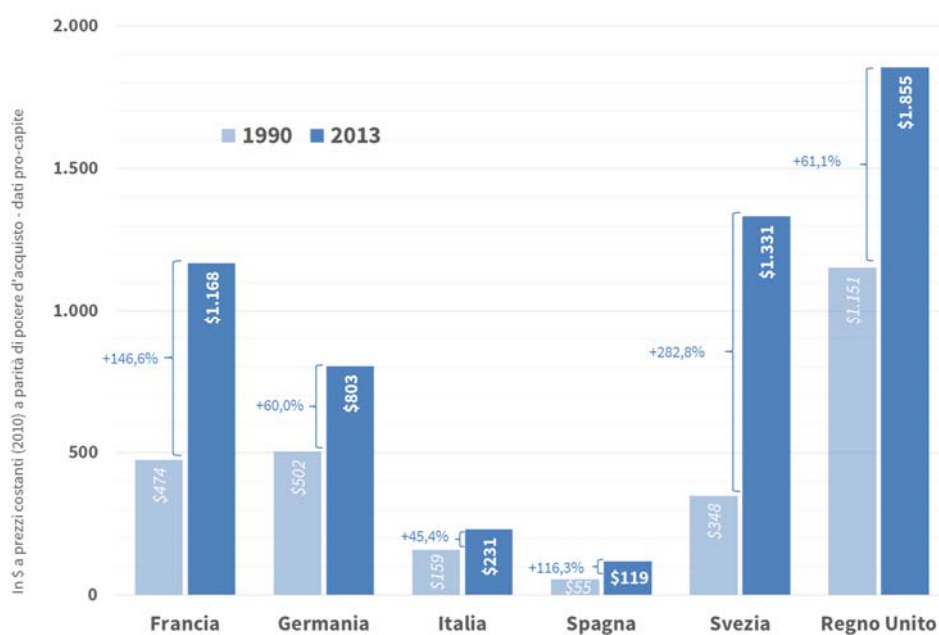
Consideriamo i paesi più significativi dell'Unione Europea – Francia, Germania, Italia, Spagna - con l'aggiunta di Regno Unito e Svezia per le loro specificità.

La Svezia, ad esempio, ha visto più che triplicare (+282%) la spesa sociale privata tra il 1990 ed il 2013, per effetto di uno sviluppo precoce del welfare mix nel paese nordico.

La stessa precocità vale per il Regno Unito, che però ha sperimentato una crescita molto più contenuta (+61%), che nel 2013 la conferma al vertice ma con uno scarto sulla seconda posizione - conquistata dalla Svezia - molto inferiore rispetto al 1990.

La Spagna (+116%) rappresenta un altro caso di rapidissima crescita, visto che la spesa privata è più che raddoppiata nel periodo considerato, riconducibile all'evoluzione politica, che ha indotto i nuovi governi di stampo democratico a riformare e liberalizzare il giovane welfare system del paese, producendo questa grande crescita percentuale.

Figura 1 - Importo pro-capite spesa sociale volontaria privata, 1990-2013 (in \$ a prezzi costanti a PPP)



fonte: elaborazione su dati Ocse 2013

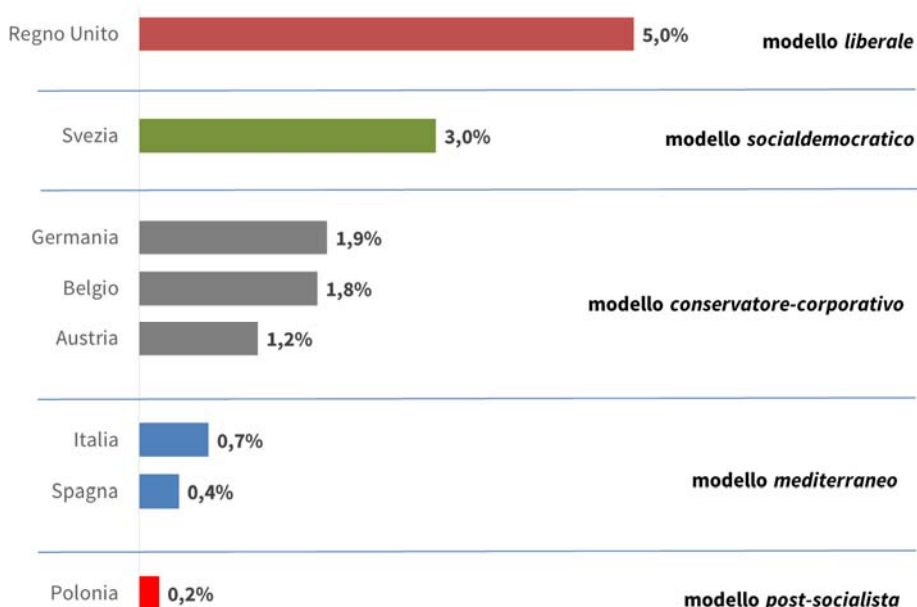
Utilizzando questi dati (con l'aggiunta di Austria, Belgio e Polonia e l'esclusione della Francia) una ricerca finanziata dalla Commissione Europea nel 2013, denominata ProWelfare, suggerisce una interessante correlazione tra l'entità della spesa sociale di natura privata (in rapporto al Pil) con i modelli precedentemente definiti.

L'analisi mette in risalto l'esistenza di due estremi in questo gruppo: da un lato la Polonia, paese solo recentemente transitato da un'economia di tipo socialista ad una di mercato, dall'altro il Regno Unito, con il suo tipico sistema di welfare di tipo liberale.

In mezzo gli altri paesi, che rientrano negli altri tre modelli: la Svezia in quello socialdemocratico, Germania, Austria e Belgio nel conservatore-corporativista, infine Spagna e l'Italia nel modello mediterraneo.

Le correlazioni tra i modelli e la quota del welfare personale e occupazionale sul Pil è ben evidenziata nel successivo grafico.

Figura 2 - Welfare personale e occupazionale volontario in % di Pil (2013)



fonte: elaborazione su dati Ocse 2013

Analizzando nel dettaglio, la **Polonia** è il paese che mostra i livelli più bassi: la spesa di welfare occupazionale privato supera di pochi decimi di punto percentuale lo 0% rispetto al proprio PIL, che pure è - per dimensione - tra i primi dieci d'Europa. I fenomeni di welfare occupazionale volontario in questo paese sono per la maggior parte praticati unilateralmente da aziende straniere impiantate sul territorio e il livello di contrattazione tra le parti è particolarmente basso, quasi del tutto assente.

All'estremo opposto il **Regno Unito**, dove il livello di welfare occupazionale volontario è nettamente superiore agli altri: ben il 5%. Ciò è evidentemente collegato all'impostazione liberale del sistema di welfare, che si ritaglia una quota contenuta di Pil: 22%, di diversi punti percentuali più basso del resto dei paesi considerati.

La ricerca ProWelfare rileva che le aziende del Regno Unito tendono ad offrire pacchetti di welfare finalizzati a compensare la ridotta spesa sociale. Anche nel Regno Unito, come in Polonia, il ruolo dei sindacati è molto marginale e la contrattazione quasi assente.

La **Svezia** è tra i capifila del modello socialdemocratico e per tradizione possiede uno dei sistemi di welfare pubblico tra i più generosi di Europa. Ciò nonostante il welfare occupazionale svedese è stato quello che è cresciuto a ritmo più veloce nell'ultimo decennio. Viene infatti visto come un'utile integrazione al welfare pubblico e attivamente incentivato dalle parti sociali in sede di contrattazione. In particolare, secondo ProWelfare, nel 2013 oltre il 90% della popolazione attiva del paese risulta coperta da assicurazioni integrative.

La **Germania** è un ottimo esempio di paese del cosiddetto modello corporativo-conservatore (per caratura demografica e di Pil più rappresentativo di Austria e Belgio).

Il paese, nel 2013, spendeva circa il 24,8% rispetto al proprio Pil per il welfare, percentuale in leggero calo rispetto al 2010 (25,9%). Nello stesso anno la spesa totale di welfare occupazionale volontario ammontava in Germania a circa l'1,9%, stabile rispetto agli anni precedenti.

Tradizionalmente il Paese è sempre stato all'avanguardia per quanto riguarda la copertura assistenziale (in particolare contro gli infortuni lavorativi), ma meno aperto verso le politiche di conciliazione. Le riforme dell'ultimo decennio stanno tuttavia modificando il paradigma, con il ritiro dello Stato in materia sanitaria e previdenziale e una più forte attività legislativa verso la conciliazione, in particolare l'accesso delle donne al mercato del lavoro.

In Germania, per tradizione, le parti sociali sono coinvolte nell'amministrazione delle istituzioni e degli enti legati al welfare e praticamente tutti gli accordi sulla materia vengono promossi in clima di negoziazione. Per questo il welfare occupazionale è sempre stato presente, anche se è di recente che ha avuto il maggiore sviluppo.

La **Spagna** è il paese più simile al nostro dal punto di vista del sistema di welfare: come per l'Italia il sistema adottato è ibrido, mescolando istanze universalistiche (ad esempio nella sanità) e occupazionali (ad esempio le varie forme di tutela del lavoratore).

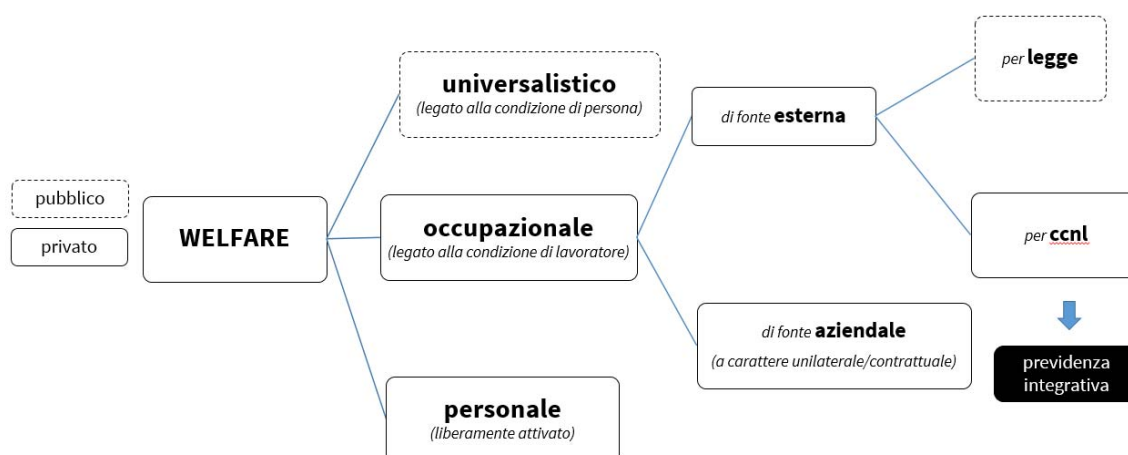
Nel 2013, la spesa per il welfare in Spagna era pari al 26,3% del Pil, in forte crescita rispetto al 1990: un trend spiegato dalla relativa giovinezza (fine anni '70) del sistema e dal tentativo dei vari governi di colmare il gap con il resto del continente dopo il ritorno alla democrazia. Il tasso di crescita annuo ha poi rallentato con l'inizio della crisi e le seguenti politiche di austerità.

Secondo i dati Ocse, la percentuale di welfare occupazionale volontario in Spagna è dell'0,4%: pur tra le più basse, è tuttavia cresciuta ad un ritmo elevato rispetto agli anni '90.

Anche in Spagna, come in Germania, la contrattazione ha avuto un importante ruolo per lo sviluppo di queste politiche: nella delicata situazione spagnola, i sindacati hanno molto interesse nell'allargare il ventaglio di offerte di welfare a più lavoratori possibili.

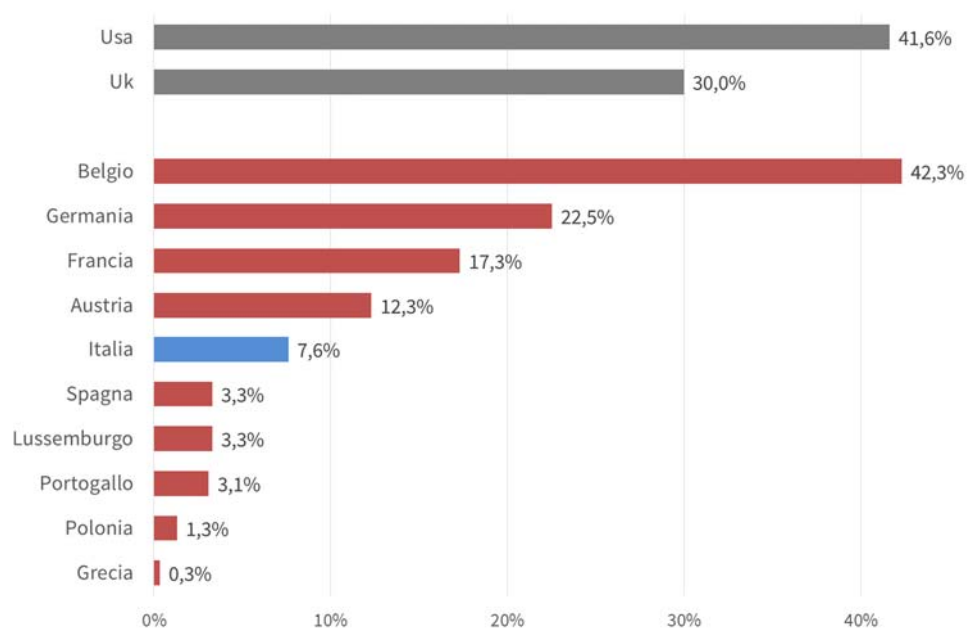
Come in Italia, la crisi ha avuto un grave effetto sull'economia spagnola, accelerando politiche di tagli e razionalizzazioni già in atto da molti anni, e dove la negoziazione tra le parti ha avuto un ruolo fondamentale, con i datori di lavoro che hanno visto il welfare occupazionale come una risorsa per il rapporto con i dipendenti e i sindacati che hanno cercato di estendere i benefits a più lavoratori possibili in modo da riacquistare il proprio peso specifico nel mondo del lavoro.

Un'altra ricerca, condotta dall'Ocse (Ocse Pension Outlook 2012), fornisce elementi di misurazione riguardo a una delle forme più importanti del welfare occupazionale di fonte esterna, ovvero una parte del fenomeno delle pensioni integrative (vedi casella evidenziata nello schema).



In particolare sono disponibili informazioni sulla quota di popolazione² in età lavorativa (15-64 anni) che beneficia di previdenza complementare:

Figura 3 - Quota di popolazione 15-64 anni con previdenza complementare contrattuale (2010)



fonte: "Pensions outlook 2012", Ocse

Nel grafico si nota innanzitutto la specificità di Stati Uniti e Regno Unito, molto diversi dalla realtà continentale. Quanto al dato del Belgio, si spiega con il carattere quasi del tutto obbligatorio che le pensioni integrative hanno in questo paese.

Ciò detto, in Italia nel 2010 la percentuale risultava pari al 7,6%, superiore solo a Spagna (3,3%), Lussemburgo (3,3%), Portogallo (3,1%), Polonia (1,3%) e Grecia (0,3%).

Per quanto riguarda le differenze rispetto agli altri paesi, in alcuni casi si spiegano per il differente impatto delle politiche di privatizzazione del welfare state rispetto a quelle applicate nel nostro paese. Emblematico il caso della Germania, paese che ha adottato politiche analoghe all'Italia ma, vista la sensibile differenza (7,6% vs. 22,5%), evidentemente con maggior successo. I governi tedeschi hanno infatti introdotto numerose riforme, tra cui la cosiddetta pensione *Riester*, che riconosce importanti sussidi federali a chi ne beneficia. Questo ha determinato una crescita esponenziale dei sistemi integrativi.

Un tentativo simile si è avuto anche in Italia con la riforma del TFR³ nel 2005 ma, dopo un iniziale slancio tra il 2006 e il 2007 di sottoscrizione di pensioni integrative, non si è osservata una analoga crescita del fenomeno.

² Essendo il riferimento alla previdenza integrative contrattuale va dedotto che si tratta di popolazione occupata

³ La riforma consentiva al lavoratore la possibilità di destinare il Trattamento di Fine Rapporto ad una forma pensionistica complementare (anche di natura contrattuale) in alternativa al mantenimento presso il datore di lavoro.

Livello nazionale

Il welfare italiano rientra nel modello *mediterraneo*, con una struttura ibrida dove convivono un sistema sanitario universalistico e istanze occupazionali nel campo previdenziale, e dove il ruolo della famiglia è fondamentale.

Nel nostro paese il welfare occupazionale ha trascorsi che risalgono alle fondazioni di carità e filantropiche e - nel Secondo Dopoguerra - annovera l'emblematico esempio di Adriano Olivetti.

Ma è a partire dagli anni '90 che questo fenomeno inizia ad espandersi significativamente, in coincidenza con il progressivo ritiro dello Stato e diverse riforme strutturali che - avviate con il principale intento di inserire logiche di mercato nel sistema di welfare nazionale - hanno avuto l'effetto di aumentare il decentramento soprattutto verso Regioni e Comuni.

E così nato - e nel tempo si è rafforzato - il cosiddetto "welfare mix", che vede la protezione sociale del cittadino sia da parte statale che da parte privata, e una progressiva riduzione della spesa pubblica, soprattutto per quanto riguarda la spesa sanitaria e previdenziale.

E' proprio su questi ambiti che si registra il maggior successo del welfare occupazionale, mentre minore slancio si avvertiva e si avverte nel settore della conciliazione vita-lavoro.

Lo sviluppo del welfare occupazionale in Italia è strettamente legato ai fenomeni di negoziazione tra le parti. La ricerca registra anche il cambiamento di approccio del sindacato, che pare più interessato a ricercare accordi a livello di azienda, piuttosto che di tipo nazionale.

Dal punto di vista datoriale il welfare occupazionale è visto come strumento che consente di migliorare i rapporti tra l'azienda e le proprie risorse.

I riferimenti legislativi in materia sono costituiti dall'articolo 51 e 100 del Tuir⁴:

- il primo enumera le eccezioni all'onnicomprendività del reddito di lavoro, comprendenti, a titolo esemplificativo, contributi previdenziali e assistenziali, somministrazioni di vitto, prestazioni di servizi di trasporto collettivo, servizi di educazione e istruzione e il valore delle azioni offerte ai dipendenti;
- il secondo prevede la deducibilità per l'impresa degli oneri di utilità sociale, tra cui spese relative a servizi utilizzabili dai dipendenti per attività a fine educative, di ricreazione, sanitarie e altre categorie.

L'impulso maggiore al fenomeno del welfare occupazionale è venuto però dalla legge di stabilità 2016 (l. 208/2015) che ha reso strutturale il sistema di tassazione agevolata per i premi di produttività e per la partecipazione agli utili dell'impresa da parte dei lavoratori. In caso di conversione parziale o totale del premio di risultato in welfare si ottiene un beneficio maggiore: la quota convertita, infatti, è completamente detassata (mentre i premi erogati in denaro sono soggetti ad una aliquota del 10% e solo a condizione che sia stato registrato un obiettivo incrementativo).

La normativa è stata successivamente aggiornata: la l. 232/2016 ha ampliato la possibilità di tassazione agevolata⁵, innalzando il tetto massimo sul reddito da lavoro dipendente e il massimale sui premi erogabili ed eliminando il limite di importo deducibile sui contributi e i versamenti riguardanti pensioni complementari e sanità integrativa.

È chiaro che questa normativa ha fortemente incentivato lo sviluppo del fenomeno negli ultimi anni.

Contrattazione nazionale

Quali sono le forme di welfare presenti nei Ccnl? Qual è la loro diffusione?

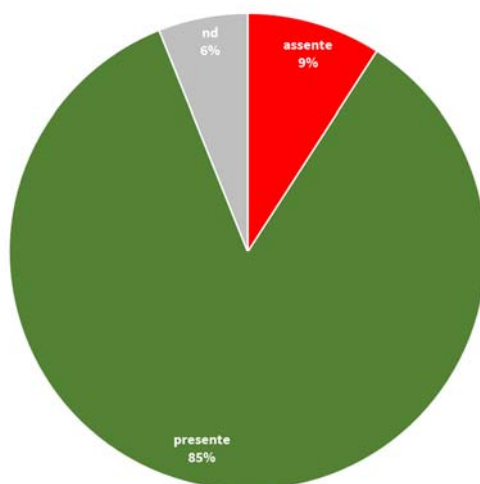
Al momento il welfare si manifesta nei contratti nazionali quasi esclusivamente in due forme, quella della previdenza complementare e dell'assistenza sanitaria integrativa.

⁴ TUIR - Testo Unico delle Imposte sui Redditi - DPR 22 dicembre 1986, n. 917.

⁵ La normativa eleva il massimale di reddito dai 50.000 euro del 2016 a 80.000 euro e i limiti del premio agevolabile dai 2.000 euro del 2016 a 3.000 (4.000 nel caso del coinvolgimento paritetico ed effettivo dei lavoratori). Più recentemente il d.l. 50 del 24 aprile 2017 ha ripristinato i 3.000 euro stabilendo invece - in caso di coinvolgimento paritetico - per il datore di lavoro una decontribuzione del 20% sull'aliquota e la totale decontribuzione per il lavoratore (in entrambi i casi fino a 800 euro per lavoratore).

Almeno uno dei due istituti è presente nell'85% dei principali i contratti⁶.

Figura 4 – Diffusione di forme di welfare aziendale nei principali CCNL



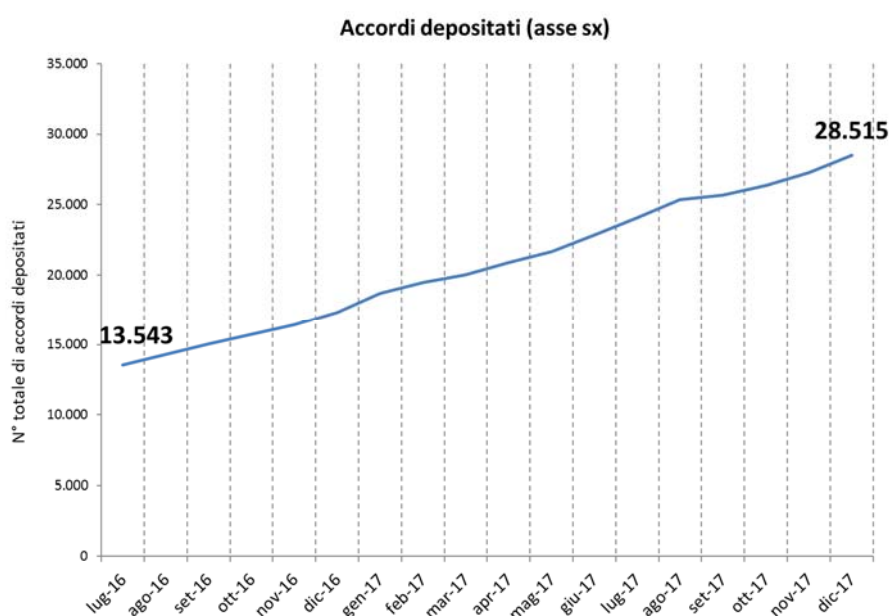
Due soli contratti si distinguono dagli altri: il metalmeccanico e quello degli orafi, che prevedono uno specifico importo da destinare iniziative di welfare aziendale.

Al fine di rendere più agevole l'applicazione di tale istituto le parti hanno anche predisposto un esemplificazione dei trattamenti praticabili.

Contrattazione aziendale

Quanto alla contrattazione decentrata, ai fini della detassazione gli accordi (aziendali o territoriali) che prevedono premi di produttività devono essere depositati presso il Ministero del Lavoro: ciò consente mensilmente di monitorarne il numero.

Figura 5 - Andamento accordi aziendali depositati (lug 2016-dic 2017)



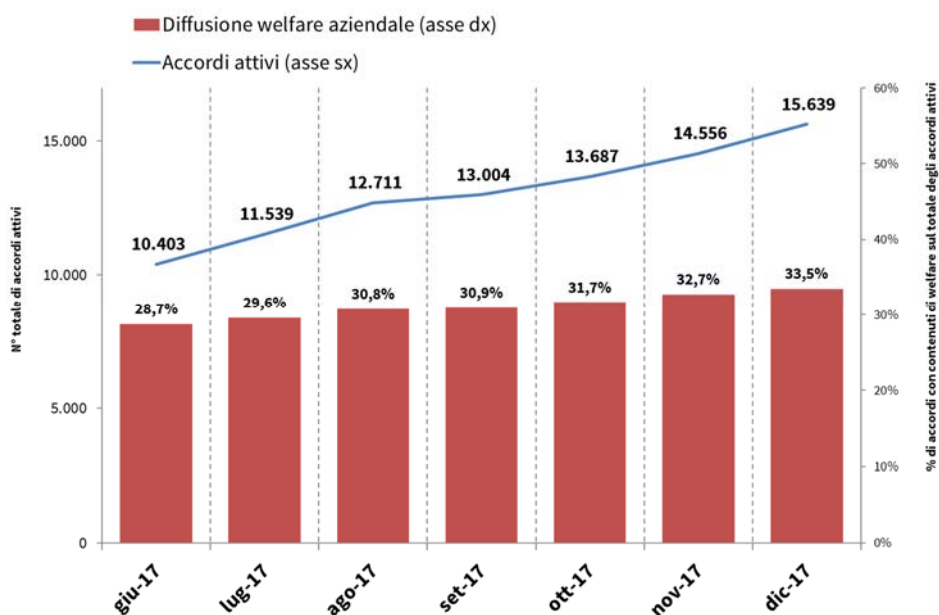
fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Ministero del lavoro

⁶ Degli oltre 700 censiti dall'archivio del CNEL sono stati considerati i 65 più diffusi (vedi Appendice).

A dicembre 2017 il numero complessivo di quelli depositati ha raggiunto le 28.515 unità, dei quali 15.639 - 12.644 aziendali e 2.995 territoriali – risultano attivi (cioè in vigore nell’anno di riferimento). Una parte di questi accordi prevede misure di welfare aziendale: a novembre erano complessivamente 5.236, pari al 33,5% del totale.

Questa percentuale può essere considerata una misura del tasso di diffusione del welfare aziendale, anche se circoscritto agli accordi che contengono istanze di premio⁷.

Figura 6 - Andamento degli accordi attivi e della quota con contenuti di welfare (giu-dic 2017)



fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Ministero del lavoro

⁷ Per come è costruito l'indice, la misura di diffusione adottata non rileva le eventuali iniziative di welfare aziendale adottate da imprese che non hanno stipulato e depositato accordi di produttività ai fini della detassazione.

5. Il welfare negli accordi

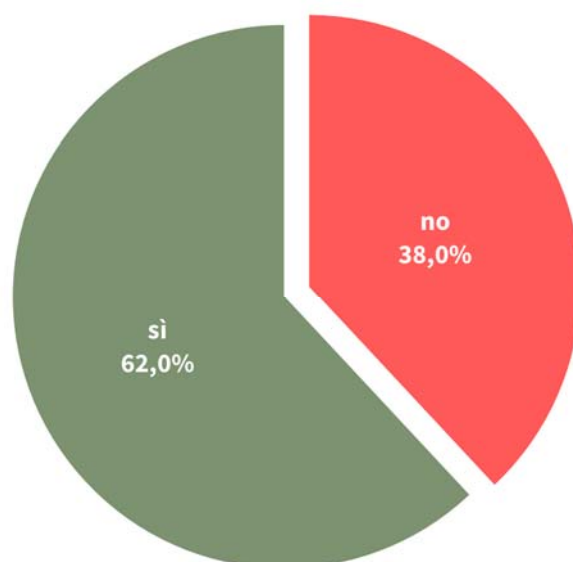
Analisi quantitativa

Gli accordi aziendali stipulati in Assolombarda nel 2016 e 2017 interessano un totale di quasi 32.000 lavoratori.

Sei accordi su dieci contengono previsioni di welfare aziendale, di cui usufruiscono 25.000 lavoratori.

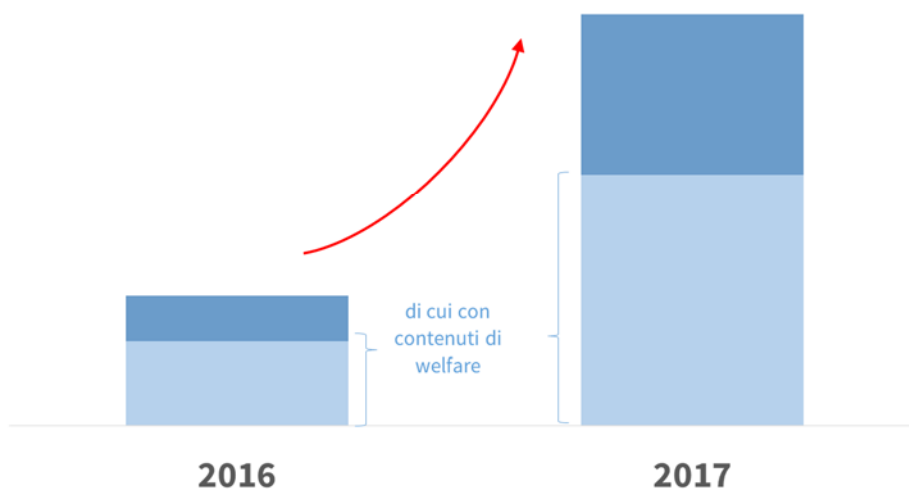
Figura 7 - La percentuale di accordi aziendali con contenuto di welfare

Analizzando i due anni separatamente si osserva da un lato il sensibile incremento dell'attività di contrattazione, dall'altro la leggera flessione della percentuale con contenuti di welfare.



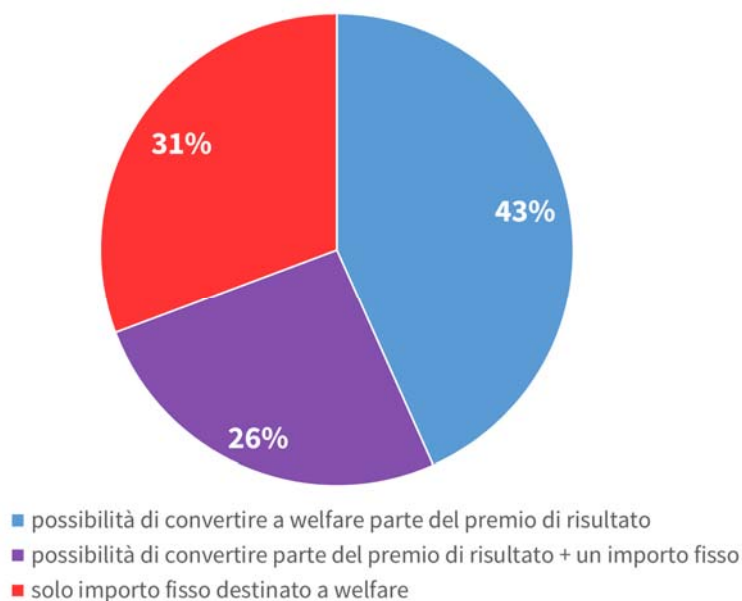
Analisi qualitativa

Figura 8 - Gli accordi aziendali stipulati in Assolombarda



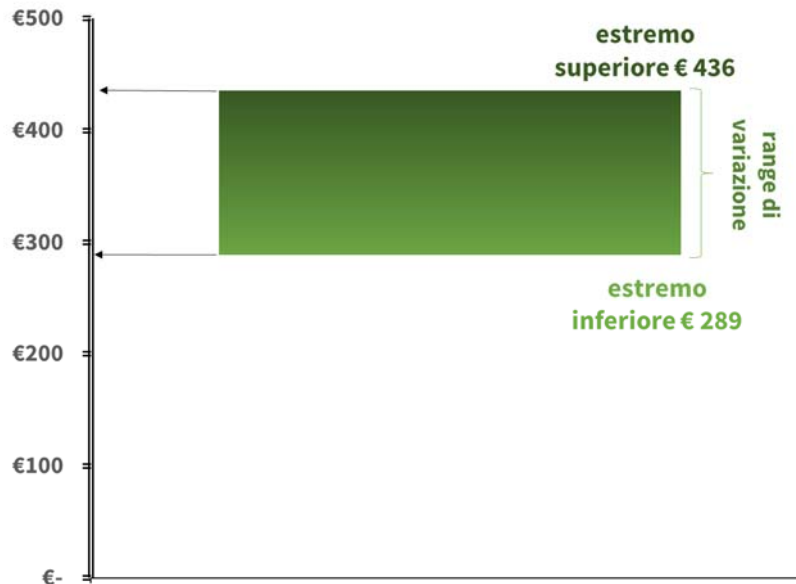
Rispetto agli accordi analizzati, la maggior parte (43%) delle risorse che coprono gli istituti di welfare aziendale provengono dai premi di risultato, con la possibilità data ai lavoratori di convertirne il totale o una parte in benefits. Meno frequente – nel 31% dei casi – è la determinazione di un importo fisso da parte datoriale, esclusivamente utilizzabile a welfare. Infine la soluzione intermedia, che prevede entrambe le modalità precedenti, si assesta intorno al 26%.

Figura 9 - Opzioni previste dall'accordo



Normalmente gli accordi che prevedono un importo fisso lo differenziano per qualifica. Stando agli accordi esaminati, mediamente il valore inferiore della “forchetta” si colloca al di sotto dei 300 euro, il più alto a quasi 450 euro.

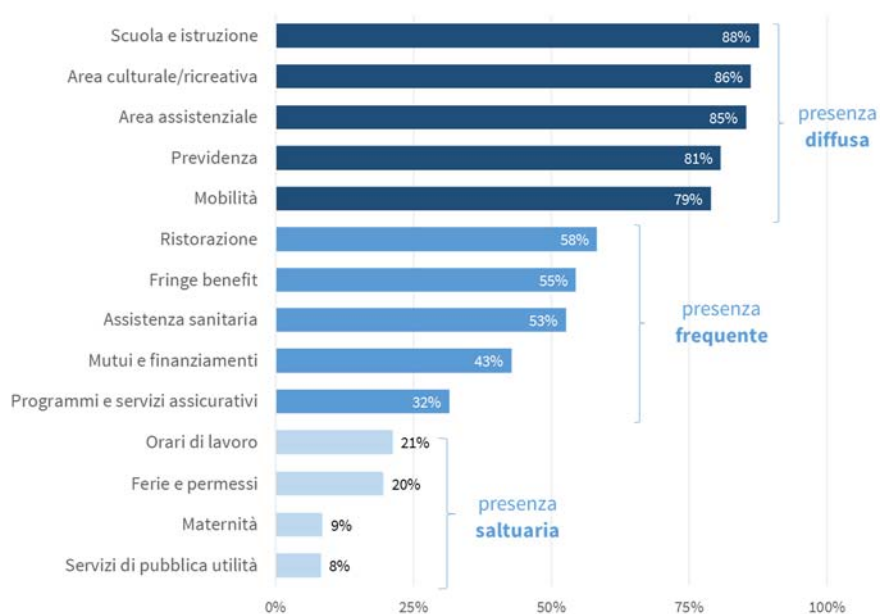
Figura 10 - Range di variazione dell'importo fisso



L'analisi degli accordi è entrata nel dettaglio dei benefit messi disposizione dei lavoratori. Possiamo distinguere 3 gruppi di benefit:

- benefit a presenza **diffusa**, rilevati nel 75% degli accordi ed oltre;
- quelli a presenza **frequente**, previsti in almeno un quarto degli accordi;
- quelli **saltuariamente** presenti, contenuti in meno di un accordo su quattro.

Figura 11 - Le misure indicate negli accordi



I benefit di maggior successo sono quelli che supportano la formazione e l'assistenza, facilitano la mobilità, integrano le forme previdenziali o attengono a cultura e tempo libero. Meno spesso, seppur abbastanza frequentemente, il welfare aziendale assume la forma della mensa e dei buoni acquisto, o agevola il lavoratore sotto i profili sanitario, finanziario o assicurativo. Più raramente il welfare aziendale è legato alla gestione dei tempi di lavoro (ferie, permessi o orario) o si concretizza in servizi di pubblica utilità o in forme di sostegno alla maternità.

6. Il welfare sul mercato

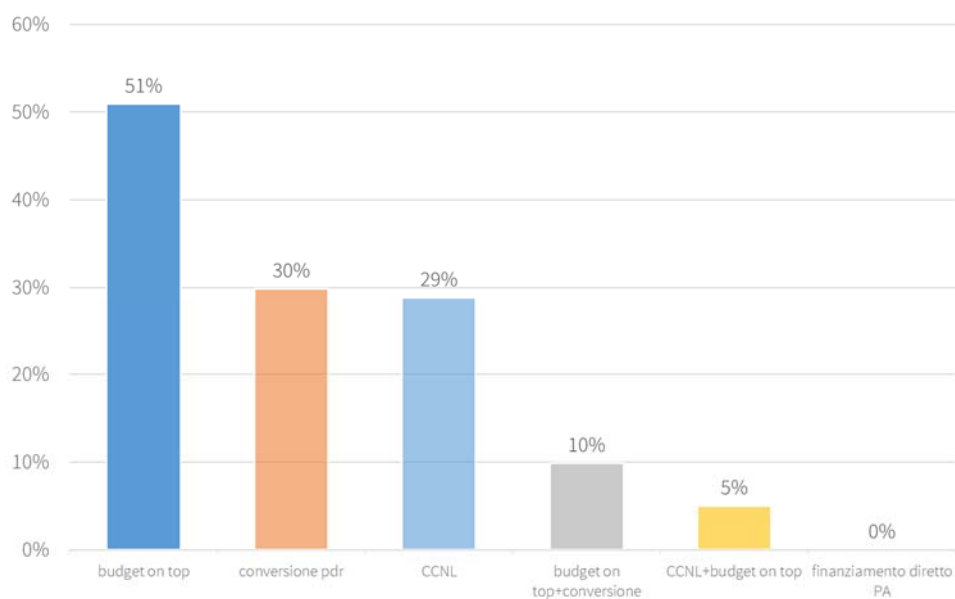
Le fonti di finanziamento

I dati raccolti dall'Osservatorio Welfare di Assolombarda, e provenienti dai principali provider del settore, fanno luce sulla fonte del finanziamento degli istituti di welfare nelle aziende. La maggior parte di questi viene infatti finanziata dall'aziende tramite budget on top (51%) mentre al secondo posto (30%) troviamo la conversione del premio di risultato (21%), che precede di poco (29%) le risorse previste dal Contratto Nazionale.

Del tutto assente risulta ancora il finanziamento pubblico diretto.

In un'azienda su dieci le risorse provengono in parte dal budget on top e in parte alla conversione del premio di risultato, mentre la fonte è in parte Ccnl e in parte budget on top in un caso su venti.

Figura 12 - La fonte di finanziamento

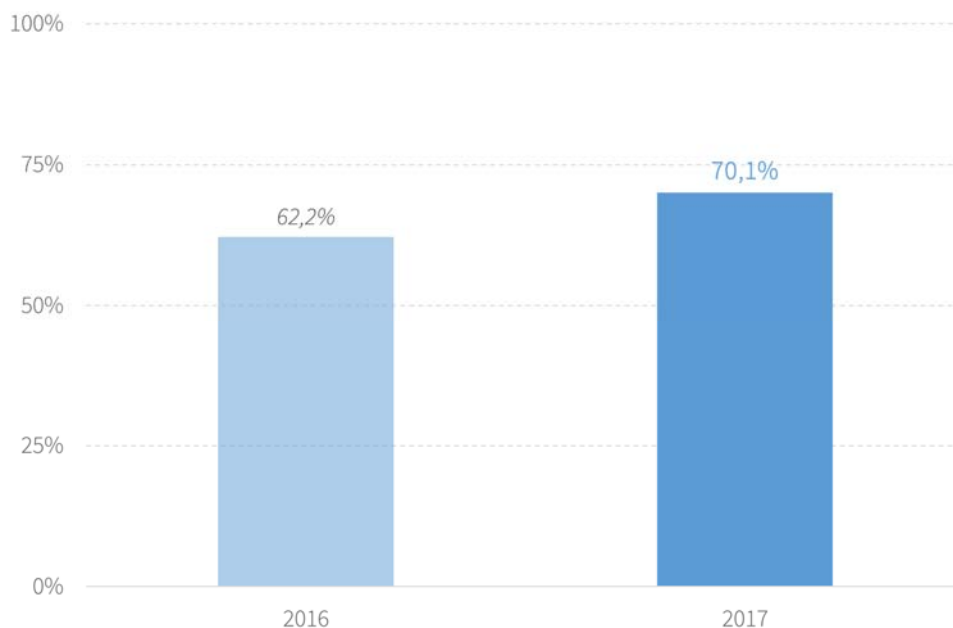


La spesa welfare

L'ammontare medio della spesa in welfare aziendale nel 2017 è stata di 558 euro.

Nell'anno è stato speso poco più del 70% del budget totale allocato a welfare, in crescita rispetto al 62,2% rilevato per il 2016.

Figura 13 - Quota spesa sul budget totale



Il pacchetto di benefit

L'Osservatorio raccoglie tra i provider informazioni sulle varie misure di welfare che, per semplicità, sono state ricondotte a 9 aree:

1. previdenza
2. assistenza sanitaria
3. area assistenziale
4. mutui e finanziamenti
5. scuola e istruzione
6. area culturale/ricreativa
7. programmi e servizi assicurativi
8. mobilità
9. fringe benefit

Le informazioni raccolte attengono sia il numero di imprese che inseriscono la misura nel "pacchetto" messo a disposizione dei dipendenti, sia l'importo transato per ogni misura.

Per ogni misura è possibile quindi elaborare due valori percentuali:

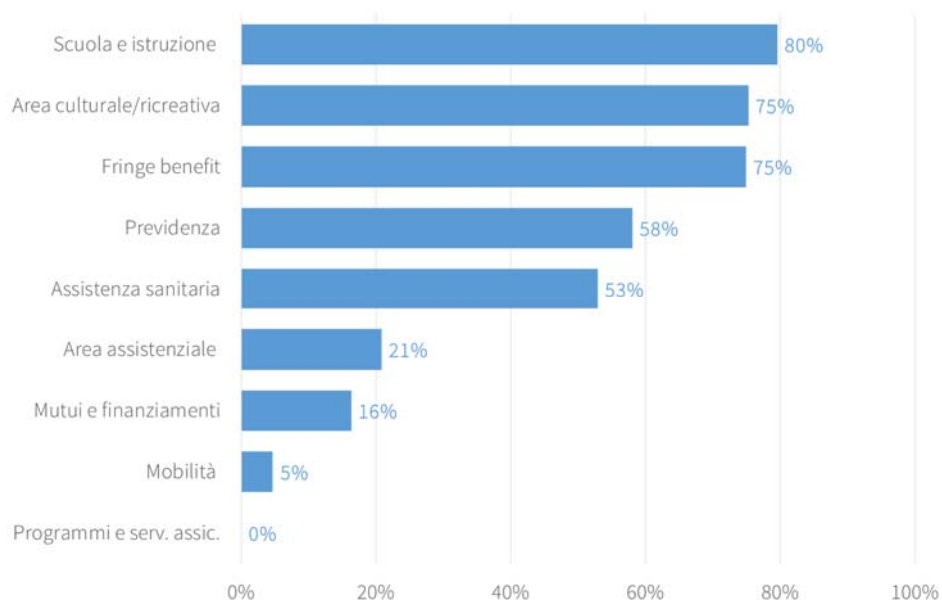
- la quota⁸ di pacchetti che includono tale misura sul totale di quelli offerti;
- la quota di transato generato dalla misura sull'importo totale raccolto dai provider.

In primo valore descrive la composizione dell'**offerta**, il secondo la composizione delle **richieste**.

⁸ Ogni pacchetto può contenere più misure, quindi la somma è superiore al 100%

Tra le misure di welfare offerte dai provider si è rilevato che quelle più presenti sono il settore dell'istruzione (80%), l'area culturale/ricreativa (75%) e i fringe benefit (75%). Dalle informazioni raccolte tra i fornitori di servizi coinvolti nell'Osservatorio risulta meno frequente la presenza nei pacchetti di forme previdenziali complementari (58%) e di assistenza sanitaria integrativa (53%). Più in ombra si trovano i mutui (16%) e la mobilità (5%), mentre del tutto assente sono i programmi e servizi assicurativi⁹.

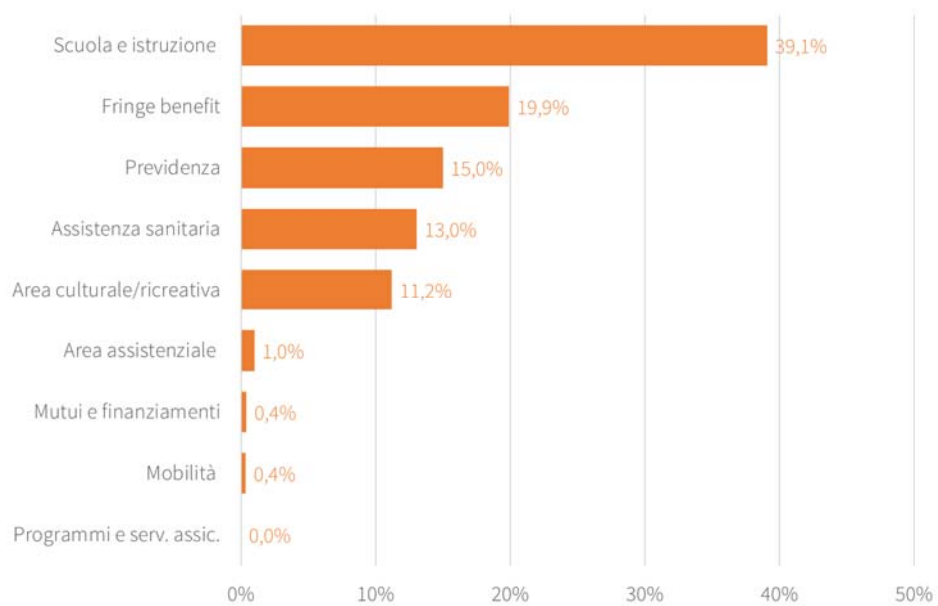
Figura 14 - Le misure offerte dai provider



Le misure di welfare più richieste dai lavoratori sono quelle che rientrano nella categoria “scuola e istruzione”, che assorbe quasi il 40% degli acquisti contabilizzati dai provider. Seguono per importanza i fringe benefit (20% del transato), previdenza (15%), assistenza sanitaria (13%) e area culturale/ricreativa (11%). Marginali le richieste di misure di assistenza, mutui e finanziamenti, mobilità e programmi e servizi assicurativi.

⁹ La categoria include Long Term Care (rendita mensile in caso di perdita di autosufficienza) e Dread Disease (indennizzo per gravi malattie)

Figura 15 - Le misure richieste dai lavoratori



7. Appendice

CCNL	Presenza misure welfare	Flexible Benefits	Fondi di previdenza complementare	Assistenza sanitaria integrativa	Assistenza sanitaria integrativa per familiari
alimentare	si		si	si	si
anas	si		si	si	
attivit� ferroviarie	si		si		
autoferrotranvieri	si		si	si	
autorimesse e autonoleggio	si		si	si	
autoscuole	si		si		
autostrade e trafori in concessione	si		si		
bancario	si		si	si	
calzaturiero	si		si	si	
cartario e cartotecnico	si		si	si	
cemento, calce, gesso e malte	si		si	si	
chimico-farmaceutico	si		si	si	
coibentazioni termo-acustiche	si		si		
commercio	si		si	si	
conciario	si		si	si	
doppiaggio	no				
edilizia	si		si		
enti autonomi lirici	si		si		
esercizi cinematografici	si		si	si	
esercizi teatrali	si		si		
filiera ittica e retifici	si		si	si	
gas - acqua	si		si	si	
gestioni aeroportuali e servizi assistenti a terra	nd				
gomma-plastica	si		si	si	
grafico ed editoriale	si		si	si	
impianti di trasporto a fune	si		si	si	
imprese private distribuzione, recapito, servizi p	no				
imprese radio televisive private	si		si	si	
industria cineaudiovisiva	si		si		
industria turistica	si		si	si	
istituti di vigilanza privati	si			si	
istituti finanziari e aziende di credito	no				
istituti privati di educazione e istruzione	si		si		
lapidei	si		si	si	
laterizi, manufatti in cemento	si		si	si	
lavanderie industriali	si		si	si	
lavoro temporaneo	nd				
legno-arredamento, boschivo-forestale	si		si	si	
logistica, trasporto merci e spedizioni	no				
metalmecanico	si	si	si	si	si
minerario	si		si	si	
occhiali e articoli inerenti l'occhialeria	si		si	si	
ombrelli-ombrelloni	si		si	si	
orafi e argentieri	si	si	si	si	si
ospedali privati (personale medico)	si		si		
ospedali privati (personale non medico)	si		si		
pelli, cuoio e succedanei	si		si	si	
penne, matite e affini, spazzole, pennelli, scope	si		si	si	
petrolio - energia	si		si	si	
piastrelle di ceramica	si		si	si	
pompe funebri	si		si	si	
servizi ambientali	si		si	si	
servizi di pulizia e servizi integrati multiserviz	no				
servizi postali in appalto	nd				
settore elettrico	si		si	si	
socio-assistenziale	si		si	si	
studi professionali	si		si		
teatri stabili pubblici e gestiti dall'eti	si		si		
telecomunicazioni	si		si	si	
termale	nd				
terziario confesercenti	si			si	
tessile e abbigliamento	si		si	si	
troupes cineaudiovisive	no				
vetro, lampade e display	si		si	si	
videofonografici	si		si	si	

8. Glossario dei termini

Aziendale , welfare	Insieme di beni e servizi non monetari corrisposti al dipendente da parte datoriale. Può essere negoziato, se nasce e si sviluppa dai fenomeni di contrattazione tra le parti, o concesso unilateralmente dal datore di lavoro.
Benefit	Servizi e beni messi a disposizione del lavoratore o della sua famiglia.
Budget on top	Erogazione da parte del datore di lavoro in aggiunta alla retribuzione del dipendente, sotto forma di welfare
Diffusione welfare aziendale , tasso di	Quota di accordi che prevedono forme di welfare aziendale sul totale di quelli che prevedono premi di produttività ai fini della detassazione. Per come è costruito, l'indice non rileva le eventuali iniziative adottate da imprese senza accordi depositati presso il Ministero del Lavoro.
Occupazionale , welfare	Tipologia di welfare destinata a lavoratori o soggetti precedentemente occupati. Può avere carattere volontario o negoziale (quando è liberamente sottoscritto dal beneficiario o concesso da parte datoriale) ovvero obbligatorio (imposto da un contratto o dalla legge). Le prestazioni sono finanziate dai contributi dei lavoratori e dei datori di lavoro.
Personale , welfare	Tipologia di welfare erogato da soggetti privati liberamente e sottoscritto da soggetti a prescindere dalla loro condizione professionale
Premio convertito in welfare	Premio di risultato sostituibile (in tutto o in parte, a precise condizioni) in servizi welfare
TFR (Trattamento di Fine Rapporto)	Il Trattamento di Fine Rapporto, conosciuto anche come liquidazione, è una forma di retribuzione destinata ai lavoratori subordinati di natura differita, erogata alla cessazione del rapporto di lavoro.
Transato	Quota del pacchetto fruita
Universalistico , welfare	Tipologia di welfare erogata dallo Stato e che prevede protezioni sociali per tutti i membri della comunità, indipendentemente dal livello di reddito individuale o familiare.

Elenco Rapporti pubblicati:

- “Osservatorio Assolombarda - Agenzie Per il Lavoro IV trim 2016” N° 01/2017
- “Credito e rischio delle imprese – III trim 2016” N° 02/2017
- “5° Rapporto sulla fiscalità locale nei territori di Milano, Lodi e Monza e Brianza” N° 03/2017
- “Osservatorio Territoriale Infrastrutture - Rapporto OTI Nordovest” N° 04/2017
- “Osservatorio Assolombarda - Agenzie Per il Lavoro I trim 2017” N° 05/2017
- “Il lavoro a Milano - Edizione 2017” N° 06/2017
- “Il Progetto Life Sciences” N° 07/2017
- “Credito e rischio delle imprese - Osservatorio IV trimestre 2016” N° 08/2017
- “Quanto costa la burocrazia? Osservatorio sulla Semplificazione” N° 09/2017
- “La rilevanza della filiera Life Science in Lombardia: benchmarking tra regioni italiane ed europee” N° 10/2017
- “Osservatorio Assolombarda - Agenzie Per il Lavoro II trim 2017” N° 11/2017
- “Credito e rischio delle imprese - Osservatorio I trimestre 2017” N° 12/2017
- “L'internazionalizzazione degli atenei di Milano e della Lombardia” N° 13/2017
- “Osservatorio Assolombarda - Agenzie Per il Lavoro III trim 2017” N° 14/2017
- “Credito e rischio delle imprese - Osservatorio II trimestre 2017” N° 15/2017
- “Osservatorio Assolombarda - Agenzie Per il Lavoro IV trim 2017” N° 01/2018

www.assolombarda.it
www.assolombardanews.it

