



BENEFIT

## Welfare aziendale: ai dipendenti piace la formazione

Ci sono oltre 30mila accordi registrati che prevedono diversi «menu»

di Luisa Adani



Attiva le notifiche di Corriere della Sera



**CORRIERE DELLA SERA**

DATAROOM

Come si  
riportano a casa  
46 milioni cash  
da conti svizzeri

di Milena Gabanelli e Andrea Pasqualetto

Il welfare conquista passo dopo passo le imprese italiane grandi e piccole. A un settore pubblico sempre più assottigliato dagli obiettivi di riduzione del deficit, grazie alle agevolazioni fiscali le aziende stanno rispondendo sviluppando piani per il benessere dei collaboratori e delle loro famiglie. Ciò con diverse finalità: offrire una busta paga di fatto più pesante, migliorare il clima interno, fidelizzare i dipendenti e attrarre nuovi talenti. Il trend dei piani è in crescita e sono buoni i dati generali, soprattutto quelli delle aziende raggruppate da Assolombarda.

È quanto emerge dall'Osservatorio sul Welfare, promosso dal Centro studi di Assolombarda e da nove operatori del settore (Assiteca, Easy Welfare, Edenred, Eudaimon, Double You, Health Italia, Valore Welfare, Welfare Company, Welfare4you) che ha fotografato lo stato dell'arte a fine anno. A dicembre gli accordi aziendali che hanno previsto premi di produttività e depositati al ministero del Lavoro (condizione necessaria perché siano riconosciute le agevolazioni fiscali, contributive o di altro genere legate alla stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali) erano 28.515 (al 16 maggio, ultimi dati rilevati, salgono a 32.542, 10.633 ancora attivi). Dei 15.639 in vigore (12.644 aziendali e 2.995 territoriali) il 33,5% hanno previsto misure di welfare aziendale (+5% rispetto a giugno dell'anno scorso). Il nuovo meccanismo interessa il 60% fra le imprese afferenti ad Assolombarda di Milano, Lodi, Monza e Brianza, riguardando così 25mila lavoratori e le loro famiglie. «Si conferma così — commenta Mauro Chiassarini, vicepresidente di Assolombarda con delega alle Politiche del lavoro, sicurezza e welfare — il forte stimolo dato alla contrattazione e mette in luce una spiccata propensione delle imprese milanesi al welfare».

Il dato italiano è interessante e secondo l'Osservatorio «il welfare occupazionale nel nostro Paese si sta sviluppando attraverso la negoziazione tra le parti sociali e nel tempo sta rafforzando il cosiddetto welfare mix, in cui pubblico e privato partecipano alla protezione sociale del cittadino».

Quando nei contratti nazionali ci si riferisce al welfare in generale si fa riferimento alla previdenza complementare e all'assistenza sanitaria integrativa e nell'85% dei casi è presente almeno uno dei due istituti. Solo nel contratto nazionale dei metalmeccanici e degli orafi è invece previsto un importo specifico da destinare a queste finalità. Il 43% degli accordi prevede la possibilità di convertire in welfare parte del premio di risultato; il 31% determina un importo fisso, grossomodo fra i 300 e i 450 euro, spesso differenziato rispetto alla qualifica del lavoratore; il 26% prevede entrambe le due soluzioni.

I benefit indicati nei contratti possono essere schematizzati secondo tre gruppi: a presenza diffusa inseriti nel 75% dei casi (scuola e istruzione, cultura e ricreazione, assistenza, previdenza, mobilità), frequenti nel 25% (ristorazione, fringe benefit, assistenza sanitaria, mutui e finanziamenti, programmi assicurativi), saltuari se riportati in meno del 21% (orario di lavoro, ferie e permessi, agevolazioni alla maternità, servizi di pubblica utilità). Resta ancora sotto traccia l'attenzione allo smart working, alla flessibilità e ai temi della conciliazione.

Sul fronte delle misure del welfare, la fonte di finanziamento principale (51% dei casi) è il budget on top, cioè quanto il datore di lavoro eroga sotto forma di welfare oltre alla retribuzione, il 30% viene dalla conversione del premio di risultato e il 29% dalle risorse del contratto nazionale. In una realtà su 10 le risorse vengono sia dall'autofinanziamento e dalla conversione del premio e in una su 20 dal budget on the top e dal contratto nazionale. Non sono ancora presenti invece finanziamenti pubblici diretti. Il valore medio dell'importo destinato l'anno scorso è stato pari a 558 euro a persona, ne è però stato speso solo il 70%, con una crescita dell'8% rispetto al 2016.

Infine un altro dato raccolto dall'Osservatorio: quanto offerto dai provider e su quanto richiesto dalle persone. Tra le preferite la categoria «scuola e istruzione», che riguarda quasi il 40% degli acquisti contabilizzati. Seguono i fringe benefit (20%), la previdenza (15%), l'assistenza sanitaria (13%) e quanto riguarda l'area culturale/ricreativa (11%).