



ASSOLOMBARDA

OSSERVATORIO

Welfare Assolombarda

Anno 2018

RAPPORTO

N°06/2019

A cura dell'Area

Centro Studi

Con la collaborazione di



Indice Contenuti

1. IN SINTESI	5
Non rallenta la diffusione del welfare aziendale	5
Prende piede la conversione del premio	5
Più risorse a disposizione per i lavoratori	5
L'importanza del supporto al welfare	5
2. IL TREND DELLA CONTRATTAZIONE	7
Il quadro nazionale	7
Il quadro dell'area milanese	8
3. I TREND DEL MERCATO	13
Le fonti di finanziamento	13
La spesa welfare	13
Il pacchetto di benefit	15
4. LA DIMENSIONE DEL WELFARE: DALL'AZIENDA AL TERRITORIO	17
Invecchiamento e sostenibilità	17
Il welfare aziendale come risposta al problema	17
Gli accordi territoriali, il welfare a portata d'impresa	18
Attenzione ai bisogni dell'individuo per un welfare vincente	19
Le sfide da affrontare	19
Un supporto che va confermato	20
5. APPENDICE	21
6. GLOSSARIO DEI TERMINI	22

1. In sintesi

Non rallenta la diffusione del welfare aziendale

Ad aprile 2019 gli accordi depositati presso il Ministero del Lavoro che prevedono misure di welfare hanno raggiunto il 52% del totale, in crescita rispetto al 33,5% di dicembre 2017. Pur trattandosi di un indicatore solo parziale di misurazione della diffusione del welfare, dal momento che tiene conto solo delle iniziative formalizzate in accordi depositati, si tratta di un chiaro segnale che **il fenomeno si sta ulteriormente sviluppando nel nostro Paese.**

Prende piede la conversione del premio

I dati sulla contrattazione condotta in Assolombarda, pur circoscritti all'area di Milano, Monza Brianza e Lodi, aggiungono dettagli importanti al dato ufficiale, consentendo di cogliere l'evoluzione dei contenuti. **Sempre più spesso** le parti scelgono di finanziare le misure di welfare attraverso la **conversione di parte del premio di risultato**, con la possibile integrazione di un l'importo fisso destinato a welfare.

Tra le misure di welfare offerte ai lavoratori perde un po' rilevanza la ristorazione a favore di **scuola/istruzione, assistenza sanitaria, area assistenziale e previdenza.**

Più risorse a disposizione per i lavoratori

In base ai dati raccolti il **CCNL diventa la fonte di finanziamento più frequente**: 55% dei pacchetti – praticamente il doppio del 29% del 2017 - e la combinazione “CCNL + budget on top” cresce dal 5% del 2017 al 7%.

Cresce la somma messa a disposizione e aumenta l'importo speso.

Infatti stando ai dati forniti dai provider l'**ammontare medio della spesa per welfare aziendale è salito** del 7,5%, dai 558 euro rilevati nel 2017 ai 600 registrati nel 2018.

Considerando che secondo i dati forniti dai provider l'importo speso nel 2018 rappresenta poco più del 66% del budget totale allocato a welfare (in lieve discesa rispetto al 70% registrato nel 2017), **il budget totale a disposizione di ogni lavoratore** corrisponde a 909 euro nel 2018, il +14,1% in più dei 797 euro stimabili nel 2017.

L'importanza del supporto al welfare

La diffusione delle politiche di welfare aziendale, in particolare di quelle contrattate, **deve continuare ad essere sostenuta** in quanto elemento ormai importante per garantire anche la tenuta del sistema pubblico, in una logica di integrazione e complementarietà.

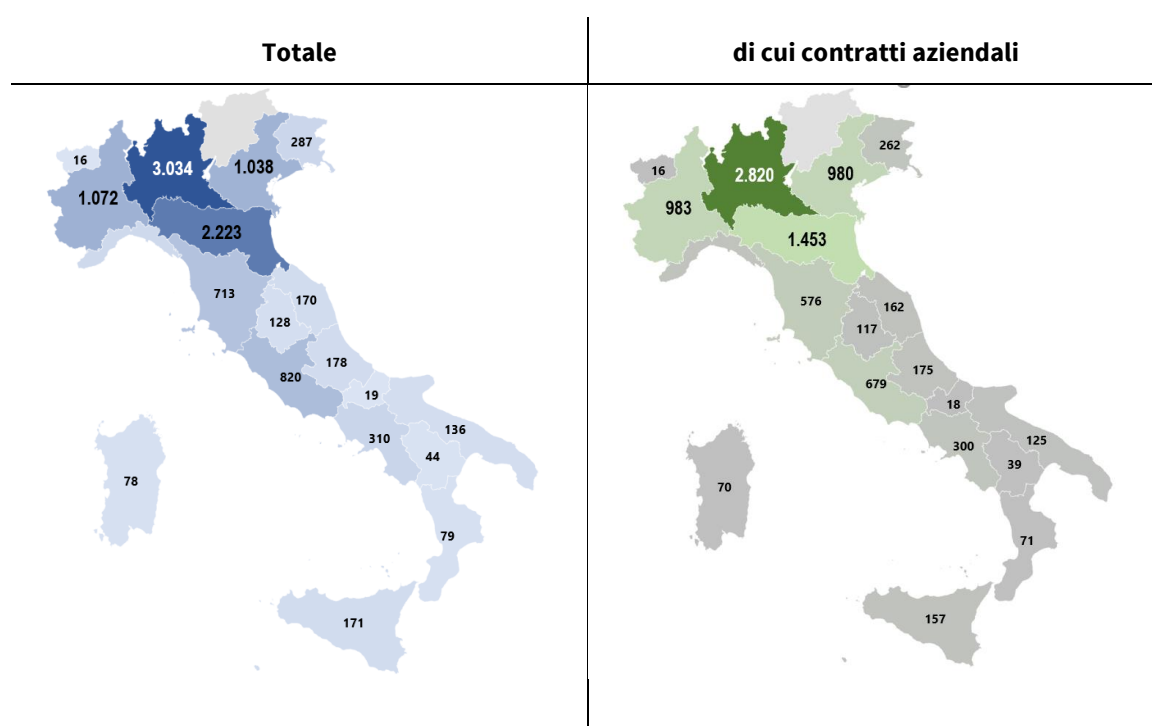
2. Il trend della contrattazione

Il quadro nazionale

Dagli accordi - aziendali o territoriali – depositati presso il Ministero del Lavoro risulta che, al 15 aprile 2019, sono 11.023 le dichiarazioni di conformità che si riferiscono a contratti attivi¹, di cui 9.391 sono contratti aziendali e 1.632 contratti territoriali.

In Lombardia si concentrano oltre 3 mila di queste dichiarazioni (3.034, di cui 2.820 sono contratti aziendali e 214 territoriali).

Figura 1 – Distribuzione geografica dei contratti depositati presso il Ministero del Lavoro (aprile 2019)



fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Ministero del lavoro

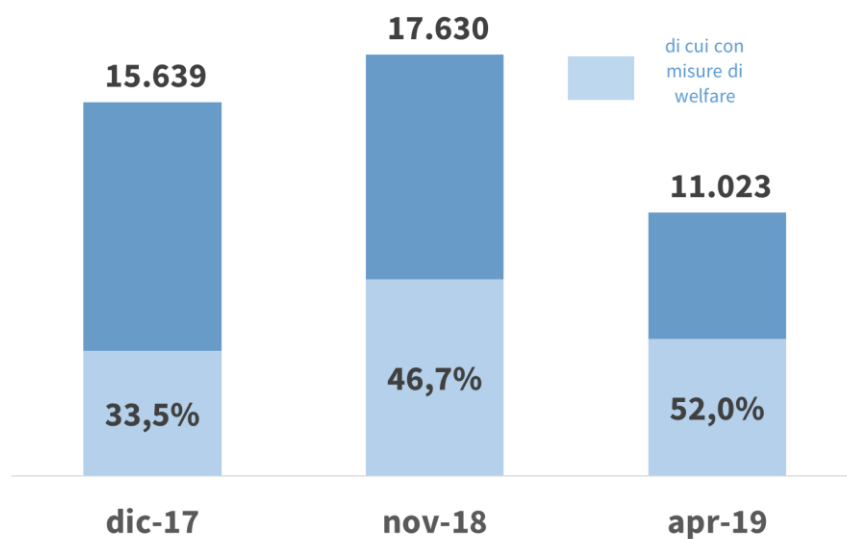
Degli 11.023 contratti attivi, 8,814 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 6.478 di redditività, 5.481 di qualità, mentre 1.479 prevedono un piano di partecipazione e 5.733 prevedono misure di welfare aziendale.

Il tasso di diffusione del welfare aziendale tra gli accordi che contengono istanze di premio² ha quindi raggiunto il 52% dal 33,5% rilevato a dicembre 2017, evidenziando una crescita significativa nell'arco di tempo considerato.

¹ Per "attivo" si intende il contratto in cui il "periodo di validità" indicato nel modello comprende il mese di aprile 2019.

² Quota di accordi che prevedono misure di welfare sul totale di quelli attivi depositati. 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.

Figura 2 – Gli accordi attivi depositati presso il Ministero del Lavoro (dic 2017-aprile 2019)



fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Ministero del lavoro

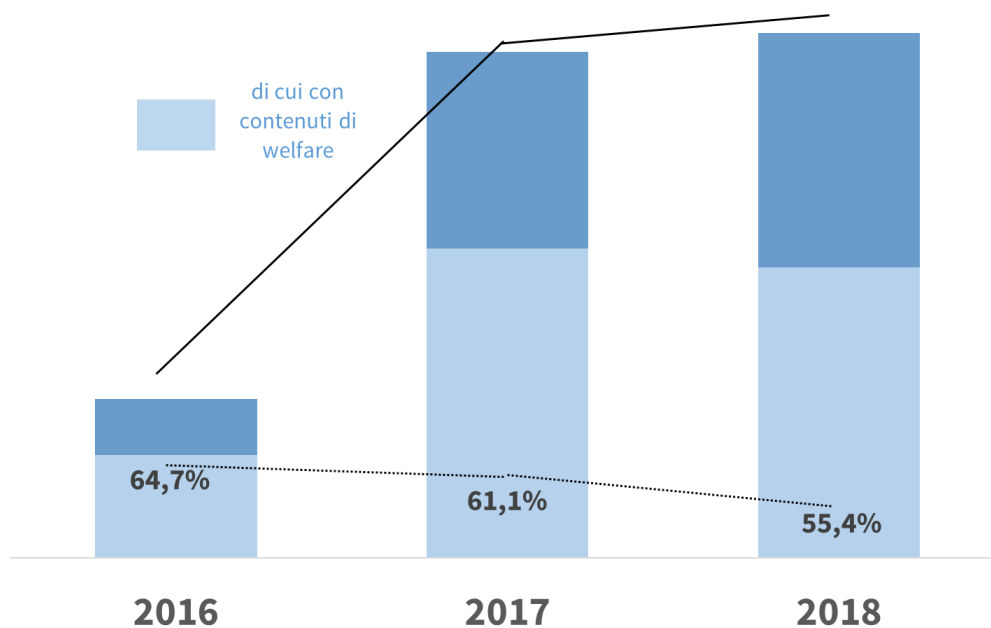
Il quadro dell'area milanese

Grazie al monitoraggio avviato nell'ambito dell'Osservatorio sugli accordi stipulati in Assolombarda³ disponiamo di dati circoscritti geograficamente - il territorio di Milano, Monza Brianza e Lodi - ma con indicazioni sul trend negli ultimi 3 anni e dettagli settoriali (dove l'elemento di differenziazione è il CCNL applicato).

Analizzando i dati disponibili per gli anni 2016, 2017 e 2018 si osserva da un lato il sensibile incremento dell'attività di contrattazione nel 2017, dall'altro la significativa percentuale di accordi con contenuti di welfare, superiore alla media nazionale.

³ Il monitoraggio degli accordi stipulati in Assolombarda è stato effettuato con la collaborazione di Ryan Coretta, dell'Area Sindcale

Figura 3 – Gli accordi aziendali stipulati in Assolombarda



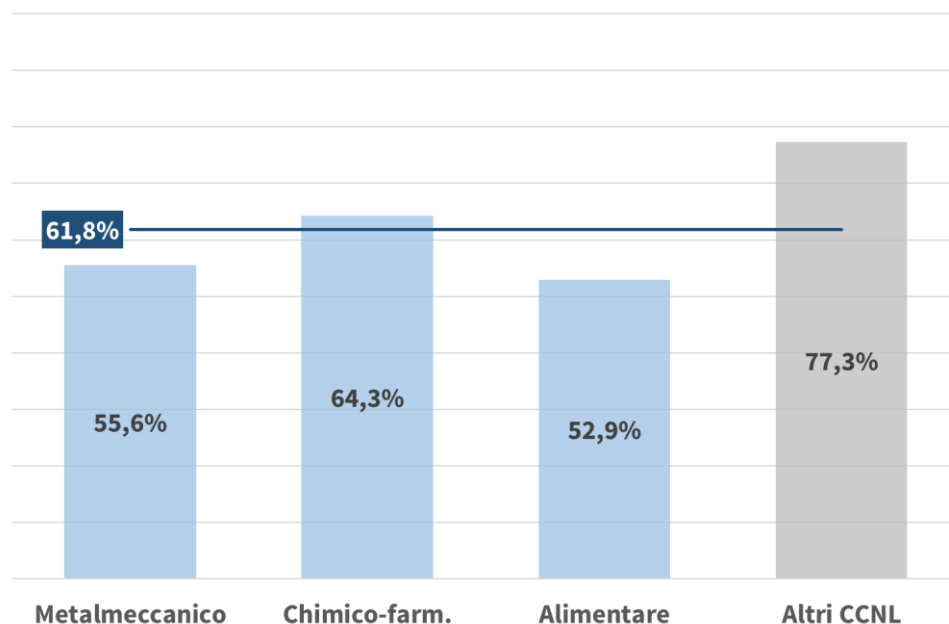
elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Area Sindacale

Tra i 127 accordi stipulati negli ultimi 3 anni quelli in vigore al 31 dicembre 2018 sono 110, concentrati soprattutto tra imprese che applicano il CCNL chimico-farmaceutico (42), metalmeccanico (27) e alimentare (17)⁴ e 22 vari.

Escludendo l'aggregato residuale, tra i tre comparti in cui si concentra il maggior numero di accordi il tasso di diffusione del welfare più elevato si rileva nel chimico-farmaceutico: 64,3%, rispetto alla media del triennio di 61,8%. La percentuale sfiora il 56% nel metalmeccanico e il 53% nell'alimentare.

⁴ Tra i 22 rimanenti sono presenti Autoferrotranvieri, Cartario E Cartotecnico, Commercio, Gomma Plastica, Grafico Ed Editoriale, Legno, Ospedali Privati, Studi Professionali, Telecomunicazioni, Tessile E Abbigliamento

Figura 4 – Diffusione del welfare negli accordi aziendali: differenze settoriali (principali CCNL)

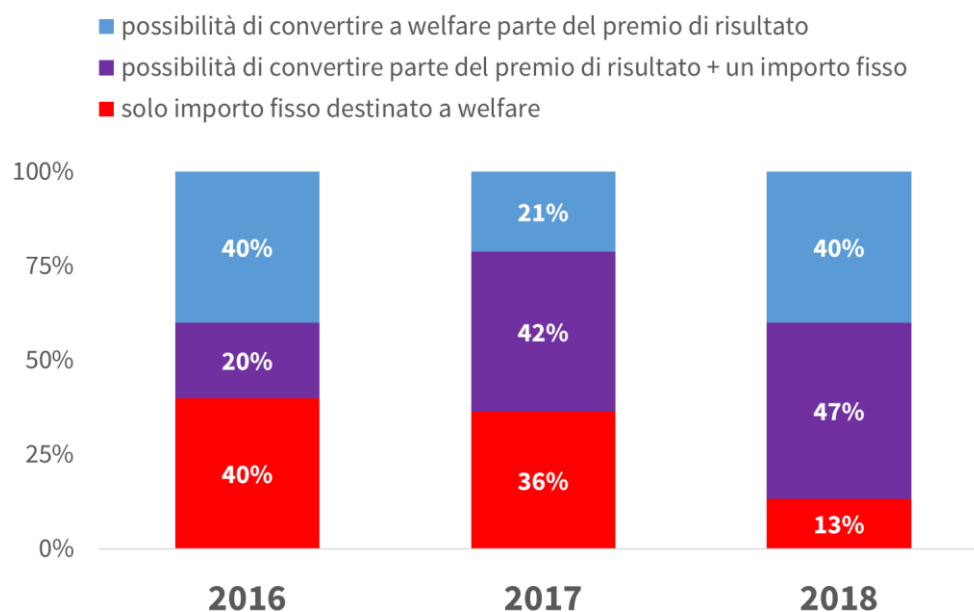


elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Area Sindacale

Significativa appare anche l'evoluzione delle opzioni previste dall'accordo. Nel tempo è andata diminuendo la prassi di erogare solo un importo fisso destinato a welfare e si è diffusa quella di affiancarlo alla possibilità di conversione.

La sola possibilità di conversione nel 2018 è tornata in auge, dopo la flessione del 2017.

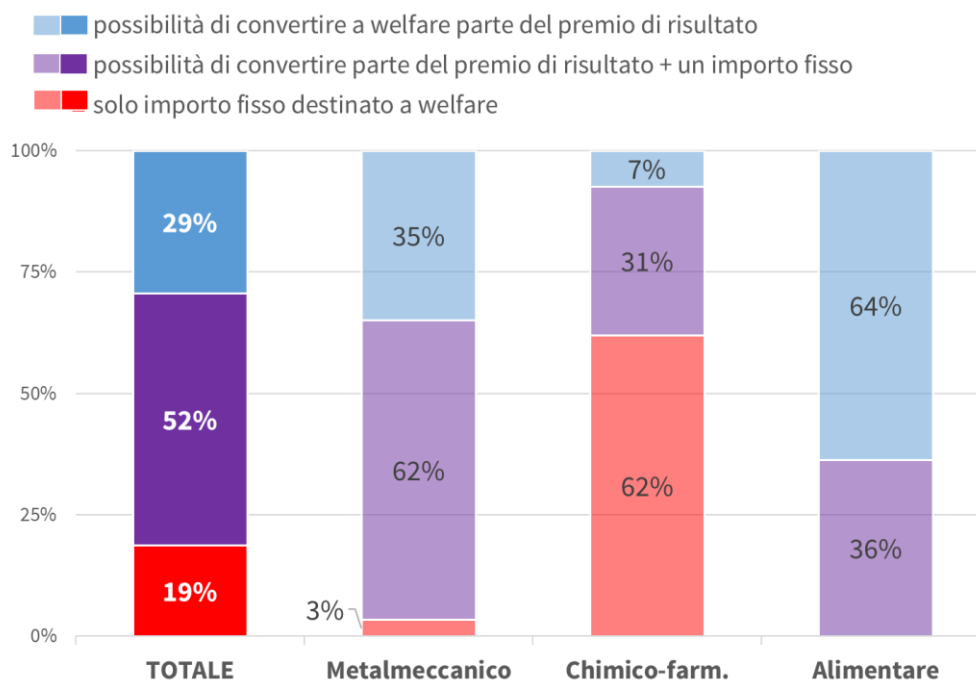
Figura 5 – Opzioni previste dall'accordo: evoluzione 2016-2018



elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Area Sindacale

Dall'analisi degli accordi stipulati nel triennio emergono sensibili differenze a livello settoriale: il chimico-farmaceutico si distingue per l'elevata incidenza di accordi che prevedono solo un importo fisso destinato a welfare, eventualità che invece tra i metalmeccanici è piuttosto rara e nell'alimentare del tutto assente. I metalmeccanici prediligono la formula mista importo fisso + possibilità di conversione, mentre nell'alimentare la possibilità di conversione del premio di risultato è quella nettamente più frequente.

Figura 6 – Opzioni previste dall'accordo: differenze per i principali CCNL



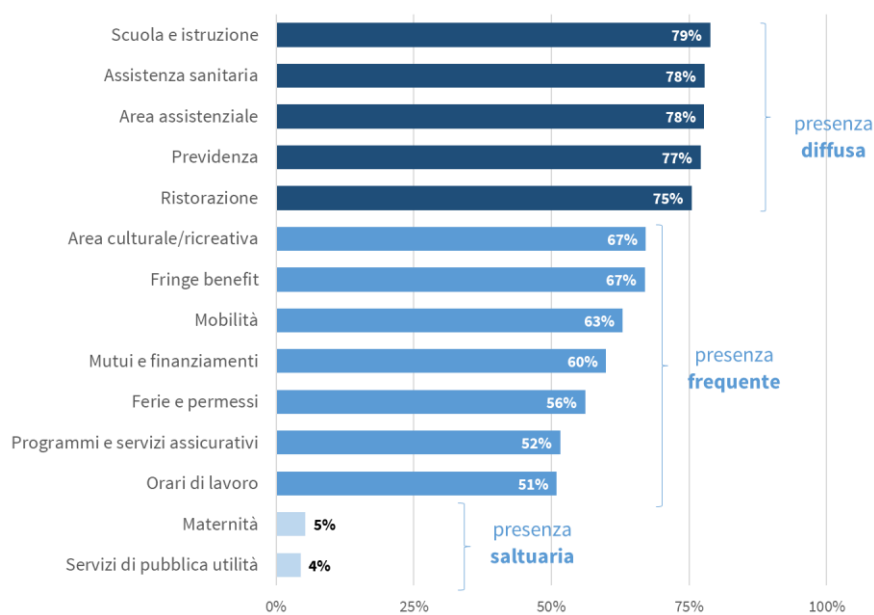
elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Area Sindacale

L'attività di monitoraggio degli accordi aziendali stipulati in Assolombarda copre ormai un arco temporale triennale: le considerazioni sulla frequenza delle varie misure di welfare previste dagli accordi si basano quindi su una base di dati sufficientemente consolidata.

Nella Figura 7 successiva le 14 tipologie di benefit considerati (previdenza, assistenza sanitaria, area assistenziale, mutui e finanziamenti, scuola e istruzione, area culturale/ricreativa, programmi e servizi assicurativi, mutui e finanziamenti, mobilità, fringe benefit, ristorazione, ferie e permessi, maternità servizi di pubblica utilità, orari di lavoro) sono state suddivise in tre gruppi, in base a quanto frequentemente siano stati inseriti negli accordi:

- benefit a presenza **diffusa**, rilevati nel 75% degli accordi ed oltre;
- quelli a presenza **frequente**, previsti in più della metà degli accordi;
- quelli presenti **saltuariamente**, ovvero in meno della metà degli accordi.

Figura 7 – Le misure indicate negli accordi



elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Area Sindacale

Negli accordi stipulati in Assolombarda nel triennio 2016-2018 i benefit di maggior successo sono quelli che supportano la formazione, provvedono forme di l'assistenza, integrano le forme previdenziali e attengono alla ristorazione.

Il welfare aziendale riguarda meno spesso – ma comunque frequentemente - la sfera della cultura e del tempo libero, gli aspetti della mobilità, la gestione dei tempi di lavoro (ferie, permessi o orario), gli interessi finanziari o assicurativi del lavoratori.

Più raramente il welfare aziendale si concretizza in servizi di pubblica utilità o in forme di sostegno alla maternità.

3. I trend del mercato

Le fonti di finanziamento

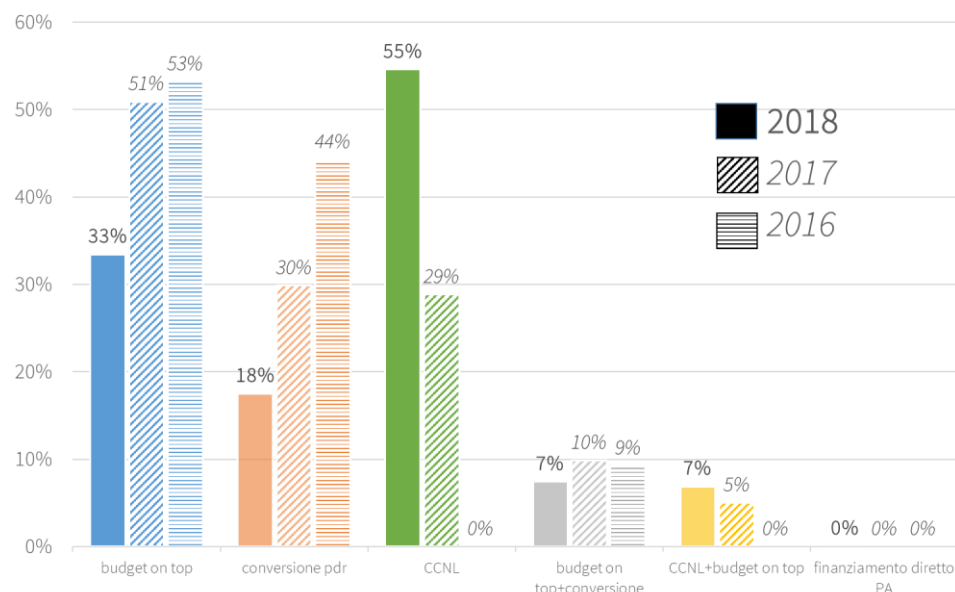
Dai dati forniti all'Osservatorio Welfare di Assolombarda dai provider del settore aderenti all'iniziativa, emergono indicazioni sull'evoluzione delle fonti di finanziamento del welfare aziendale tra il 2016 ed il 2018.

Il CCNL raggiunge la prima posizione raddoppiando – dal 29% al 55% delle aziende - tra il 2017 e il 2018, confinando così in seconda posizione col 33% delle aziende il budget on top, in precedenza di gran lunga la più diffusa principale di finanziamento.

Nell'arco del triennio è scesa anche la diffusione della conversione del premio di risultato: dal 44% dei pacchetti nel 2016 l'incidenza si è ridotta significativamente già nel 2017 (30%) e nel 2018 si è quasi dimezzata (18%).

Si fa spazio la fonte mista “budget on top+CCNL” (salita dal 5% del 2017 al 7% del 2018) mentre l'altra forma mista - “budget on top+conversione PDR” – torna al 7% dopo il picco del 10% toccato nel 2017. Ancora del tutto assente risulta il finanziamento pubblico diretto.

Figura 8 – La fonte di finanziamento



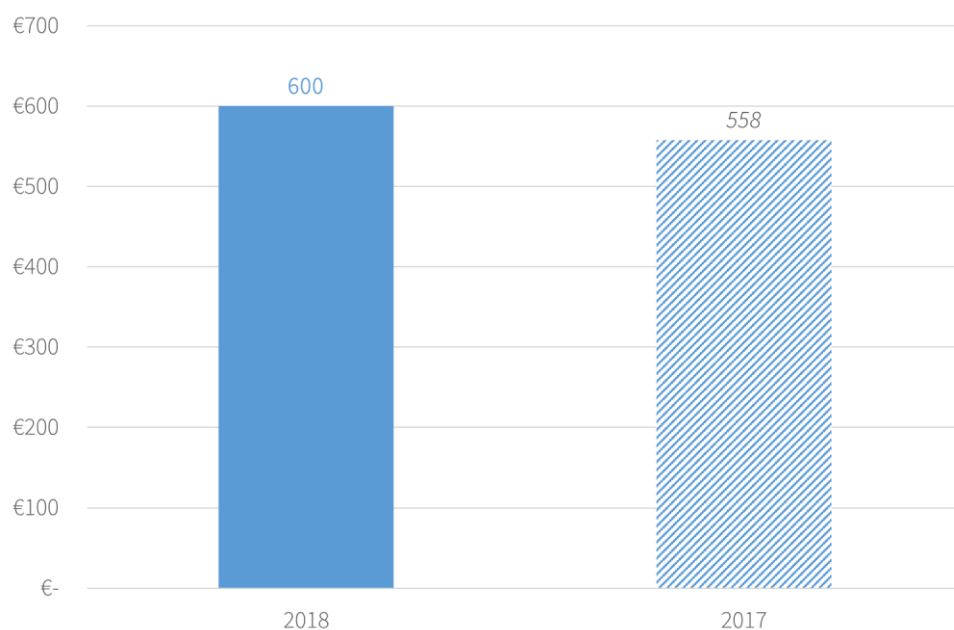
elaborazione

Centro Studi Assolombarda su dati provider

La spesa welfare

Il budget medio per lavoratore di spesa in welfare aziendale è salito dai 558 euro del 2017 ai 600 del 2018, con un incremento su base annua del +7,5%.

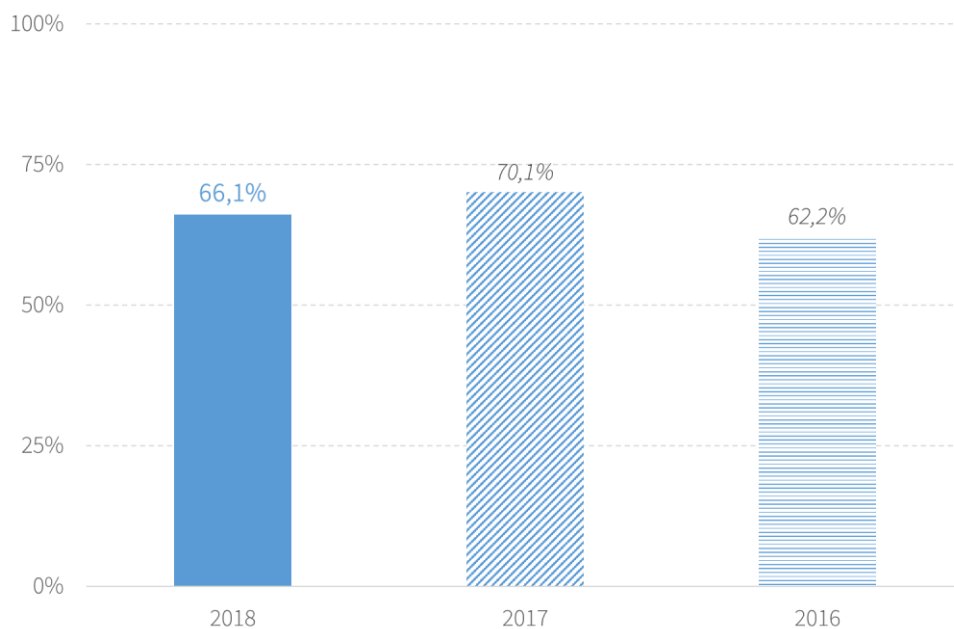
Figura 9 – Ammontare medio spesa welfare aziendale



elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati provider

Nell'anno è stato speso poco più del 66% del budget totale allocato a welfare, in lieve discesa rispetto al 70% toccato nel 2017 ma comunque al di sopra del 62% del 2016.

Figura 10 – Quota spesa sul budget totale



elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati provider

Quindi i 600 euro spesi corrispondono a 909 euro mediamente messi a disposizione del lavoratore, il 14,1% il più dei 797 euro del 2017 (di cui 558 rappresentano il 70%).

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: previdenza, assistenza sanitaria, area assistenziale, mutui e finanziamenti, scuola e istruzione, area culturale/ricreativa, programmi e servizi assicurativi, mobilità e 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 quota⁵ di pacchetti che includono tale misura sul totale di quelli offerti;
- la quota di transato generato dalla misura sull'importo totale raccolto dai provider.

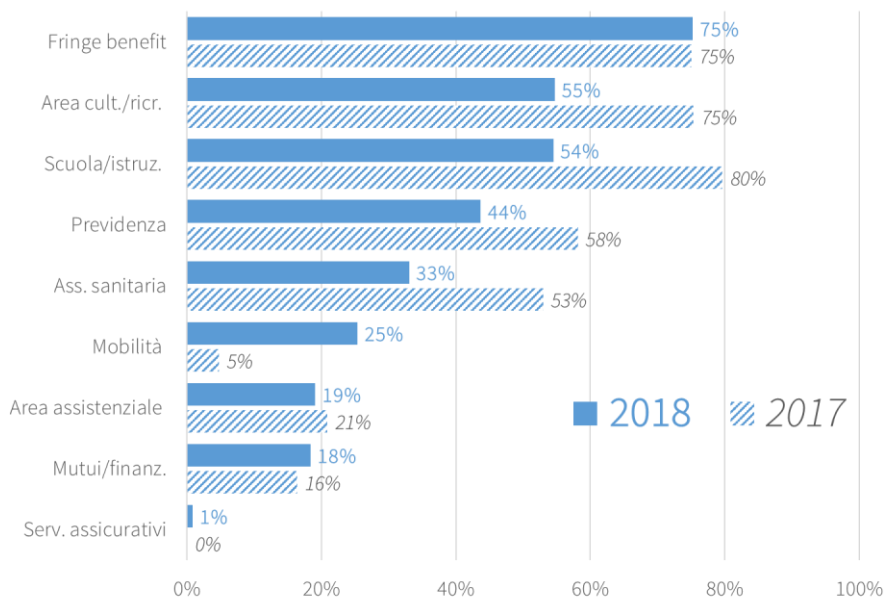
In primo valore descrive la composizione dell'**offerta**, il secondo la composizione delle **richieste**.

Tra le misure di welfare offerte dai provider nel 2018 raggiungono il primo posto i fringe benefit, mentre si ridimensiona in misura consistente l'offerta di benefit riconducibili all'area culturale/ricreativa, al settore istruzione, alla previdenza e all'assistenza sanitaria: in media le percentuali si riducono nell'ordine dei 20 punti percentuali.

Sale in misura significativa l'offerta di soluzioni per la mobilità, che passano dalla presenza in un pacchetto su 20 nel 2017 a un pacchetto ogni 4 nel 2018.

Sostanzialmente invariata intorno al 20% l'offerta di strumenti assistenziali⁶ e finanziari; quasi del tutto assenti dai pacchetti offerti i servizi assicurativi.

Figura 11 – Le misure offerte dai provider



elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati provider

Dal lato domanda, le misure di welfare più richieste dai lavoratori si confermano anche nel 2018 quelle che rientrano nella categoria “scuola e istruzione”, ma – come emerge dalla seguente Figura 12 - la quota di acquisti di tale tipologia contabilizzati dai provider si riduce dal 39% al 31%.

⁵ Ogni pacchetto può contenere più misure, quindi la somma è superiore al 100%

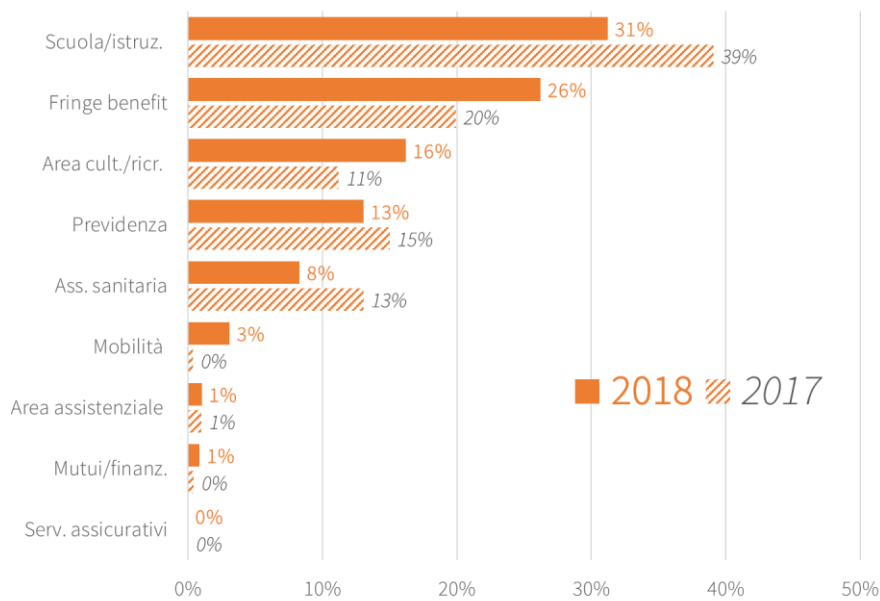
⁶ La categoria include Long Term Care (rendita mensile in caso di perdita di autosufficienza) e Dread Disease (indennizzo per gravi malattie)

Tra le misure richieste dai lavoratori seguono per importanza i fringe benefit (26% del transato, in salita dal 20%) e l'area culturale/ricreativa (che conquista il terzo posto incrementando la quota dall'11% al 16%).

In lieve regresso risultano – nell'arco di tempo considerato - la previdenza (dal 15% al 13%) e l'assistenza sanitaria (dal 13% all'8%).

Rimangono marginali le richieste di mobilità (che sono invece molto presenti nelle offerte, come visto in precedenza), misure di assistenza, mutui e finanziamenti, assenti programmi e servizi assicurativi.

Figura 12 – Le misure richieste dai lavoratori



elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati provider

4. La dimensione del welfare: dall'azienda al territorio

Il presente è stato redatto a cura dell'Area Lavoro e Previdenza di Assolombarda

Invecchiamento e sostenibilità

La sostenibilità del nostro sistema di welfare è tra le sfide più importanti che dovranno essere affrontate nel prossimo futuro.

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 che ha anche incrociato un processo spontaneo di ripresa di attenzione da parte delle imprese e delle relazioni industriali, non solo nel campo della previdenza e dell'assistenza sanitaria, ma anche in quello dei servizi, con particolare riferimento a quelli a favore della famiglia e dei fringe benefits.

E' un dato di fatto che il nostro sistema di welfare pubblico si sia progressivamente indebolito, vuoi per fattori economici legati a crisi e debito pubblico, vuoi per motivi connessi ai bisogni delle persone, che sono cambiati.

Il nostro è un paese che invecchia, e questo è un trend che nei prossimi anni tenderà a consolidarsi come fenomeno in crescita. Il tema della non autosufficienza già si pone come fenomeno sociale, a forte impatto sulle famiglie e sui lavoratori, destinati a rimanere al lavoro molto più a lungo e per i quali diventa fondamentale riuscire a trovare misure di conciliazione adeguate e praticabili.

Il sistema pensionistico, legato al sistema di calcolo contributivo a seguito delle riforme che si sono succedute per garantirne la sostenibilità, rischia di non essere sufficiente e sarà fondamentale affiancare al primo pilastro - quello pubblico - anche il secondo pilastro, quello cioè della previdenza complementare, che va sostenuta con adeguate politiche fiscali. Nel nostro paese il tasso di adesione, intorno al 30% a livello nazionale, è ancora troppo basso.

Complessivamente c'è un crescente bisogno di prestazioni integrative, non solo in campi più tradizionalmente coperti dalla contrattazione collettiva nazionale quali appunto previdenza e assistenza sanitaria integrativa, ma anche in quello dei servizi alla persona, con particolare riferimento ai bisogni emergenti legati all'invecchiamento e ai cambiamenti della compagine sociale. La rete della famiglia, che da sempre ha ammortizzato le fasi di crisi e le necessità di cura, oggi è sempre più in difficoltà a rispondere a questi bisogni.

Il welfare aziendale come risposta al problema

In questo scenario, che è in continua evoluzione e che fondamentalmente è legato a trend demografici, congiuntura economica e scelte politiche, si inserisce la possibile risposta del welfare aziendale che - in una logica integrativa rispetto a quello pubblico - rappresenta un'opportunità per imprese e lavoratori muovendosi in quella logica *win-win* che si è visto essere uno degli elementi che contribuiscono all'aumento della produttività e della crescita.

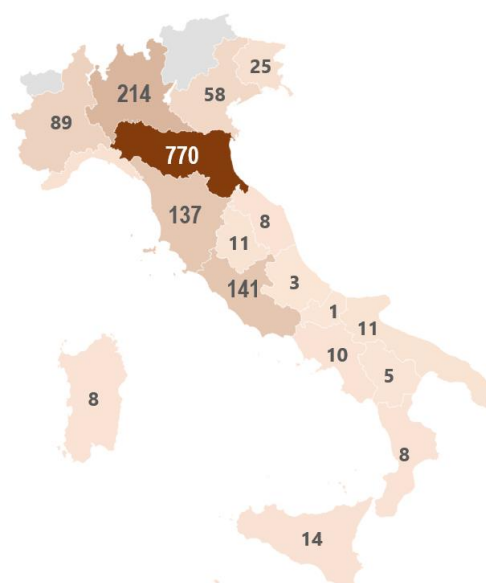
La legislazione di sostegno, attraverso la misura ormai stabile della defiscalizzazione dei premi di produttività, ha portato molte imprese, anche su sollecitazioni dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali, a considerare e inserire i servizi di welfare nell'ambito delle proprie politiche di total reward e ad affrontare la negoziazione per i premi ad obiettivo con un'attenzione particolare al tema del welfare.

Gli accordi territoriali, il welfare a portata d'impresa

Un ulteriore apporto è stato fornito dall'Accordo Interconfederale tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil del 16 luglio 2016, che ha aperto la strada alla introduzione di premi ad obiettivo con possibilità di conversione in welfare anche nelle imprese prive di rappresentanza sindacale, recepito da Assolombarda con tre accordi territoriali con Cgil, Cisl, Uil di Lodi, Milano, Monza e Brianza. Si tratta di intese volte a favorire la diffusione dei premi di risultato correlati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione anche nelle imprese dove non vi siano rappresentanze sindacali aziendali. Gli accordi prevedono inoltre la possibilità per il lavoratore di richiedere la conversione del maturato in credito welfare.

Secondo i dati più recenti diffusi dal Ministero del Lavoro⁷ a tutto aprile 2019 sono 1.632 i contratti territoriali attivi, concentrati soprattutto in Emilia Romagna, Toscana e Lazio, ma numerosi anche in Lombardia (dove se ne contano ben 214).

Figura 13 – Distribuzione geografica dei contratti territoriali depositati presso il Ministero del Lavoro (aprile 2019)



fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Ministero del lavoro

L'evoluzione della contrattazione aziendale, anche spinta da quella nazionale come è avvenuto nell'ultimo rinnovo del contratto metalmeccanico, testimonia come gli accordi siano sempre più costruiti sui bisogni delle popolazioni delle imprese, lasciando ai lavoratori margini di valutazione non solo in relazione alla convertibilità del premio di produttività in misure di welfare ma anche alle possibilità di spesa.

⁷ <https://www.lavoro.gov.it/notizie/Pagine/Premi-di-produttivita-e-online-il-Report-aggiornato-15042019.aspx>

Attenzione ai bisogni dell'individuo per un welfare vincente

Capire i bisogni e valutare a quali di questi si può dare risposta è molto importante per la riuscita di qualsiasi piano di welfare aziendale.

Ed è importante comunicare con adeguatezza che cosa rappresenta l'opportunità del welfare e come sia possibile spendere il proprio credito attraverso le modalità operative che sempre più imprese mettono a disposizione dei lavoratori.

In questo senso è necessario costruire una "educazione" al welfare che consenta ai lavoratori di effettuare scelte consapevoli e in linea con le necessità non solo proprie ma anche delle loro famiglie. Ma, al tempo stesso, non meno importante, è che da parte aziendale si colga e si valuti pienamente che anche il welfare, se realizzato con attenzione alle persone, costituisce un fattore di competitività perché migliora la relazione con l'impresa, incidendo sul fattore emotivo e quindi sull'*engagement* del lavoratore, migliorando il benessere organizzativo e il senso di appartenenza.

Così come, per quanto concerne il welfare insito nei modelli organizzativi, stiamo assistendo alla diffusione delle politiche di smart working favorite anche dal diffondersi della tecnologia e delle professioni digitali che – passando dal criterio del controllo della prestazione a quello della valutazione dei risultati – riescono a coniugare migliore *work life balance*, maggiore produttività e *engagement* dei lavoratori, miglioramento della mobilità e delle ricadute ambientali.

In questo scenario, a manager e dirigenti viene richiesto sempre più di assecondare e favorire i cambiamenti organizzativi, esercitando la propria leadership attraverso il tema della collaborazione e dell'*engagement* dei propri collaboratori con la necessità di adeguare i modelli del passato alla organizzazione che cambia.

Diffusione del welfare, attenzione alle persone e al benessere organizzativo, ma anche consapevolezza dell'impresa di essere un elemento del territorio in cui opera, con il quale stabilire scambi e relazioni. Uscire dal perimetro della singola impresa per integrare le esigenze del sistema territoriale nel suo complesso, potrebbe rappresentare una delle linee evolutive del welfare aziendale.

Il circolo virtuoso che le politiche di welfare e di conciliazione sono in grado di generare, anche sulle comunità e sui territori, è un tema che merita di essere sviluppato e che già è oggetto di riflessioni e di sperimentazioni.

Le sfide da affrontare

Come far nascere queste sinergie e come implementarle è la vera sfida.

Alcune esperienze esistono già, si pensi al tema dei servizi all'infanzia con le aperture dei servizi pubblici ai lavoratori del territorio - anche se non residenti - e, viceversa, la disponibilità all'accesso alle strutture aziendali da parte di cittadini del territorio.

Spesso è da questo tipo di collaborazione che è possibile garantire la sostenibilità del sistema e l'accessibilità ai servizi, attraverso una progettualità che vede coinvolte le imprese e gli attori a livello locale.

Ma si pensi per esempio anche alla possibilità che in un contesto di territorio si creino collaborazioni e rapporti tra aziende che sviluppano misure di welfare sia individualmente che in sinergia con altre imprese e amministrazioni pubbliche e a come scelte di questo tipo possano facilitare temi come il trasporto o lo smaltimento dei rifiuti, contribuendo così anche alla sostenibilità ambientale, con ricadute positive sul territorio e i suoi abitanti.

I confini di questo fenomeno sono in divenire, le modalità di realizzazioni delle azioni le più varie, alcune sono sostenute da veri e propri progetti - si pensi al piano territoriale di Regione Lombardia sul tema della conciliazione vita-lavoro - ed è quindi un po' difficile immaginare una modellizzazione. Quello che si può rilevare è che nelle esperienze di welfare aziendale c.d. territoriale si possono rintracciare obiettivi e finalità principalmente riconducibili alla promozione della diffusione del welfare aziendale e delle misure di conciliazione vita lavoro sul territorio, l'integrazione e la creazione di sinergia tra welfare pubblico e privato e la creazione di un valore condiviso.

Un supporto che va confermato

In conclusione la diffusione delle politiche di welfare aziendale, in particolare di quelle contrattate, deve continuare ad essere sostenuta in quanto elemento ormai importante per garantire anche la tenuta del sistema pubblico, in una logica di integrazione e complementarietà. E' importante inoltre monitorare la portata del fenomeno e le sue caratteristiche per apporre gli opportuni correttivi di funzionamento del sistema, oltre che per poter continuare a fornire un contributo al dibattito in una logica di miglioramento e di crescita.

5. 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	si	
enti autonomi lirici	si		si		
esercizi cinematografici	si		si	si	
esercizi teatrali	si		si	si	
filiera ittica e retifici	si		si	si	
gas - acqua	si		si	si	
gestioni aeroportuali e servizi assistenti a terra	si		si		
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	si		si		
imprese radio televisive private	si		si	si	
industria cineaudiovisiva	si		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				
metalmeccanico	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	si		si		
settore elettrico	si		si	si	
socio-assistenziale	si		si	si	
studi professionali	si		si	si	
teatri stabili pubblici e gestiti dall'eti	si		si		
telecomunicazioni	si		si	si	
termale	si		si		
terziario confesercenti	si		si		si
tessile e abbigliamento	si		si	si	
troupes cineaudiovisive	no				
vetro, lampade e display	si		si	si	
videofonografici	si		si	si	

6. 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 di natura differita destinata ai lavoratori subordinati, 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 2017" N° 01/2018
- "Osservatorio Welfare Assolombarda Anno 2017" N° 02/2018
- "Credito e rischio delle imprese - Osservatorio III trimestre 2017" N° 03/2018
- "6° Rapporto sulla fiscalità locale nei territori di Milano, Lodi e Monza e Brianza" N° 04/2018
- "Osservatorio Assolombarda - Agenzie Per il Lavoro I trim 2018" N° 05/2018
- "Credito e rischio delle imprese - Osservatorio IV trimestre 2017" N° 06/2018
- "La rilevanza della filiera Life Science in Lombardia: benchmarking tra regioni italiane ed europee" N° 07/2018
- "L'internazionalizzazione degli atenei di Milano e della Lombardia (Anno accademico 2016-2017)" N° 08/2018
- "Osservatorio Welfare Assolombarda Rapporto intermedio: trend 2018" N° 09/2018
- "Finanziare le imprese in Italia e in Europa" N° 10/2018
- "Credito e rischio delle imprese - Osservatorio II trimestre 2018" N° 11/2018
- "Osservatorio - Assolombarda - Agenzie Per il Lavoro III trim 2018" N° 12/2018
- "Le scelte finanziarie delle PMI di Milano, Lodi, Monza e Brianza" N° 13/2018
- "Osservatorio Digitalizzazione. La sfida della digitalizzazione nelle imprese di Milano, Monza Brianza e Lodi" N° 01/2019
- "Osservatorio Assolombarda - Agenzie Per il Lavoro - IV trim 2018" N° 02/2019
- "Finanziare le imprese in Italia e in Europa" N° 03/2019
- "7° Rapporto sulla fiscalità locale nei territori di Milano, Lodi e Monza e Brianza" N° 04/2019
- " Osservatorio fallimenti, pagamenti e rischio d'impresa" N° 05/2019

www.assolombarda.it
www.assolombardanews.it

