



ASSOLOMBARDA

OSSERVATORIO

Welfare Assolombarda

Anno 2019

RAPPORTO

N°06/2020

A cura dell'Area

Centro Studi

Con la collaborazione di



Indice Contenuti

1. IN SINTESI	5
Sempre più accordi prevedono il welfare aziendale	5
I lavoratori imparano a coglierne tutti i benefici	5
Il ruolo centrale dell'assistenza sanitaria integrativa	5
2. IL TREND DELLA CONTRATTAZIONE	7
Il quadro nazionale	7
Il quadro dell'area milanese	10
3. I TREND DEL MERCATO	15
Le fonti di finanziamento	15
La spesa welfare	15
Il pacchetto di benefit	17
4. IL WELFARE AZIENDALE NELLE IMPRESE ASSOCIATE	19
Quanto le aziende investono in welfare?	21
Diffusione e costi delle singole misure	22
Lo strumento più diffuso: l'assistenza sanitaria integrativa	23
5. APPENDICE METODOLOGICA	27
Qualche definizione	27
Glossario dei termini	29

1. In sintesi

Sempre più accordi prevedono il welfare aziendale

A dicembre 2019 gli accordi depositati presso il Ministero del Lavoro che prevedono misure di welfare hanno raggiunto il 52,9% del totale¹, in crescita rispetto al 46,7% di dicembre 2018, a conferma del **crescente interesse di aziende e lavoratori** per queste misure.

Dal monitoraggio effettuato dall'Osservatorio dei dati relativi alla contrattazione aziendale condotta in Assolombarda - che complessivamente interessano poco meno di 30mila dipendenti - emerge un ricorso ancora più frequente presenza di strumenti di welfare aziendale ancor più diffusa: sono previsti dal 74,5% degli accordi stipulati nel 2019.

I lavoratori imparano a coglierne tutti i benefici

In base ai dati forniti dai provider nel 2019 i lavoratori beneficiari di crediti welfare hanno mediamente speso 589 euro, pari a quasi il 75% del totale a disposizione (stimabile quindi in poco meno di 800 euro).

Rispetto al 2018 sono aumentati sia l'importo disponibile (+0,6%), sia - soprattutto - l'ammontare speso (+6,4%).

In poco più della metà (54%) degli accordi stipulati in Assolombarda nel 2019 l'importo destinato a welfare è in cifra fissa. Nei restanti casi è prevista la possibilità di conversione in welfare dei premi, una opportunità spesso utilizzata dai lavoratori: la scelta, da parte di almeno una quota del personale, di convertire in welfare il premio si è registrata in 4 aziende su 5 tra quelle che in cui la clausola è presente.

Il ruolo centrale dell'assistenza sanitaria integrativa

L'assistenza sanitaria integrativa sta assumendo un ruolo sempre più significativo grazie alla sua capacità di rispondere ad una duplice esigenza:

- da un lato per quella di assicurare la **sostenibilità** e l'**efficienza economica** del **sistema sanitario nazionale**, contenendo e razionalizzando la spesa e agendo sul rapporto tra prestazioni e risorse;
- dall'altro quella di promuovere l'**adeguatezza delle risposte ai bisogni di protezione** della salute dei cittadini, agendo sull'efficacia delle prestazioni, dalla prevenzione, alla diagnosi, alla cura e alla riabilitazione.

Non sorprende, quindi, che si tratti della **misura di welfare aziendale più diffusa**: è inserita tra i benefit a disposizione dei dipendenti nel 91,1% dei casi.

Questo solo in parte dipende dal fatto che lo prevedono i principali CCNL applicati dalle aziende associate. Spesso infatti si tratta di una precisa scelta a livello aziendale: lo strumento è stato inserito in ben il 76% degli accordi stipulati in Assolombarda nel periodo monitorato dall'Osservatorio (2016-2019).

Stando ai dati raccolti, le aziende vi investono circa un quarto delle risorse destinate al welfare, per un controvalore pari allo **0,7% del costo del personale**, sul totale del 2,8% investito in welfare.

¹ In base al numero di accordi depositati e tenendo conto della tipologia di imprese potenzialmente la contrattazione decentrata interessa una percentuale di imprese stimabile intorno al 7,5%, con punte superiori alla media nell'Italia Settentrionale, dove la Lombardia raggiunge il 10%.

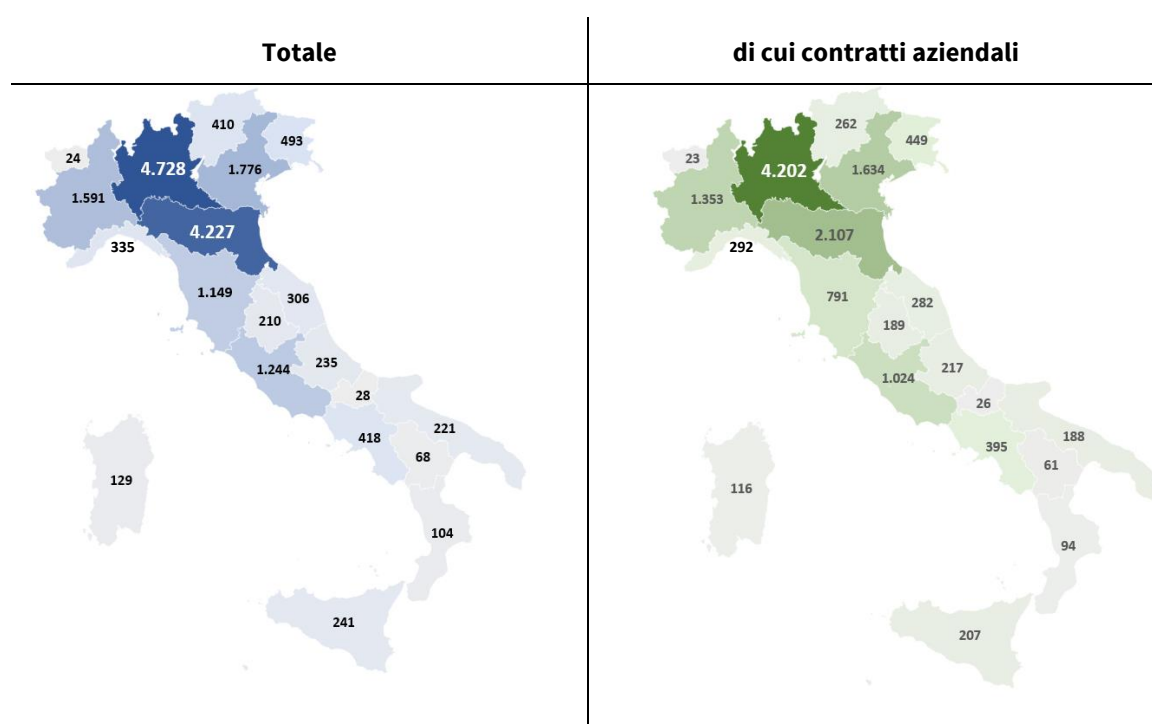
2. Il trend della contrattazione

Il quadro nazionale

Dagli accordi - aziendali o territoriali – depositati presso il Ministero del Lavoro risulta che, al 16 dicembre 2019, sono 17.937 le dichiarazioni di conformità che si riferiscono a contratti attivi², di cui 13.912 sono contratti aziendali e 4.025 contratti territoriali.

In Lombardia si concentrano quasi 5 mila di queste dichiarazioni (di cui 4.202 sono contratti aziendali e 526 territoriali).

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



fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Ministero del lavoro

Una stima della diffusione degli accordi aziendali a livello regionale

Incrociando le informazioni sulla distribuzione territoriale delle dichiarazioni depositate con quelle sulla presenza di imprese è possibile calcolare un indicatore di diffusione relativa degli accordi di secondo livello.

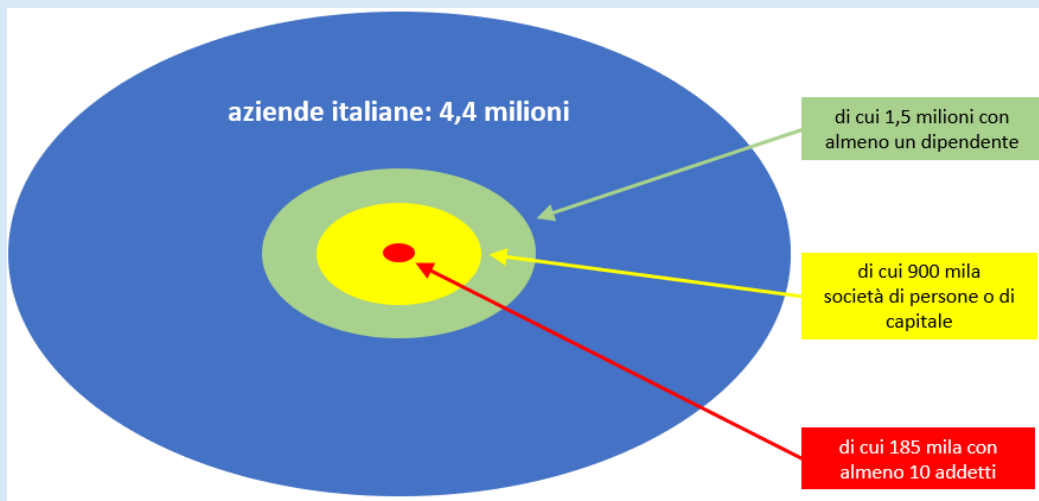
Per il calcolo della base di riferimento il dato di partenza sono, per ciascuna regione, le imprese censite dall'Istat³. Dal totale di 4.397.623 si possono sottrarre le 2.841.895 imprese **senza dipendenti**: rimangono 1.555.728 imprese, da cui vanno sottratte le 653.890 **società individuali o cooperative** (l'insieme di società di persone - società in nome collettivo, società in accomandita semplice o altra forma diversa da snc e sas - e società di capitali - società per azioni, società in accomandita per azioni o società a responsabilità limitata - ammonta a 901.838 imprese).

² Per "attivo" si intende il contratto in cui il "periodo di validità" indicato nel modello comprende il mese di dicembre 2019.

³ Archivio Asia delle imprese, anno 2017

Realisticamente è possibile concentrare l'attenzione sulle imprese con almeno 10 addetti, escludendo dal computo 716.334 **micro imprese** sotto tale soglia: la base potenzialmente interessata viene quindi circoscritta a 185.504 unità:

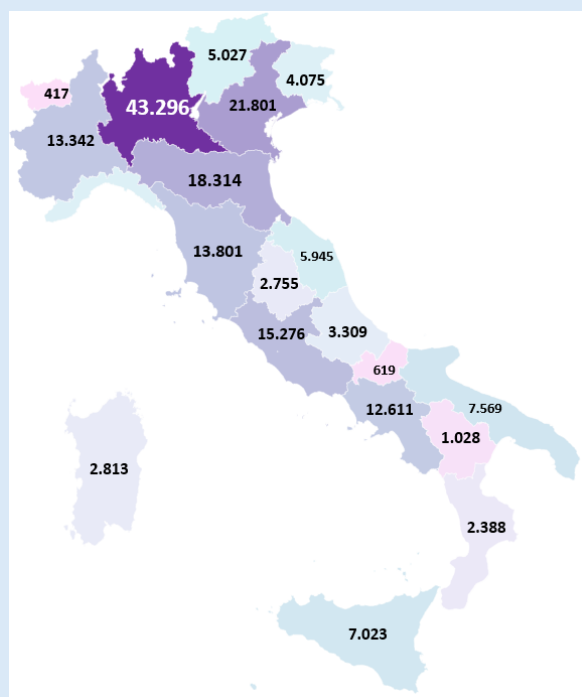
Figura 2 – Determinazione delle imprese potenzialmente interessate (2017)



fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Istat

La distribuzione per regione di queste imprese è riportata nella seguente rappresentazione grafica:

Figura 3 – Distribuzione geografica delle imprese potenzialmente interessate

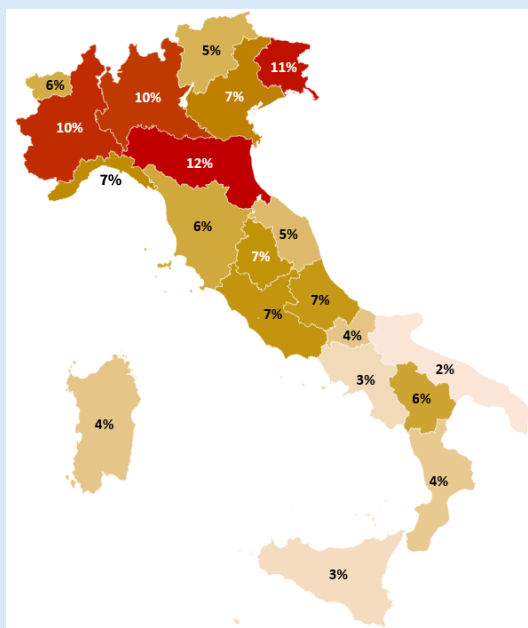


fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Istat

Dalle informazioni rese disponibili non è possibile ricostruire il numero di imprese che fanno riferimento agli accordi territoriali (complessivamente 4.025), il rapporto tra accordi depositati e imprese del territorio potenzialmente interessate può essere stimato solo con riferimento ai accordi aziendali.

I 13.912 accordi pesano per circa il 7,5%, in rapporto alle 185.504 aziende potenzialmente interessate, con differenza piuttosto accentuate tra le diverse regioni, come reso evidente dalla seguente rappresentazione grafica.

Figura 4 – Incidenza dei contratti aziendali depositati in rapporto alle aziende potenzialmente interessate



fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Istat (2017) e Ministero del lavoro (2019)

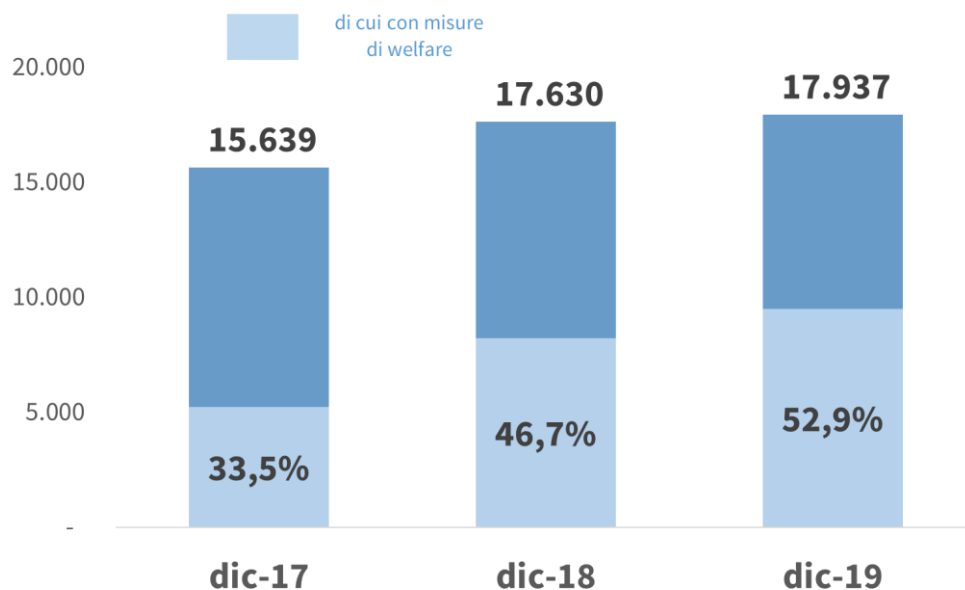
E' evidente la maggiore concentrazione nelle regioni settentrionali, con punte del 12% in Emilia Romagna e dell'11% in Friuli-Venezia Giulia. Lombardia e Piemonte si collocano sul 10%, mentre la concentrazione di accordi per azienda scende intorno al 7% nel Centro e al 3% nel Sud e Isole.

Degli 17.937 contratti attivi, 13.714 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 10.369 di redditività, 8.120 di qualità, mentre 2.046 prevedono un piano di partecipazione e 9.491 prevedono misure di welfare aziendale.

Il tasso di diffusione del welfare aziendale tra gli accordi che contengono istanze di premio⁴ sfiora quindi il 53% dal 46,7% rilevato a dicembre 2018 e dal 33,5% rilevato a dicembre 2017, evidenziando una crescita significativa nell'arco di tempo considerato.

⁴ 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 5 – Gli accordi attivi depositati presso il Ministero del Lavoro (dic 2017-dic. 2019)



fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Ministero del lavoro

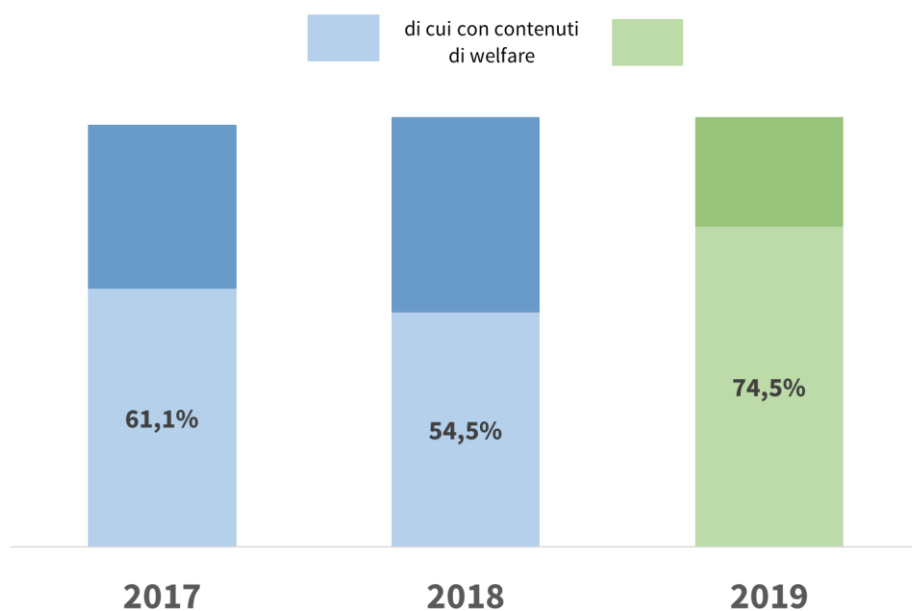
Il quadro dell'area milanese

Grazie al monitoraggio avviato nell'ambito dell'Osservatorio sugli accordi stipulati in Assolombarda⁵ 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 2017, 2018 e 2019 si osserva da un lato la significativa percentuale di accordi con contenuti di welfare, superiore alla media nazionale, dall'altro il suo sensibile incremento nel 2019: ormai i tre quarti degli accordi presenta contenuti di welfare aziendale.

⁵ Il monitoraggio degli accordi stipulati in Assolombarda è stato effettuato con la collaborazione di Ryan Coretta, dell'Area Sindcale

Figura 6 – Gli accordi aziendali stipulati in Assolombarda



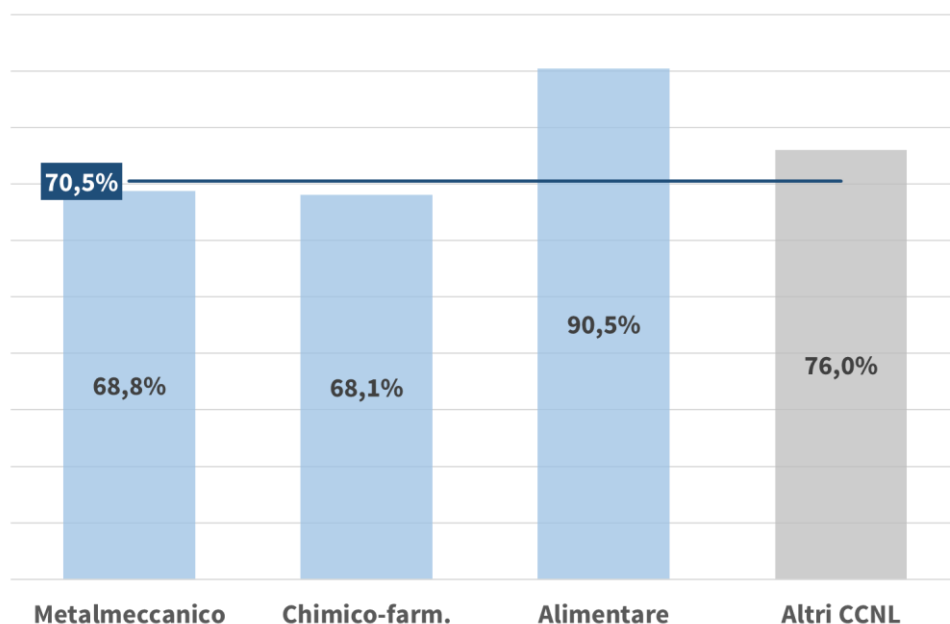
elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Area Sindacale

Tra i 149 accordi stipulati negli ultimi 4 anni quelli in vigore al 31 dicembre 2018 sono 125, concentrati soprattutto tra imprese che applicano il CCNL chimico-farmaceutico (47), metalmeccanico (32) e alimentare (21)⁶ e 25 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 nell'alimentare: 90,5%, rispetto alla media del triennio di 70,5%. La percentuale supera il 68% sia nel metalmeccanico che nel chimico-farmaceutico.

⁶ 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 7 – Diffusione del welfare negli accordi aziendali: differenze settoriali (principali CCNL)

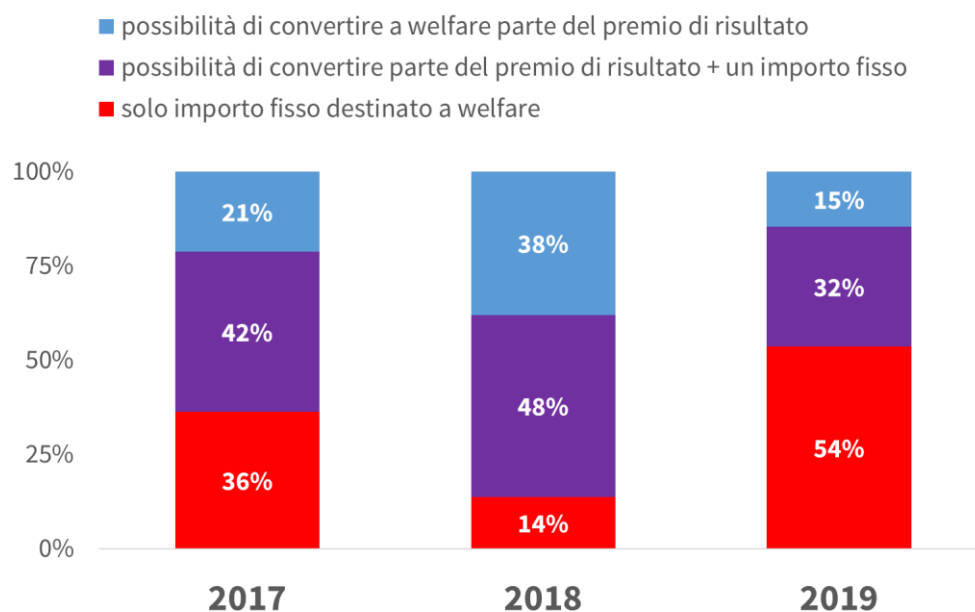


elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Area Sindacale

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.

L'opzione del solo importo fisso destinato a welfare nel 2019 è tornata in auge, dopo la flessione del 2018.

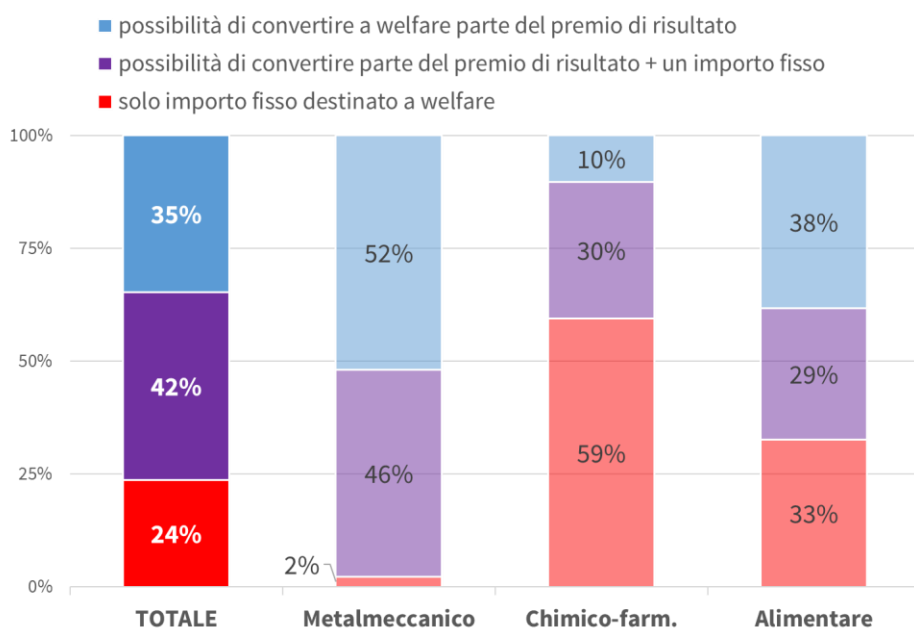
Figura 8 – Opzioni previste dall'accordo: evoluzione 2017-2019



elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Area Sindacale

Dall'analisi degli accordi stipulati dall'avvio del monitoraggio (2016) 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 più frequente.

Figura 9 – Opzioni previste dall'accordo: differenze per i principali CCNL



elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Area Sindacale

Stando ai dati raccolti dall'indagine sul lavoro⁷ quando è prevista la possibilità di conversione del premio in welfare nella grande maggioranza dei casi (80% delle aziende) i lavoratori utilizzano tale opportunità.

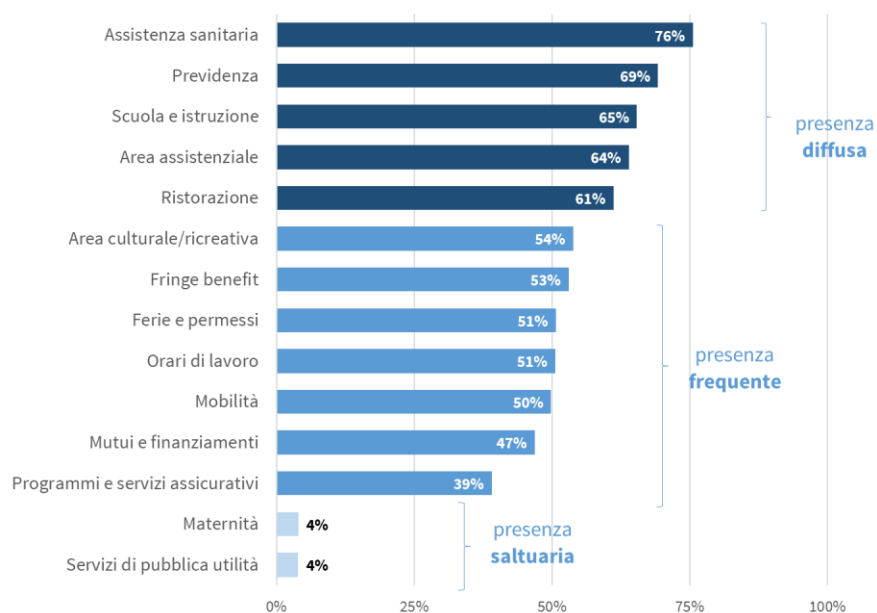
L'attività di monitoraggio degli accordi aziendali stipulati in Assolombarda copre ormai un arco temporale pluriennale: le considerazioni sulla frequenza delle varie misure di welfare previste dagli accordi si basano quindi su una base di dati sufficientemente consolidata.

Nella Figura 10 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 di un terzo degli accordi;
- quelli presenti **saltuariamente**, ovvero in meno di un terzo degli accordi.

⁷ Cfr. nota 10 pag. 19

Figura 10 – Le misure indicate negli accordi



elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Area Sindacale

Negli accordi stipulati in Assolombarda nel periodo 2016-2019 i benefit di maggior successo sono quelli che prevedono forme di l'assistenza, integrano le misure previdenziali, supportano la formazione e attengono alla ristorazione.

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

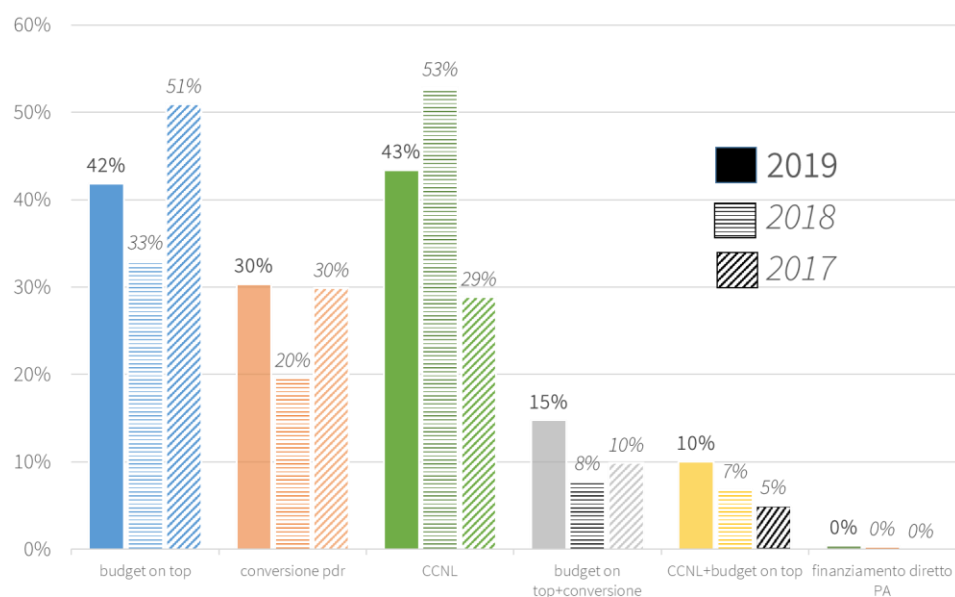
Dai dati forniti all'Osservatorio Welfare di Assolombarda dai provider del settore aderenti all'iniziativa, emergono indicazioni sull'evoluzione delle fonti di finanziamento del welfare aziendale tra il 2017 ed il 2019.

In questa graduatoria il CCNL conserva la prima posizione raggiunta nel 2018 pur perdendo una decina di punti percentuali (dal 53% al 43% delle aziende), lasciando in seconda posizione il budget on top, risalito di quasi 10 punti percentuali (dal 33% al 42% delle aziende).

Riprende quota anche la diffusione della conversione del premio di risultato, tornata ad essere la fonte di finanziamento del 30% dei pacchetti (come nel 2017) dopo che nel 2018 l'incidenza era scesa al 20%. Si fa spazio la fonte mista "budget on top+CCNL" (la cui importanza è raddoppiata - dal 5% al 10% - nel triennio 2017-2019), così come l'altra forma mista "budget on top+conversione PDR" (risalita nel 2019 al 15% dopo la contrazione del 2018).

Ancora del tutto assente risulta il finanziamento pubblico diretto.

Figura 11 - La fonte di finanziamento

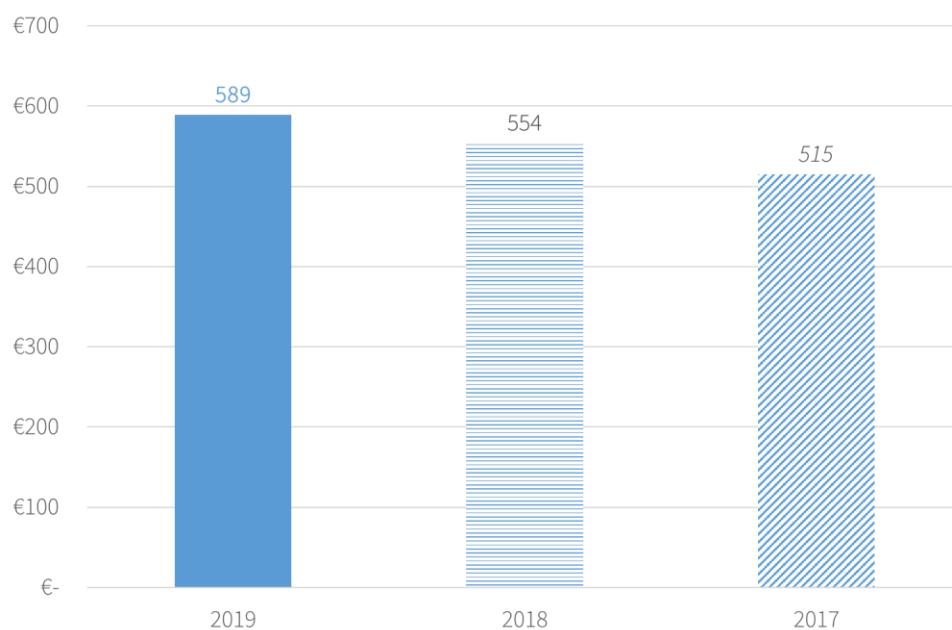


elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati provider

La spesa welfare

Il budget medio per lavoratore di spesa in welfare aziendale è salito di un ulteriore +6,3% (dai 554 euro del 2018 ai 589 del 2019), dopo il +7,5% dello scorso anno.

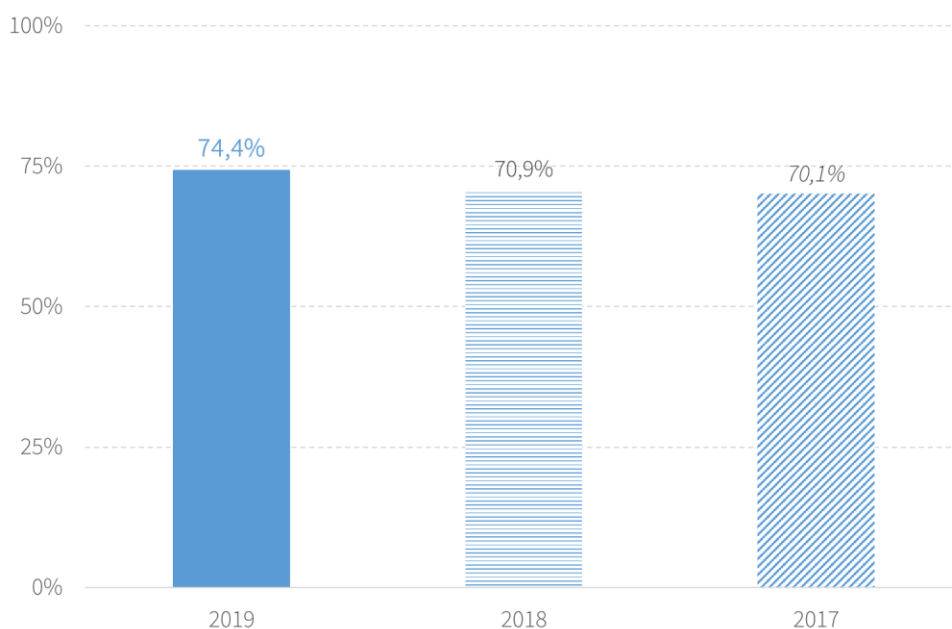
Figura 12 – Ammontare medio spesa welfare aziendale



elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati provider

Nell'anno è stato speso poco quasi il 75% del budget totale allocato a welfare, in ulteriore crescita rispetto al 71% sfiorato nel 2018 e al 70% superato nel 2017.

Figura 13 – Quota spesa sul budget totale



elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati provider

Considerando che il 74,4% speso corrisponde a 589 euro significa che mediamente il 100% messo a disposizione del lavoratore nel 2019 corrisponde a 786 euro: un importo in ulteriore crescita rispetto ai

781 euro del 2018 (di cui 558 rappresentano il 70,9%) che già valevano un aumento del +6,4% rispetto ai 734 euro del 2017.

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 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**.

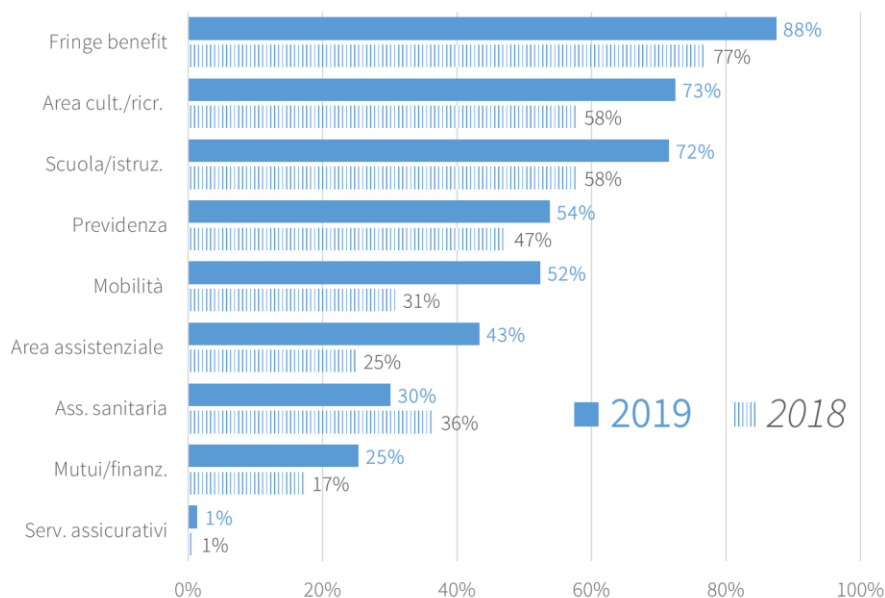
Tra le misure di welfare offerte dai provider nel 2019 si confermano al primo posto i fringe benefit, mentre sale l'offerta di benefit riconducibili all'area culturale/ricreativa, al settore istruzione, alla previdenza, all'area assistenziale⁹ e ai mutui e finanziamenti.

Sale in misura significativa l'offerta di soluzioni per la mobilità, che passano dalla presenza in un pacchetto su 20 nel 2017, a uno ogni 3 nel 2018, fino a raggiungere l'uno ogni 2 del 2019.

Unica voce in controtendenza l'assistenza sanitaria, scesa al 30% dal 36% del 2018).

Quasi del tutto assenti dai pacchetti offerti i servizi assicurativi.

Figura 14 – Le misure offerte dai provider



elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati provider

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

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

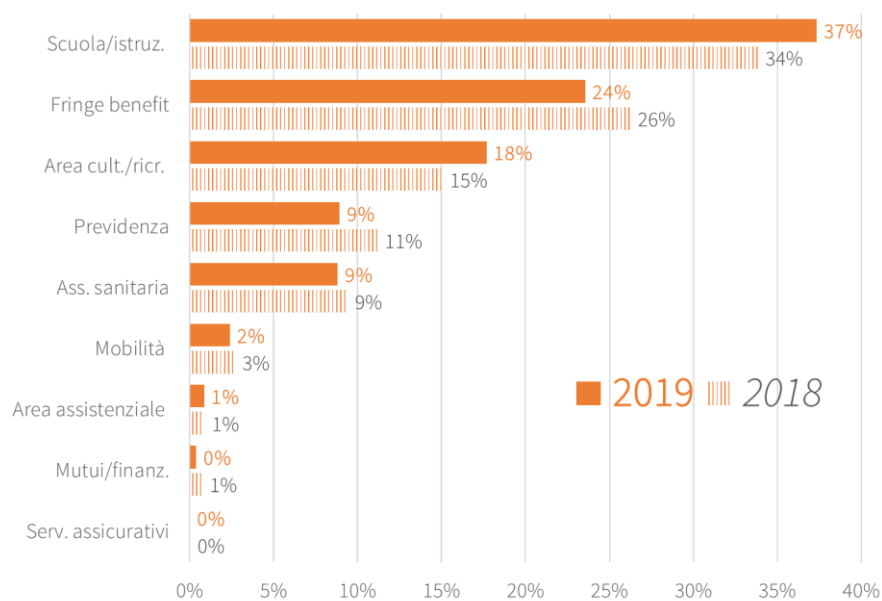
Dal lato domanda, le misure di welfare più richieste dai lavoratori si confermano anche nel 2019 quelle che rientrano nella categoria “scuola e istruzione”: come emerge dalla seguente Figura 15 la quota di acquisti di tale tipologia contabilizzati dai provider sale al 37% dal 34%.

Tra le misure richieste dai lavoratori seguono per importanza i fringe benefit (24% del transato, in lieve discesa dal 26%) e l’area culturale/ricreativa (che consolida il terzo posto incrementando la quota dal 15% al 18%).

Nell’arco di tempo considerato la previdenza risulta in lieve regresso (dall’11% al 9%) e l’assistenza sanitaria stabile al 9%.

Continuano a rimanere 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 15 – Le misure richieste dai lavoratori



elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati provider

4. Il welfare aziendale nelle imprese associate

La diffusione delle iniziative di welfare aziendale è periodicamente monitorata anche dall'Indagine sul lavoro¹⁰, che consente di confrontare i livelli di diffusione per territorio.

Oltre ad Assolombarda, che rileva il dato sul territorio di sua competenza (la città metropolitana di Milano e le province di Monza Brianza e Lodi) aderiscono infatti all'iniziativa alcune delle più importanti associazioni territoriali aderenti a Confindustria¹¹, che rappresentano le imprese presenti nelle regioni più sviluppate del Paese (Lombardia, Piemonte, Veneto ed Emilia).

L'analisi non ha una base di rappresentatività statistica ma, per la mole di informazioni su cui si basa¹², fornisce una rappresentazione che può essere considerata piuttosto realistica del fenomeno.

I servizi di welfare considerati nell'analisi sono quelli elencati nell'art. 51 e l'art. 100 del Tuir, ovvero:

1. Assistenza sanitaria integrativa
2. Previdenza complementare
3. Somministrazioni di vitto, mense aziendali
4. Altri fringe benefit
5. Somme e servizi di educazione, istruzione, ricreazione e borse di studio per familiari
6. Somme e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto
7. Servizi di trasporto collettivo
8. Assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti
9. Carrello della spesa

La mappatura ha rilevato, nel 2019, la presenza di welfare aziendale - in almeno una di queste forme - nell'85% delle imprese, in aumento rispetto al 76% del 2018 e al 71% del 2017.

Si conferma un evidente rapporto tra le dimensioni aziendali e il tasso di diffusione di questi strumenti: quelle più grandi (oltre i 100 dipendenti) si caratterizzano per la presenza maggiore (96%), mentre quelle più piccole (fino a 25 dipendenti) si attestano al 73% e le medie (26-100 dipendenti) vicine all'87%.

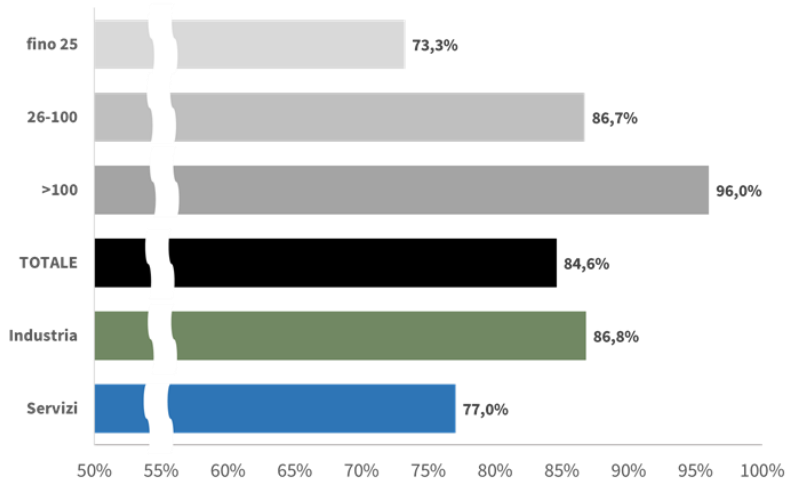
A livello settoriale si registra una maggiore penetrazione in ambito manifatturiero (87%) rispetto ai servizi (77%), ragionevolmente spiegata dalla diversa composizione per dimensione d'impresa.

¹⁰ L'iniziativa è condotta ogni anno tra tutte le imprese associate sui temi più rilevanti che attengono la gestione delle risorse umane

¹¹ Confindustria Pavia, Associazione Industriale Bresciana, Confindustria Bergamo, Unione degli Industriali della provincia di Varese, Confindustria Como in Lombardia; Unione Industriale di Torino e Confindustria Cuneo in Piemonte; Assindustria Venetocentro, Confindustria Vicenza e Confindustria Verona in Veneto; Confindustria Emilia Area Centro e Unindustria Reggio Emilia in Emilia e Confindustria Firenze in Toscana.

¹² Complessivamente all'iniziativa hanno aderito quasi 1.200 imprese con circa 150.000 dipendenti, tra le quali 328 associate ad Assolombarda, con circa 75.000 addetti.

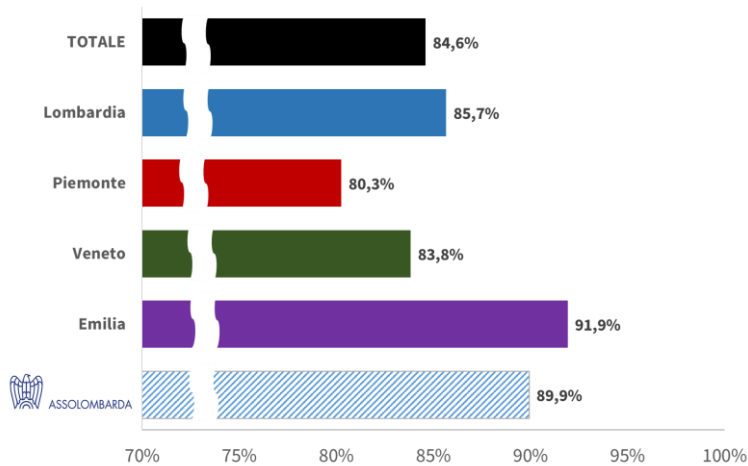
Figura 16 Diffusione del welfare aziendale (per dimensione e settore)



elaborazione Centro Studi Assolombarda su Indagine Confindustria sul lavoro

A livello geografico la maggiore diffusione si registra in Emilia, con una percentuale di imprese interessate che supera il 90%. Nel territorio di Milano, Monza Brianza e Lodi la percentuale arriva all'89,9% ed è superiore alla media lombarda (85,7%).

Figura 17 - Diffusione del welfare aziendale (per territorio)



elaborazione Centro Studi Assolombarda su Indagine Confindustria sul lavoro

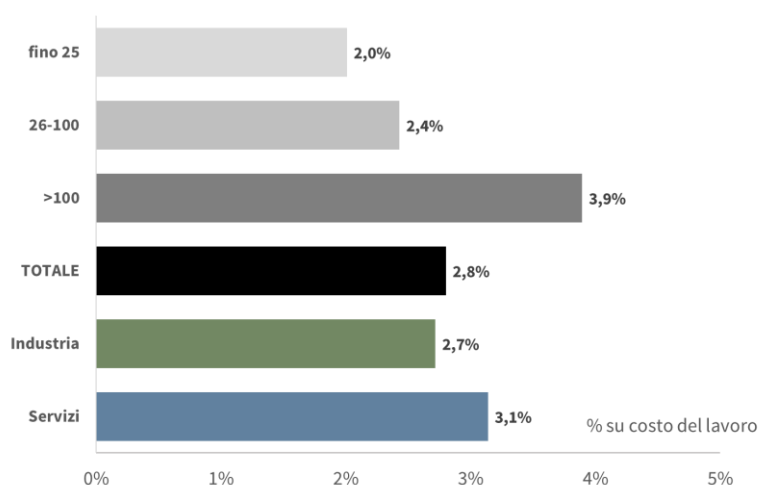
Quanto le aziende investono in welfare?

Alle aziende che mettono a disposizione dei propri dipendenti i servizi elencati nell'art. 51 e l'art. 100 del Tuir l'indagine chiede informazioni sull'onere relativo alle varie misure, espresso in valore percentuale rispetto al costo del lavoro.

Stando ai dati raccolti l'investimento in welfare aziendale delle imprese vale mediamente il 2,8% del costo complessivo del fattore lavoro. Una stima in costante crescita negli ultimi anni: era stata del 2,7% del 2018, del 2,2% nel 2017 e del 2% nel 2016.

Le imprese di maggiori dimensioni dichiarano il valore di incidenza superiore, prossimo al 4%, quasi il doppio rispetto alle piccole (2,0%) e medie (2,4%).

Figura 18 - Incidenza % sul costo del lavoro del welfare aziendale (per dimensione e settore)

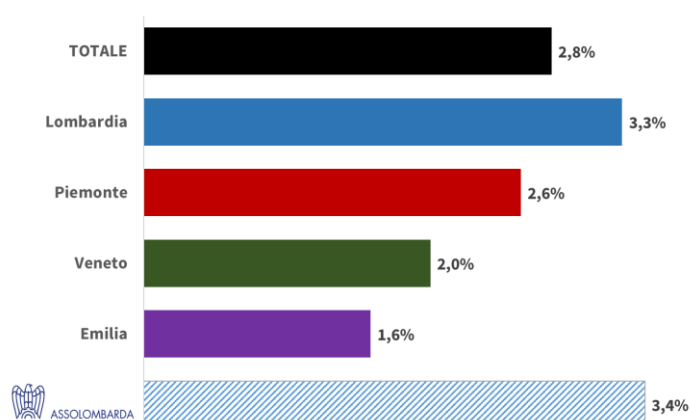


elaborazione Centro Studi Assolombarda su Indagine Confindustria sul lavoro

La distinzione per settori conferma l'investimento più elevato nei servizi (3,1%) rispetto all'industria (2,7%).

A livello geografico sono le imprese lombarde a investire di più in welfare, mediamente il 3,3% del costo del lavoro, con un picco del 3,4% tra le imprese associate ad Assolombarda.

Figura 19 - Incidenza % sul costo del lavoro del welfare aziendale (per territorio)



elaborazione Centro Studi Assolombarda su Indagine Confindustria sul lavoro

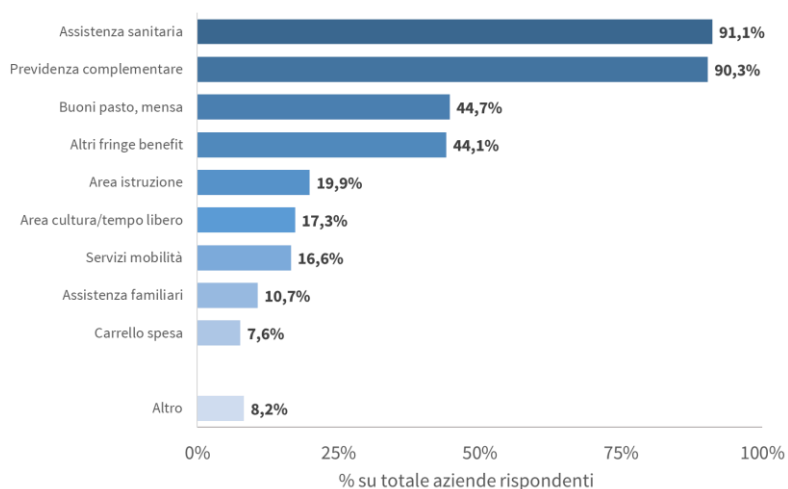
Diffusione e costi delle singole misure

E' possibile analizzare in dettaglio diffusione e costi dei singoli strumenti.

Per presenza, assistenza sanitaria integrativa e previdenza integrativa occupano i primi due posti della graduatoria (rispettivamente con tassi di presenza del 91,1% e del 90,3%) con ampio margine sugli altri strumenti: sul risultato incide ovviamente il fatto che questi due servizi sono previsti dai principali CCNL applicati dalle aziende associate.

A distanza troviamo i buoni pasto e la mensa (44,7%) e "altri fringe benefit"¹³ (44,1%); con percentuali inferiori alla metà seguono tutti gli altri.

Figura 20 - Diffusione strumenti welfare aziendale ex artt. 51 e 100 del Tuir



elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Indagine Confindustria sul lavoro

Quanto al costo, la classifica cambia.

Il servizio più oneroso è quello dei buoni pasto e della mensa, che incide mediamente per l'1,9% sul costo complessivo del personale.

Al secondo posto, ma molto distanziata, segue la previdenza complementare: metterla a disposizione dei dipendenti costa mediamente all'azienda l'1,2% del costo del lavoro.

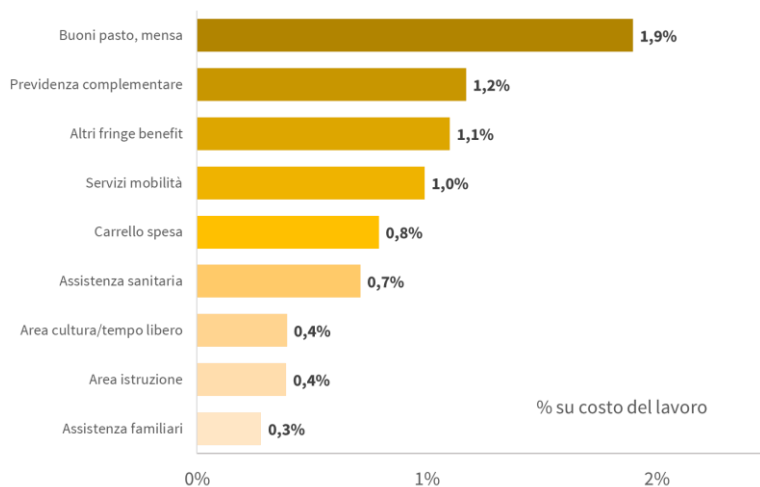
Seguono in classifica gli altri fringe benefit con l'1,1%, i servizi di mobilità con l'1% e il carrello spesa con lo 0,8%.

L'assistenza sanitaria integrativa, il servizio più diffuso, assorbe mediamente risorse pari all'0,7% del costo del lavoro: un onere relativamente contenuto, in considerazione della ricaduta sociale di questo importante strumento.

Area cultura e tempo libero, area istruzione e assistenza familiari chiudono l'elenco con un costo inferiore al mezzo punto percentuale.

¹³ Specifici beni e servizi concessi ai dipendenti (autovetture assegnate ad uso promiscuo; fabbricati in locazione, in uso o in comodato; prestiti agevolati; servizi di trasporto ferroviario di persone gratuiti) di cui al comma 4, art.51 del TUIR.

Figura 21 - Costo degli strumenti welfare aziendale ex artt. 51 e 100 del Tuir



elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Indagine Confindustria sul lavoro

Relativamente allo strumento più diffuso, ovvero l'**assistenza sanitaria integrativa**, è stato condotto un focus specifico.

Lo strumento più diffuso: l'assistenza sanitaria integrativa¹⁴

Il sistema sanitario italiano si basa su tre fondamentali pilastri:

- il **primo pilastro** è rappresentato dal sistema sanitario nazionale, diretto a garantire l'assistenza sanitaria di base a tutti i cittadini e prestazioni sanitarie adeguate alle fasce economicamente più deboli della popolazione;
- il **secondo pilastro** è costituito dal sistema di sanità integrativa gestito dagli enti di sanità integrativa (Fondi Sanitari, Società Generali di Mutuo Soccorso e Casse di Assistenza Sanitaria);
- il **terzo pilastro** consiste nel sistema di sanità privata, gestito dalle compagnie assicurative.

L'assistenza sanitaria integrativa è in genere presentata come alternativa preferibile sotto il profilo dell'equità e del contrasto alle disuguaglianze rispetto alla spesa privata individualizzata *out of pocket*, ovvero rispetto al terzo pilastro del sistema sanitario.

Le ragioni di questa preferenza sono legate al fatto che la sanità integrativa tende a favorire sia la socializzazione dei rischi sanitari, sia il coinvolgimento attivo nel suo sviluppo/gestione delle parti sociali e della società civile organizzata.

Uno degli aspetti più interessanti del secondo pilastro risiede nella sua natura collettiva data dalla logica mutualistica che sta alla base degli enti autorizzati ad operare in tale ambito.

Una importanza fondamentale hanno - in questo contesto - i **fondi sanitari integrativi**, in particolare quelli negoziali di origine contrattuale istituiti dalle parti sociali.

¹⁴ Il presente paragrafo è stato redatto in collaborazione con l'Area Lavoro e Previdenza di Assolombarda

Fondamentale, sotto questo punto di vista, la capacità del secondo pilastro della sanità di ampliare, in modo stabile e il più possibile universalistico, la copertura dei bisogni sanitari laddove il sistema sanitario nazionale non arrivi, “complementando” e integrando l’offerta.

Secondo pilastro e fondi integrativi

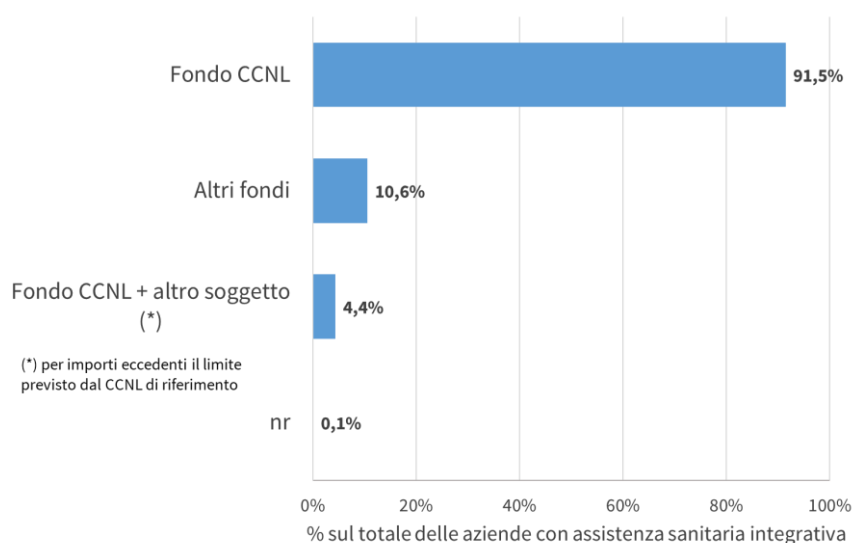
L’assistenza sanitaria integrativa, su cui – secondo l’indagine – le imprese investono mediamente risorse pari a circa lo 0,7% del costo del personale, sta assumendo un ruolo significativo grazie alla sua capacità di rispondere ad una duplice esigenza:

- da un lato per quella di assicurare la **sostenibilità** e l’**efficienza economica** del **sistema sanitario nazionale**, contenendo e razionalizzando la spesa e agendo sul rapporto tra prestazioni e risorse;
- dall’altro quella di promuovere l’**adeguatezza delle risposte ai bisogni di protezione** della salute dei cittadini, agendo sull’efficacia delle prestazioni, dalla prevenzione, alla diagnosi, alla cura e alla riabilitazione.

L’assistenza sanitaria integrativa di origine contrattuale costituisce una componente rilevante del secondo pilastro, sostenuta anzitutto dalla contrazione collettiva nazionale (a partire dal 1992), ma anche, in misura crescente, dai contratti integrativi predisposti dalle aziende, che includono materie di welfare.

Dalle informazioni raccolte dall’Indagine Confindustria sul lavoro, l’assistenza sanitaria erogata attraverso il fondo previsto dal CCNL di riferimento è la soluzione scelta in oltre il 90% delle aziende che offrono questo strumento di welfare:

Figura 22 - Assistenza sanitaria integrativa: fondi a cui le aziende scelgono di versare i contributi



elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Indagine Confindustria sul lavoro

L’esperienza del settore metalmeccanico con il Fondo Metasalute rappresenta sicuramente un’eccellenza in questo campo, non solo per la consistenza dei piani sanitari ma anche per la scelta innovativa di offrire l’assistenza sanitaria integrativa anche ai familiari a totale carico delle aziende, che ha agevolato l’aumento esponenziale degli aderenti, con sicuramente una maggiore complessità di gestione ma garantendo al fondo una dimensione di iscritti e di prestazioni erogate davvero notevole.

Peraltro, l'impegno delle imprese per l'offerta di benefit di welfare (inclusi quelli di natura sanitaria) ai propri dipendenti e ai loro familiari si presenta anche al di fuori della contrattazione, nell'ambito di piani di welfare aziendale sviluppati in modo unilaterale dal management.

Per le imprese – in particolare per quelle di piccola e media dimensione – la sanità integrativa e in particolare il suo nesso con il welfare contrattuale costituiscono un terreno relativamente nuovo e ancora in buona misura da esplorare.

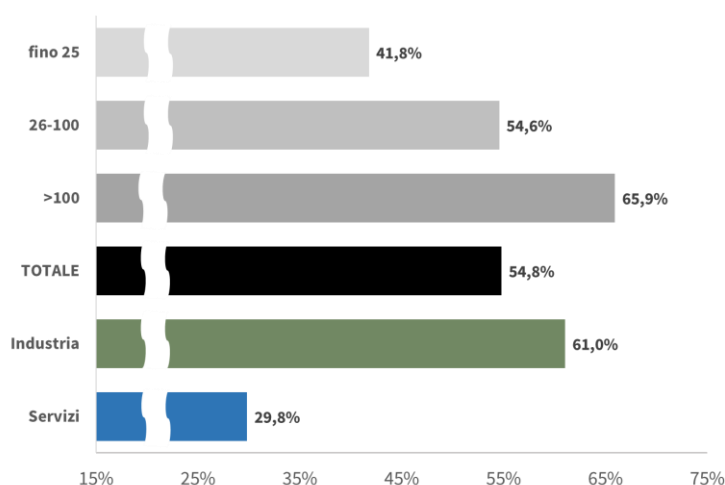
Long term care e non autosufficienza

Un filone da sviluppare per il futuro è sicuramente quello della *long term care* e della non autosufficienza: l'invecchiamento della popolazione e la maggior richiesta di servizi in questa direzione potrebbero ricevere un notevole supporto dai piani sanitari dei fondi negoziali.

La recente edizione dell'Indagine Confindustria sul lavoro ha indagato per la prima volta anche l'aspetto delle **tutele integrative**.

Tra le aziende che mettono a disposizione dei loro dipendenti l'assistenza sanitaria integrativa quelle che offrono tutele integrative sono la maggioranza (54,8%) e si concentrano in particolare tra le più grandi, che in due casi su tre scelgono una copertura più completa:

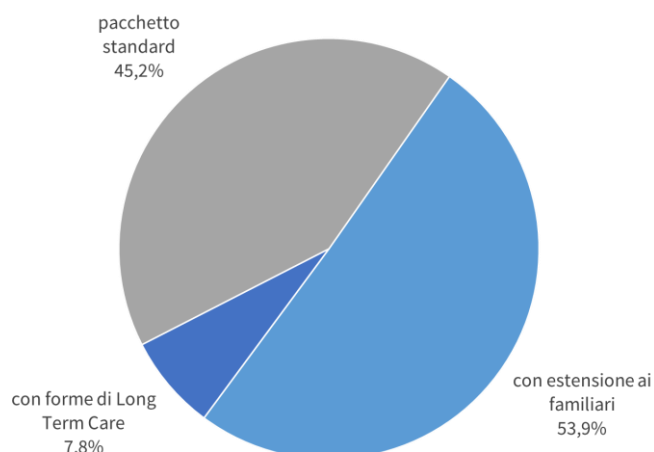
Figura 23 - Percentuale di imprese che offrono una copertura ai familiari e a non autosufficienti



elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Indagine Confindustria sul lavoro

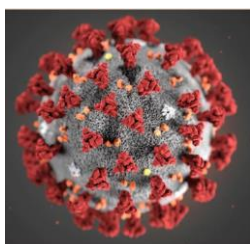
La tutela integrativa prevalente (53,9%) è l'estensione ai familiari, mentre più raramente (7,8%) sono contemplate forme di Long Term Care.

Figura 24 - Tutele previste per l'assistenza sanitaria integrativa



elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Indagine Confindustria sul lavoro

La capacità di risposta del sistema ai bisogni emergenti



In questo difficile periodo legato all'emergenza sanitaria generata dalla pandemia di COVID 19 alcuni fondi sanitari hanno inserito misure di sostegno per i lavoratori che hanno contratto il virus e in questa direzione, anche per la fase 2, molte imprese attraverso misure interne di welfare si stanno organizzando per fornire ai dipendenti strumenti adeguati di supporto, con particolare riferimento al tema dello screening.

Sul tema dell'assistenza sanitaria integrativa possono rappresentare valore aggiunto anche le intese di tipo territoriale volte alla creazione collaborazioni e rapporti tra aziende che sviluppano misure di welfare sia individualmente che in sinergia con altre imprese e amministrazioni pubbliche con ricadute positive sul territorio e sulle persone che lo popolano.

Tra gli esempi, in crescita ma non ancora così numerosi, si può ricordare l'accordo sottoscritto il 12.11.2019 tra Assolombarda e Cgil Ticino Olona, Cisl Milano Metropoli e UR Uil di Milano e Lombardia con il quale è stato convenuto di avviare un percorso di collegamento con l'Azienda Speciale Consortile Servizi alla Persona di Magenta in materia di servizi, sociali, educativi, sanitari e assistenziali che potranno essere utilizzati dai lavoratori con il credito welfare di cui dispongono.



Il collegamento con un servizio pubblico evidenzia il carattere generativo del welfare e i positivi effetti che può esplicare sul territorio, anche attraverso una risposta del servizio pubblico più targhettizzata sulle esigenze dei lavoratori e dei cittadini. L'obiettivo è quello di facilitare i processi e di creare esperienze di eccellenza che possano poi avere una loro modellizzazione e replicabilità.

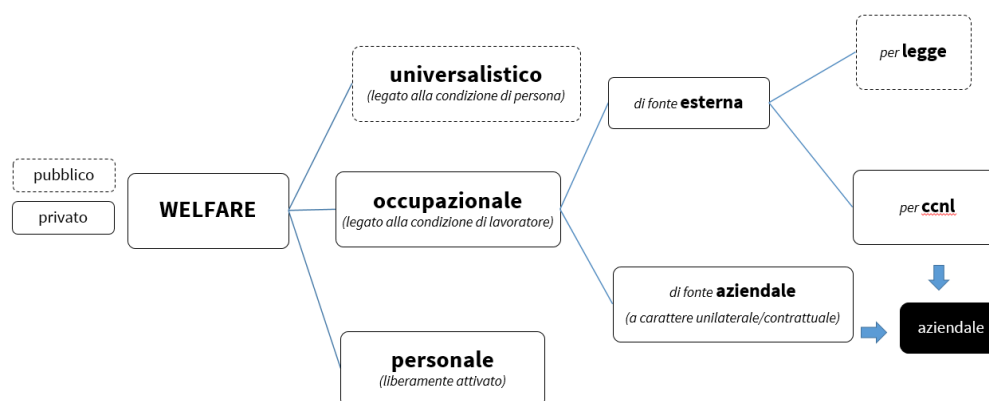
5. Appendice metodologica

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.

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 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
- "Osservatorio Welfare - 2018" N° 06/2019
- "Finanziare le imprese in Italia e in Europa" N° 07/2019
- "L'internazionalizzazione atenei Milano e Lombardia" N° 08/2019
- "Osservatorio Welfare Assolombarda Rapporto intermedio: trend 2019" N° 09/2019
- "Le iniziative dei comuni della città metropolitana di Milano a sostegno dello sviluppo economico" N° 10/2019
- "Osservatorio Assolombarda - Agenzie Per il Lavoro III trim 2019" N° 11/2019
- "Osservatorio fallimenti e rischio di credito delle imprese lombarde - 1 trimestre 2019" N° 12/2019
- "Osservatorio Assolombarda - Agenzie Per il Lavoro IV trim 2019" N° 01/2020
- "Finanziare le imprese in Italia e in Europa" N° 02/2020
- "L'impatto di Covid-19 sulle imprese di Milano, Monza e Brianza, Lodi" N° 03/2020
- "Osservatorio fallimenti e rischio di credito delle imprese lombarde - 2 semestre" N° 04/2020
- "8° Rapporto sulla fiscalità locale nei territori di Milano, Lodi e Monza e Brianza" N° 05/2020

www.assolombarda.it
www.genioimpresa.it

