

# Il welfare oltre i buoni pasto

Non solo voucher: nei contratti i lavoratori vorrebbero dai libri scolastici alle polizze sanitarie estese ai familiari

di **Francesco Prisco**

**F**ino a qualche anno fa era un'innovazione, una strada per modernizzare il secondo livello di contrattazione, magari a qualcuno poteva addirittura sembrare un esperimento. Oggi è sempre di più una realtà: il welfare aziendale prende piede nelle imprese, spinto dalle politiche di detassazione e in particolare dalla Legge di stabilità 2017. Lo dimostrano, tanto per cominciare, i dati del ministero del Lavoro aggiornati alla metà di ottobre: le intese attive, aziendali o territoriali, che prevedono misure dall'assistenza alla previdenza complementare, dal tempo libero all'istruzione dei figli, hanno raggiunto quota 4.333, il 7,6% in più rispetto alla precedente rilevazione, risalente a metà settembre. Dall'avvio della procedura per il deposito telematico dei contratti aziendali e territoriali (fondamentale per beneficiare della detassazione al 10% o della completa esenzione fiscale in caso di conversione delle somme incentivanti in misure di welfare) si sono contate 26.357 dichiarazioni di conformità. Le dichiarazioni che si riferiscono a contratti tuttora attivi sono arrivate a 13.687, con un valore medio del premio di poco superiore ai 2mila euro.

Il fenomeno cresce e con esso la sua dimensione economica: secondo l'Osservatorio Ecomunicare (coordinato da Marco Ferrari), la previdenza integrativa vale 151,3 miliardi e conta 7,7 milioni di iscritti; la spesa sanitaria privata vale 37 miliardi e per il 90% è diretta e per un altro 10% intermediata; il mercato dei servizi è giovane e in forte espansione. Il fenomeno è "esplosivo" e ne conseguono

una strutturazione sempre più articolata dell'offerta (le società che forniscono servizi di welfare aziendale) e una consapevolezza sempre maggiore da parte della domanda (le aziende che li acquistano).

Per monitorare queste dinamiche Assolombarda ad aprile scorso ha istituito, insieme con i maggiori player di mercato, un Osservatorio sul welfare. Dalle prime rileva-

zioni risulta che oggi il 52% delle associate ha già un piano attivo, mentre sette anni fa il dato era fermo al 35 per cento. Un altro 4% di aziende sta pensando di attivare servizi di questo tipo. Se si considerano gli accordi di secondo livello stipulati tra il 2016 e il 2017, in Lombardia c'è un tasso di presenza di elementi di welfare aziendale pari al 57% contro il 32% del dato italiano. Chi sceglie il welfare aziendale, prima "studia". Secondo Od&M Consulting, società di **GI Group**, sempre più analisi di fattibilità precedono la progettazione di piani di welfare (avviene in sei imprese su dieci) e quasi il 43% delle imprese utilizza il premio di risultato, oltre a investimenti ad hoc, per finanziarli. Cambia, di conseguenza, la percezione dei dipendenti e «si viene a creare così - commenta l'ad di Od&M Consulting Simonetta Cavasin - un circolo virtuoso che, se ben gestito, avvalorerà ulteriormente l'approccio integrato che l'azienda dovrebbe adottare nell'utilizzare tutte le leve che ha a disposizione per gestire al meglio il proprio organico». Il giudizio dei lavoratori tende a essere più che positivo. Secondo un'analisi commissionata a Doxa da Edenred, il 62% dei dipendenti si esprime favorevolmente a proposito dell'implementazione di programmi di welfare nella propria azienda. Tra i servizi ritenuti più interes-

ti dai dipendenti risultano le agevolazioni commerciali e i buoni spesa (90%), la flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro (88%) e il welfare contrattuale (84%), con una prevalenza, in quest'ultima macrocategoria della copertura sanitaria estesa anche ai familiari con il 55 per cento. Seguono i servizi ai figli dei dipendenti (82%) e i servizi alla persona e ai familiari con il 76 per cento. Da sottolineare come i maggiori trend positivi riguardano alcune prestazioni che stanno crescendo in modo esponenziale nel tempo quali: i servizi per i figli dei dipendenti, oggi al 45% (erano tra il 3 e 5% nel 2013) e che prevedono l'acquisto dei libri scolastici, il pagamento delle rette scolastiche e i servizi di orientamento al lavoro, per esempio.

Ottimo anche il sentiment delle Pmi che, sempre secondo lo stesso studio, nel 78% dei casi considera il welfare un'opportunità. «I due elementi critici per la diffusione nella piccola e media impresa - spiega l'ad di Edenred Italia, Andrea Keller - erano la complessità fiscale e la carenza informativa. Le Pmi non erano al corrente delle possibilità offerte dal welfare aziendale, mentre oggi lo sono di più. Il quadro normativo, tuttavia, può migliorare ancora». Tra i prodotti più "gettonati" dalle aziende che percorrono la strada del welfare aziendale ci sono in ultimo i buoni pasto. Una ricerca di Sodexo, realizzata sempre in collaborazione con Doxa, mostra un aumento del 77% negli ultimi sette anni delle Pmi e delle grandi aziende che somministrano buoni pasto: le imprese che elargiscono questo genere di benefit sono passate dalle 42.566 del 2010 alle 75.450 del 2017.

 @MrPrisco

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Premi di produttività: i contratti attivi nel 2017 depositati al 16/10/17

La distribuzione territoriale dei contratti attivi

■ Aziendale ■ Territoriale



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali



### Una scelta di valore

«Creare un piano di welfare aziendale è più una questione di vision e di strategia che di budget – spiega Anna Zattoni, co-fondatrice di Jointly –. Il valore percepito dei servizi è mediamente tre volte superiore rispetto all'investimento».

**WELFARE & ASSICURAZIONI**  
 Premi e Regole per la produttività

**Il welfare oltre i buoni pasto**  
 Una strategia sociale al servizio delle imprese

**Il welfare sulla mobilità della tua azienda inizia dal tragitto casa-lavoro**  
 Con il supporto per i tuoi dipendenti per il tuo welfare aziendale, mobilità sostenibile, responsabilità sociale

**BePooler**  
 CHE COS'È?

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.