

(I DATI)

Spesa volontaria per i dipendenti, l'Italia rincorre

PEGGIO DI NOI SOLO SPAGNA E PORTOGALLO. IL MODELLO LIBERALE DEGLI INGLESI MOSTRA LA PERCENTUALE DI INVESTIMENTO PRIVATO PIÙ ELEVATO (17,5%) RISPETTO A QUELLO PUBBLICO TOTALE. SEGUE LA SVEZIA

Milano

Tra le importanti novità introdotte dalla Legge di Stabilità, c'è senza dubbio l'eliminazione definitiva dello stretto vincolo della volontarietà da parte del datore di lavoro nell'erogazione di alcuni beni e servizi con finalità di "utilità sociale". Ma prima che ciò accada concretamente, risulta evidente che la spesa privata volontaria italiana a beneficio dei dipendenti e delle loro famiglie non è mai decollata. Anzi, il nostro Paese si è da sempre distinto in negativo a livello europeo per la sua scarsa diffusione. Peggio di noi, solo Spagna e Polonia.

A confermarlo sono i dati Ocse rielaborati dalla ricerca ProWelfare — cofinanziata dalla Ue e coordinata dall'Osservatorio sociale euro-



Il welfare aziendale è in costante diffusione. È anche una conseguenza della crescita dei **contratti integrativi**

peo e dalla Confederazione europea dei sindacati — che ha prodotto a partire dal 2013 una comparazione rispetto a diffusione e caratteristiche del welfare aziendale — definito come "welfare occupazionale volontario" (Wov) — in 8 Stati membri: Austria, Belgio, Germania, UK, Italia, Polonia, Spagna e Svezia. Il progetto si è concentrato su 4 aree di politiche sociali: la previdenza complementare, la sanità integrativa, la conciliazione tra vita professionale e vita privata e la formazione professionale. E su 3 settori produttivi: manifatturiero, terziario e PA.

A partire da questi dati si evince che il modello liberale, quello inglese per intenderci, presenta la percentuale di spesa privata più elevata (17,5%) rispetto a quella pubblica totale. È interessante però notare che anche in Paesi come la Svezia, dove il welfare pubblico è tra i più generosi ed efficienti, la spesa privata è tutto sommato molto alta (8,5%). Seguono Belgio (7,3%), Germania (6,4%) e Austria (3,8%). Mentre l'Italia e la Spagna riportano

entrambi livelli inferiori (rispettivamente, 2,2% e 1,9%) rispetto alla media degli 8 Paesi europei analizzati (6,7%). Fanalino di coda è la Polonia con meno dell'1%.

Un altro dato interessante riguarda la diffusione del Wov tra i lavoratori. ProWelfare analizza, infatti, il livello di contrattazione all'interno del quale i benefit di welfare sono definiti: in Italia, Spagna e Svezia — riporta la ricerca — si sta ampliando notevolmente il ruolo della negoziazione di 2° livello accanto a quella settoriale.

Un dato che trova conferma anche nelle recenti statistiche Istat che mettono in evidenza proprio la diffusione del welfare aziendale tra le imprese italiane, anche se con importanti differenze tra settori e aree di intervento. Le misure di flessibilità degli orari e di conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro, e le misure che garantiscono un'offerta di "servizi di prossimità" come asili nido, assistenza sociale, ricreazione e sostegno sono al quart'ultimo e penultimo po-

sto per frequenza, superate ampiamente dalla formazione e da aree difficilmente classificabili come welfare in senso stretto: la sicurezza sui luoghi di lavoro e la comunicazione interna.

Rispetto alla diffusione del fenomeno invece, il Rapporto Welfare 2015 — realizzato dalla società di consulenza OD&M Consulting —

segnala che più del 50% delle aziende ha dichiarato di avere un piano di welfare in azienda, introdotto per circa la metà di queste nel biennio 2014-2015. La dimensione delle imprese conta però ancora molto: le due principali variabili che influenzano lo sviluppo dei piani di welfare aziendale sono, in-

effatti, la dimensione dell'impresa e le caratteristiche della popolazione aziendale. Solo il 21% delle piccole imprese dichiara di avere un piano di welfare, a fronte del 60% delle medie e del 69,2% delle grandi. **(v.d.c.)**



© RIPRODUZIONE RISERVATA