

Assolombarda. Il 60% di imprese stipula accordi di welfare

A livello nazionale si è invece solo al 33%

Nei contratti delle aziende emergono richieste di contributi per la scuola e l'educazione dei figli o per la previdenza

Le imprese lombarde credono nel welfare. Se a livello nazionale gli accordi aziendali con contenuto di welfare sono pari a circa il 33%, mentre tra le imprese di Assolombarda (area di Milano, Lodi, Monza e Brianza) la percentuale di è quasi il doppio, superando il 60%. È quanto emerge dall'Osservatorio sul Welfare promosso dal centro studi di Assolombarda insieme a nove operatori del settore - Assiteca, EasyWelfare, Edenred, Eudaimon, Double You, **Health Italia**, Valore Welfare, Welfare Company, Welfare4you - con l'obiettivo di identificare i trend del settore e monitorare un fenomeno di grande attualità.

«Le politiche di contenimento della spesa pubblica degli ultimi anni per raggiungere gli obiettivi di riduzione del deficit - spiega Mauro Chiassarini, vicepresidente di Assolombarda con delega alle Politiche del lavoro, Sicurezza e Welfare - hanno generato un crescente bisogno di prestazioni integrative in ambito previdenziale, sanitario e dei servizi a favore della famiglia. E sebbene molti Paesi siano più avanti sul fronte del welfare, sempre più imprese in Italia, grazie anche alle facilitazioni introdotte dalla legge di Stabilità, stanno affiancando alla retribuzione degli strumenti non monetari».

Guardando alla contrattazione decentrata, sei accordi su 10 tra quelli stipulati in Assolombarda tra 2016 e 2017 contengono aspetti di welfare: un fenomeno che interessa 25mila lavoratori e le loro famiglie. In particolare, la maggior parte di questi aspetti (43%) prevede la possibilità di convertire in welfare parte del premio di risultato; nel 31% dei casi, invece, l'accordo determina un importo fisso che varia tra i 300 e i 450 euro, mentre la combinazione di entrambe le soluzioni copre il restante 26%. Rispetto alla fonte di finanziamento del welfare, in poco più della metà dei casi (51%) è il "budget on top", ovvero quanto il datore di lavoro eroga sotto forma di welfare oltre alla retribuzione. Dalla conversione del premio di risultato proviene il 30% e il contratto nazionale provvede al 29%. Le diverse fonti di finanziamento in alcune realtà vengono utilizzate contemporaneamente. Ancora del tutto assente, invece, il finanziamento pubblico diretto.

Tra le prestazioni più richieste figurano i contributi per scuola e istruzione dei figli, con quasi il 40% delle spese; seguono "fringe benefit" (come ad esempio auto o telefonini aziendali e buoni pasto, 20%), previdenza (15%), assistenza sanitaria (13%) e area culturale/ricreativa (11%). A livello internazionale i dati più recenti dell'Ocse si fermano al 2013 e registrano dal 1990 per l'Italia un aumento complessivo del welfare aziendale del 45%, mentre la Svezia ha visto più che triplicare (+282%) questa spesa, seguita da Francia (+146%), Regno Unito (+61%) e Germania (+60%).

