

# WELFARE AZIENDALE FOCUS

## Il nuovo lavoro

**Mercato in crescita.** Sempre più imprese si rivolgono alle piattaforme specializzate per piani ad hoc - Boom dopo l'accordo dei metalmeccanici

# Il welfare aziendale vale 500 milioni

Scende l'importo medio (810 euro) ma il consumo si stabilizza e crescono i benefit accessori

### IDATI

L'Osservatorio Rwa Consulting:  
«Le misure di welfare con piani flexible benefit interessano l'82% della popolazione aziendale complessiva»

### LE PROSPETTIVE

Isenburg (Easy Welfare):  
«Il mercato sta crescendo in fretta, le aziende ci credono e le piattaforme di servizi si stanno rafforzando»

### Katy Mandurino

Il contratto nazionale di lavoro del comparto degli orafi e argentieri, firmato recentemente, prevede l'avvio di misure di welfare aziendale a supporto dei lavoratori e, per la prima volta, rende il welfare aziendale elemento chiave nel rinnovo contrattuale. Le imprese del settore dovranno mettere a disposizione della categoria 100 euro di servizi welfare a partire da gennaio 2018, 150 a partire dal giugno 2019 e 200 euro a partire dal giugno 2020.

Il contratto degli orafi e argentieri è solo uno degli ultimi esempi in Italia in tema di sviluppo di welfare aziendale. Negli ultimi mesi il mercato è cresciuto, seguendo il trend già consolidato nel 2016, complice soprattutto l'integrazione introdotta lo scorso 27 febbraio nel contratto nazionale dei metalmeccanici, rinnovato il 26 novembre 2016, che prevede a partire dal primo giugno 2017 misure di welfare sotto forma di beni e servizi da mettere a disposizione dei lavoratori. Il budget a disposizione è di 100 euro (dal primo giugno 2017), che saliranno a 150 euro dal giugno 2018 e a 200 dal giugno 2019.

La crescita è attestata dai dati: secondo l'Osservatorio Rwa Consulting, spin off di Easy Welfare, piattaforma specializzata nella gestione ed erogazione di

servizi di welfare aziendale, che gestisce circa 450 piani aziendali e prevede di chiudere il 2017 con un fatturato vicino agli 8 milioni (in crescita del 50% rispetto al 2016), le misure di welfare erogate tramite piani flexible benefit interessano oltre il 90% della popolazione aziendale nel 60-77% dei casi considerati (più di 200 società); la copertura media è pari a circa l'82% della popolazione aziendale complessiva.

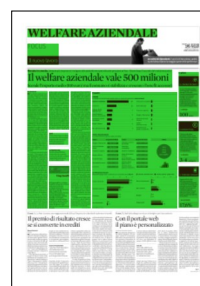
Il welfare, dunque, coinvolge la quasi totalità dei lavoratori, in tutti i settori produttivi, in particolare in quello dell'industria manifatturiera, proprio in virtù della modifica al contratto nazionale di lavoro dei metalmeccanici introdotta a febbraio. «Abbiamo rilevato un notevole aumento di aziende che si rivolgono a noi per i propri piani di welfare - spiega Federico Isenburg, amministratore delegato di Easy Welfare - : quest'anno sono 75 in più rispetto al 2016 e questo grazie all'apertura dei metalmeccanici, a cui sta seguendo quella degli orafi. Ora stiamo assistendo ad uno stabilizzarsi dei consumi, non strettamente legati alle esigenze della famiglia».

Il trend dell'utilizzo è infatti più eterogeneo: una quota preponderante dei consumi in flexible benefit riguarda sempre i servizi di rimborso istruzione, sanità e integrazioni previdenziali, che rappresentano com-

pletivamente circa il 69% dei consumi complessivi del benefit nei primi sei mesi dell'anno. Ma si tratta di una percentuale in calo rispetto al 2016 (quando era a quota 73%) a vantaggio dell'aumento dei consumi della tasca fringe benefit (17,6% dei consumi complessivi nel primo semestre 2017) e dei servizi dell'area ricreativa, anche a causa di un più ampio panel di servizi offerti per queste categorie e un complessivo miglioramento qualitativo dell'offerta. Per quanto riguarda le abitudini di consumo per fascia d'età, i servizi di istruzione, sanità e previdenza risultano essere preponderanti per gli utenti con almeno 36 anni di età; per gli utenti al di sotto dei 30 anni si evidenzia un maggior ricorso ad altri servizi flexible.

L'importo medio *cross-industry*, calcolabile come media di tutti i benefit individuali del campione complessivo di aziende analizzate, riferito al semestre gennaio-giugno 2017, è di circa 810 euro, circa 10 euro in meno rispetto alla media del 2016, a causa dei piani flexible finanziati dal contratto metalmeccanico, caratterizzati da importi più ridotti.

«Il mercato sta crescendo in fretta - ancora l'ad di Easy Welfare, che, ad esempio, proprio per gli orafi e i gioiellieri ha messo a punto un prodotto dedicato specificamente alle famiglie e



al tempo libero (cofanetti viaggio, carnet cinema, ingressi e percorsi termali, carte carburanti, ecetera) - le aziende ci credono e hanno capito l'importanza di piani ad hoc; le piattaforme di servizi si stanno rafforzando». E le stesse aziende fanno scelte più "coraggiose", anche al di fuori dei piani aziendali. Come il Colorificio San Marco, azienda veneziana che ha istituito nel 2013 un modello innovativo di welfare aziendale proprio assieme a Easy Welfare: da pochi giorni, oltre ai servizi messi a disposizione dei dipendenti relativamente a fondo pensione, assistenza sanitaria e sociale, rimborso delle spese

scolastiche, corsi di lingue (per i quali ha vinto il premio Welfare Index Pmi sia nel 2016 che nel 2017), ha attivato il Progetto Academy, che, tra le altre cose, ogni lunedì e venerdì mattina trasforma in runner i dipendenti che vogliono fare attività fisica. L'azienda mette a disposizione spogliatoi, docce attrezzate, spazi-colazione da usare prima di cominciare la giornata lavorativa.

«Attualmente in Italia vengono transati in questo business circa 500 milioni di euro - conclude Isenberg - su un bacino potenziale che può arrivare tranquillamente fino a 3-4 miliardi».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## In pillole



### IL CONTRATTO ORAFI

Arrivano i flexible benefit per orafi e argentieri. A partire da gennaio 2018 il nuovo contratto nazionale del settore prevede l'avvio di misure di welfare che vedranno aumentare il bonus progressivamente: i 100 euro iniziali diventeranno 150 a partire da giugno 2019 e poi 200 a partire dal giugno 2020

#### LA MISURA

**100** euro



### LA PROSPETTIVA

Il business del welfare aziendale è in forte crescita. Sono sempre di più le aziende italiane che chiedono piani su misura alle piattaforme esistenti e specializzate nella gestione. Attualmente in Italia vengono transati circa 500 milioni di euro, ma il bacino potenziale può arrivare fino a 3-4 miliardi di euro

#### IL BUSINESS

**3-4** miliardi



### IL TREND DEI CONSUMI

Rispetto al 2016, i dati dell'Osservatorio Rwa Consulting riferiti ai primi sei mesi del 2017 dicono che sono aumentati i consumi di fringe benefit (17,6% dei consumi complessivi nel primo semestre 2017) e dei servizi dell'area ricreativa, anche grazie a un più ampio panel di servizi offerti

#### GLI ACCESSORI

**17,6%**



### LA PAROLA CHIAVE

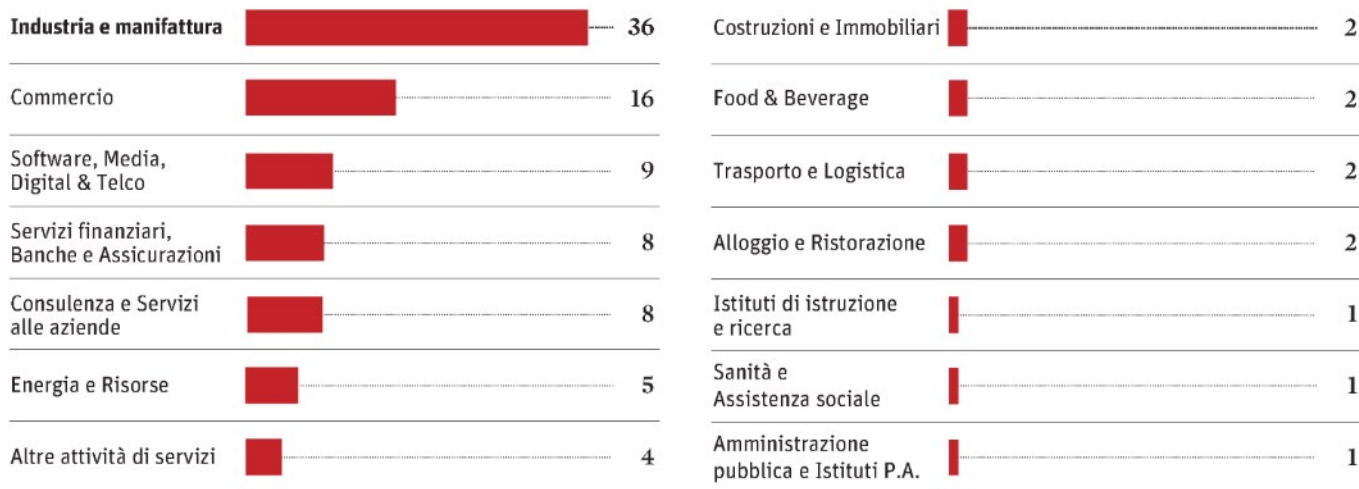
## Fringe benefit

● Il fringe benefit (o, in italiano, beneficio accessorio) è un tipo di emolumento retributivo corrisposto ai lavoratori dipendenti, riportato nella busta paga, in aggiunta alla retribuzione monetaria. Possono essere fringe benefit l'auto aziendale, il telefono cellulare aziendale, i buoni pasto, l'alloggio, ma anche le polizze assicurative sulla vita o i servizi di educazione e istruzione, la mensa, la ludoteca, i centri sportivi estivi e invernali, le borse di studio.

## Il quadro

### L'OFFERTA

Le aziende con portale flexible benefit divise per settori di appartenenza. **Dati percentuali**



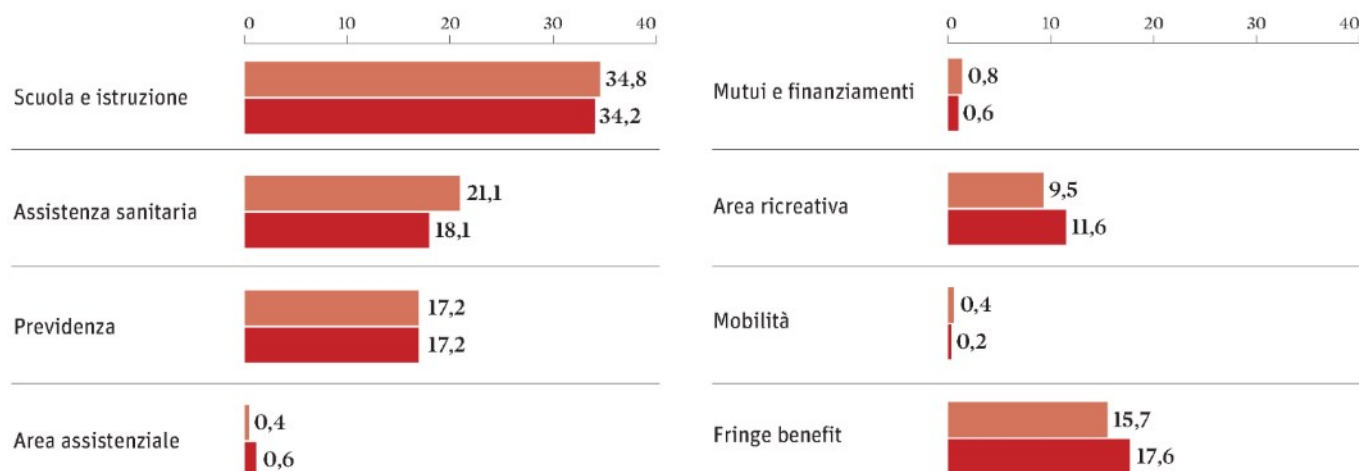
### IMPORTI MEDI DEI BENEFIT

La somma media pro-capite per settore di attività



### LA TIPOLOGIA DI UTILIZZO

Dati gennaio-giugno 2017 a confronto con il consuntivo 2016. **Valori %**



Fonte: RWA Consulting