

# Osservatorio Welfare Assolombarda

**ANNO 2020**

**Rapporto n° 05/2021**

A cura di  
Centro Studi

Con la collaborazione di



# Indice Contenuti

<b>1. In sintesi</b>	<b>4</b>
Nell'anno del Covid-19 la diffusione del welfare aziendale sale	4
Un'opportunità a disposizione di due lavoratori su tre	4
Aumenta l'importo speso in servizi welfare	5
Cresce l'importanza dell'assistenza sanitaria integrativa	5
<b>2. Il trend della contrattazione</b>	<b>6</b>
Il quadro nazionale	6
Il quadro del territorio di Assolombarda	8
Quanto è diffusa la contrattazione aziendale?	9
Quali sono le materie regolate dal contratto aziendale?	10
Il welfare aziendale nella contrattazione di secondo livello	12
Quanti lavoratori beneficiano di welfare aziendale?	14
In quale forma viene finanziato il welfare aziendale?	16
<b>3. I trend del mercato</b>	<b>18</b>
Le fonti di finanziamento	18
La spesa welfare	19
Il pacchetto di benefit	20
<b>4. Focus: l'assistenza sanitaria integrativa nelle imprese associate</b>	<b>23</b>
Quanto è diffusa l'assistenza sanitaria integrativa?	23
Quali sono le modalità di erogazione delle prestazioni?	25
Qual è l'impatto della gestione amministrativa?	26
Quanto sono diffuse le iniziative di prevenzione?	27
Quali prestazioni sono messe a disposizione dei dipendenti?	28
Quali tutele apposite sono state aggiunte per il Covid-19?	28
<b>5. Appendice metodologica</b>	<b>31</b>
Qualche definizione	31
Glossario dei termini	33



# In sintesi

## NELL'ANNO DEL COVID-19 LA DIFFUSIONE DEL WELFARE AZIENDALE SALE

L'emergenza causata dal Covid-19 ha creato una situazione di grande criticità per molte imprese nel 2020: non sorprende quindi che, per la prima volta, stando ai dati sugli accordi depositati presso il Ministero del Lavoro, **il loro numero registri una flessione** (-6,8% rispetto al 2019). In questo quadro appare quindi particolarmente indicativo che il **tasso di diffusione**, ovvero la percentuale degli accordi con contenuto di welfare aziendale, **registri un aumento**, salendo al 59,7% dal 52,9% del 2019.

## UN'OPPORTUNITÀ A DISPOSIZIONE DI DUE LAVORATORI SU TRE

L'indagine sul lavoro offre un quadro del fenomeno per le province di Milano, Monza, Pavia e Lodi. Nel 43,8% delle quasi 650 aziende (con 110 mila dipendenti) che hanno partecipato alla rilevazione risulta vigente un accordo di secondo livello e, tra queste, più della metà (il tasso di diffusione è del 53,5%) regola la materia del welfare. In pratica, sull'intero campione, **il welfare aziendale è presente in un'azienda su quattro (23,4%)**.

Il fenomeno assume dimensioni ancora più significative se, oltre al suo carattere *estensivo* (vale a dire la percentuale di imprese interessate) si considera quello *intensivo*, vale a dire la quota di lavoratori che possono usufruire di tale opportunità sul totale in forza nelle aziende considerate: ben **65,4%, ossia 70 mila sui 110 mila complessivi**.

## AUMENTA L'IMPORTO SPESO IN SERVIZI WELFARE

L'Osservatorio dispone, grazie ai provider che collaborano all'iniziativa, di informazioni di dettaglio sulle somme mediamente spese dai beneficiari di welfare aziendale e sulle tipologie di servizi fruiti.

Nel 2020 i lavoratori hanno mediamente potuto disporre di importi stimabili mediamente in 780 euro (in lieve contrazione dai quasi 800 del 2019, ma in compenso è salita la propensione di spesa (a 76,5%, dal 74,4%). L'effetto complessivo è stato un **aumento dell'importo effettivamente speso in welfare**: 596 euro in media per lavoratore, +1,1% rispetto ai 589 euro rilevati nel 2019.

## CRESCERE L'IMPORTANZA DELL'ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

**Nel 2020 la misura che registra le dinamiche più significative è l'assistenza sanitaria:** non a caso, nell'anno dell'emergenza sanitaria creata dalla pandemia di Covid-19. Da un lato raddoppia (al 58%, dal 30% del 2019) la presenza nei pacchetti offerti dai provider, dall'altro aumenta specularmente (al 12%, dal 9% di un anno prima) la domanda di servizi di assistenza sanitaria da parte dei lavoratori e dei loro familiari.

L'importanza del cd "secondo pilastro" sta diventando progressivamente sempre più centrale nel concorrere non solo a colmare le lacune del sistema pubblico ma anche a contribuire complessivamente alla tenuta del sistema universalistico.

L'assistenza sanitaria integrativa costituisce inoltre un elemento di attenzione importante da parte delle aziende nei confronti della salute dei propri dipendenti e del benessere organizzativo in generale, oltre che concorrere alle strategie di retention e sviluppo delle risorse umane.

La conoscenza e l'utilizzo corretto degli strumenti da parte dei lavoratori aumentano la consapevolezza del valore che scelte aziendali di questo tipo rappresentano e determinano indirettamente una maggior attenzione da parte dei lavoratori stessi al tema della salute e della prevenzione.



Il welfare aziendale ha un significativo ruolo di supporto per i lavoratori: si stima che il controvalore sfiori mediamente i 600 euro, e che nel 2020 abbiano potuto fruirne due dipendenti su tre. Nell'anno dell'emergenza da Covid-19 cresce il ricorso ai servizi di assistenza sanitaria integrativa.



# 2

## Il trend della contrattazione

### IL QUADRO NAZIONALE

Dagli accordi - aziendali o territoriali – depositati presso il Ministero del Lavoro risulta che, al 14 dicembre 2020, nel 2020 sono stati 14.937 le dichiarazioni di conformità che si riferiscono a contratti attivi<sup>1</sup>, di cui 11.194 sono contratti aziendali e 3.389 contratti territoriali. Stando ai dati comunicati dal Ministero<sup>2</sup> “sono complessivamente 59.396 le dichiarazioni di conformità redatte secondo l’articolo 5 del DM 25 marzo 2016”.

In Lombardia si concentrano quasi 3.600 di queste dichiarazioni (di cui 3.300 sono contratti aziendali e 300 territoriali): un numero inferiore, seppur di poco, a quello dell’Emilia-Romagna, che supera la soglia dei 3.800.

Se però si guarda ai soli accordi aziendali, la Lombardia stacca di gran lunga le altre regioni italiane: i suoi 3.300, che rappresentano il 92% del totale degli attivi depositati da aziende lombarde, sono più del doppio dei 1.641 della regione al secondo posto, la stessa Emilia-Romagna.

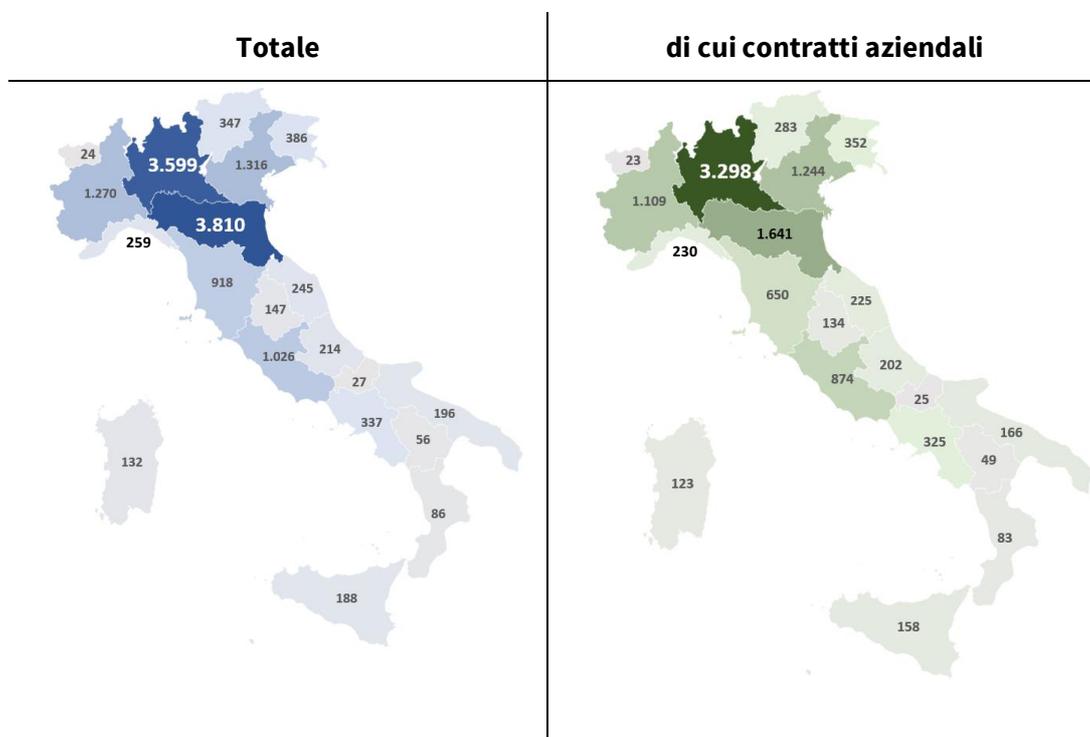
La figura successiva mette in evidenza, con aree cromaticamente più scure, le regioni caratterizzate dalle maggior concentrazione di accordi aziendali depositati nel 2020:

---

<sup>1</sup> Per "attivo" si intende il contratto in cui il "periodo di validità" indicato nel modello comprende il mese di dicembre 2020.

<sup>2</sup> <https://www.lavoro.gov.it/notizie/Pagine/Premi-di-produttivita-online-il-Report-al-14-dicembre-2020.aspx>

→ Figura 1 – Distribuzione geografica dei contratti depositati presso il Ministero del Lavoro (dicembre 2020)



fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Ministero del lavoro

L'Emilia-Romagna si distingue per l'intenso ricorso ad accordi legati a patti territoriali, che le valgono il primato in graduatoria: ben il 2.169, pari al 57% del totale (un'incidenza ben superiore all'8% - tra le incidenze più basse, per inciso - che i 300 accordi territoriali raggiungono in Lombardia).

Un'altra area per la quale si registra un elevato numero accordi - tra quelli depositati e attivi nel 2020 - legato a patti territoriali è la Toscana: 268, pari al 29% del totale della regione.



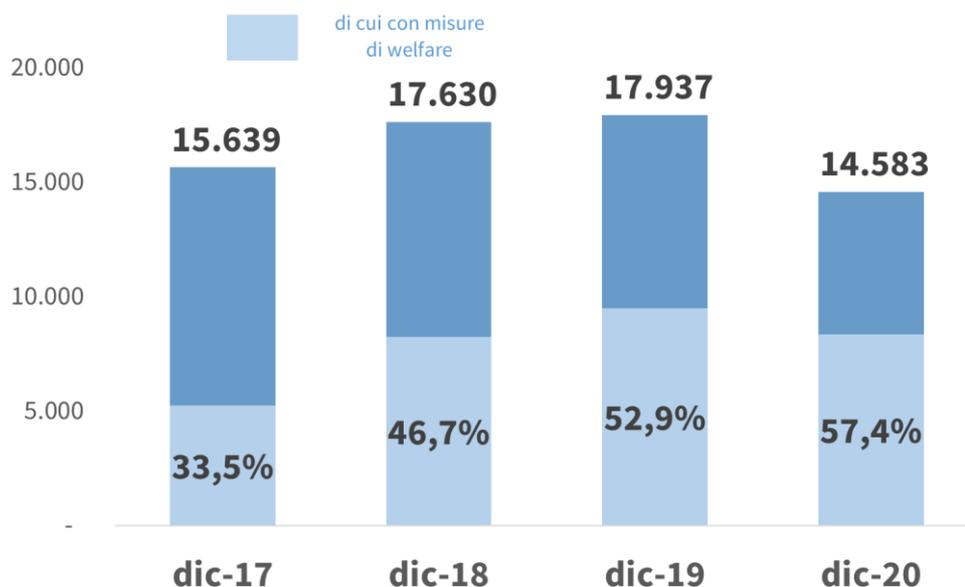
Dei 14.583 contratti attivi, 11.420 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 8.690 di redditività, 6.658 di qualità, mentre 1.648 prevedono un piano di partecipazione e 8.365 prevedono misure di welfare aziendale.

Il tasso di diffusione del welfare aziendale tra gli accordi che contengono istanze di premio<sup>3</sup> nel 2020 ha quindi superato il 57% (57,4%), dal 52,9% rilevato a dicembre 2019 e

<sup>3</sup> 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.

dal 46,7% e 33,5% rilevati rispettivamente a dicembre 2018 e dicembre 2017, evidenziando una crescita significativa nell'arco di tempo considerato.

→ **Figura 2 – Gli accordi attivi depositati presso il Ministero del Lavoro (dic. 2017-dic. 2020)**



fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Ministero del lavoro

E' interessante osservare che il tasso di diffusione del welfare aziendale sale in ~~una un~~ anno, come il 2020 in cui – per motivi presumibilmente legati alla situazione di emergenza creata dalla pandemia – il numero di accordi attivi e depositati per la prima volta flette, dai quasi 18 mila del 2019 ai meno di 15 mila del 2020 (-6,8%).

## IL QUADRO DEL TERRITORIO DI ASSOLOMBARDA

Il tema della contrattazione aziendale (o di secondo livello) è stato oggetto di uno specifico approfondimento nell'ambito dell'Indagine sul Lavoro<sup>4</sup>, che periodicamente monitora le caratteristiche e l'evoluzione dei temi più rilevanti che attengono la gestione delle risorse umane.

Le informazioni raccolte da Assolombarda tra le proprie associate sono riferite al territorio di sua competenza, ovvero la città metropolitana di Milano e le province di Monza Brianza, Lodi e Pavia e danno quindi un quadro piuttosto dettagliato della situazione locale. L'analisi non ha una base di rappresentatività statistica ma, per la mole di informazioni su cui si basa<sup>5</sup>, fornisce rappresentazioni dei fenomeni sul territorio che possono essere considerate realistiche.

<sup>4</sup> L'iniziativa, condotta annualmente, coinvolge l'intero Sistema Confindustria.

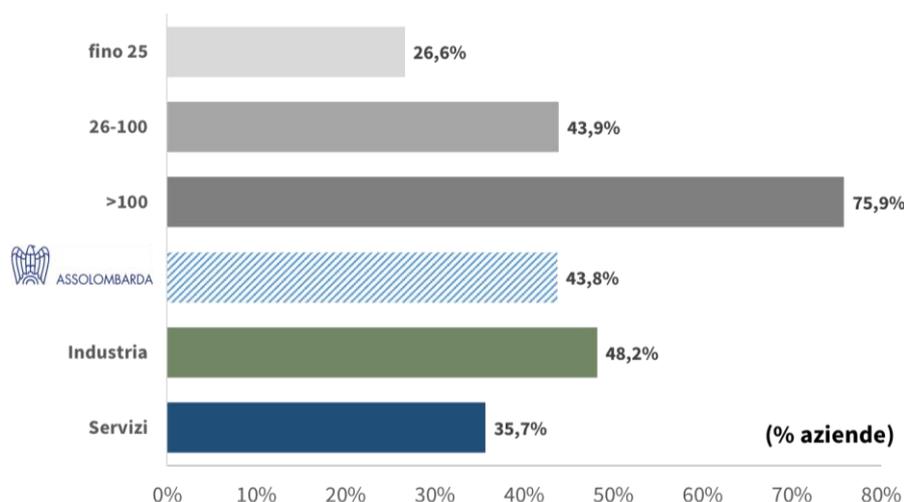
<sup>5</sup> Complessivamente all'iniziativa hanno fornito informazioni 640 imprese associate, con circa 100.000 dipendenti.

Nell'edizione 2020 l'indagine ha rilevato informazioni di dettaglio sulle materie oggetto di contrattazione a livello aziendale (laddove viene fatta) e in particolare sul welfare aziendale.

## QUANTO È DIFFUSA LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE?

Accordi aziendali (o “di secondo livello”) sono attivi nel 43% delle aziende delle imprese che hanno partecipato all'indagine e operano nel territorio di Milano, Lodi, Monza e Pavia:

→ **Figura 3 – Diffusione della contrattazione aziendale (per dimensione e settore)**



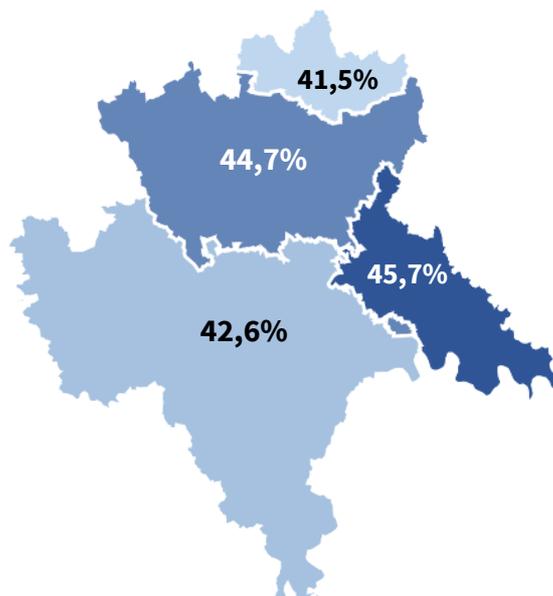
*elaborazione Centro Studi Assolombarda su Indagine sul lavoro*

Come è evidente dal grafico le differenze in relazione alle caratteristiche dell'impresa, in particolare in relazione alle dimensioni sono significative: la diffusione cresce infatti al crescere del numero di dipendenti (si passa dal 26,6% nelle realtà fino a 25 dipendenti, al 43,9% nelle medie imprese tra 26 e 100 dipendenti, fino al 75,9% nelle aziende più grandi, oltre i 100 addetti) ed è maggiore nel settore<sup>6</sup> industriale (48,2%) rispetto ai servizi (35,7%).

Meno accentuate sono i differenziali territoriali: la quota di imprese in cui è attivo un contratto aziendale risulta variare tra il 41,5% rilevato nella Brianza ed il 45,7% del lodigiano, con valori intermedi a Pavia (42,6%) e Milano (44,7%):

<sup>6</sup> Considerata la materia, la classificazione per settore si basa sul CCNL applicato.

→ Figura 4 - Diffusione della contrattazione aziendale (per territorio)



*elaborazione Centro Studi Assolombarda su Indagine sul lavoro*

## QUALI SONO LE MATERIE REGOLATE DAL CONTRATTO AZIENDALE?

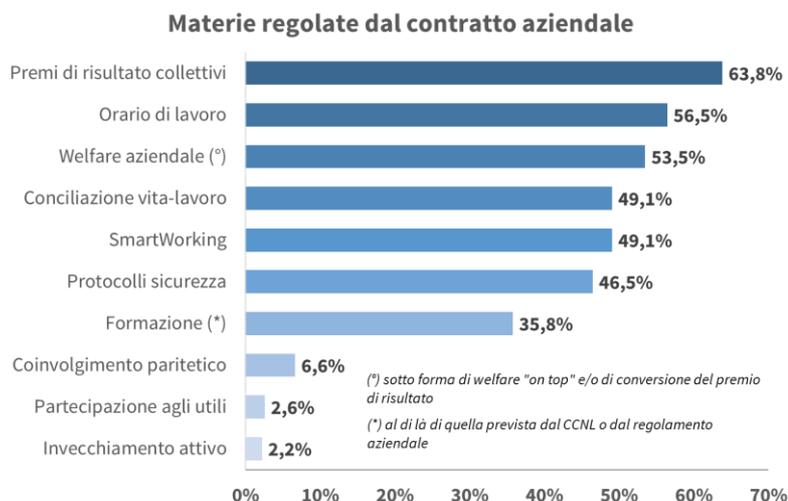
Dai dati raccolti la materia più regolata dalla contrattazione di secondo livello risulta essere quella dei **premi di risultato collettivi**, presenti in quasi due accordi su tre (63,8%), ma il **welfare aziendale**, nelle varie forme (conversione dei premi di produzione, welfare in top, ecc.)<sup>7</sup>, ha raggiunto ormai le prime posizioni della graduatoria: con un tasso di diffusione del 53,5% è infatti al terzo posto, non distante dal 56,5% degli **orario di lavoro**.

Quasi la metà degli accordi (49,1%) regola altre materie legate in generale al benessere lavorativo come la **conciliazione vita lavoro** e lo **smart working**, mentre una percentuale di poco inferiore (46,5%) tratta del tema dei **protocolli di sicurezza** e il 35,8% della **formazione**.

La seguente → Figura 7 visualizza la graduatoria completa, che vede agli ultimi posti materie importanti ma per il momento ancora raramente presenti, come **coinvolgimento paritetico** (6,7%), **partecipazione agli utili** (2,6%) e **invecchiamento attivo** (2,2%):

<sup>7</sup> Cfr. par. "17 In quale forma viene finanziato il welfare aziendale?" a pag. 18

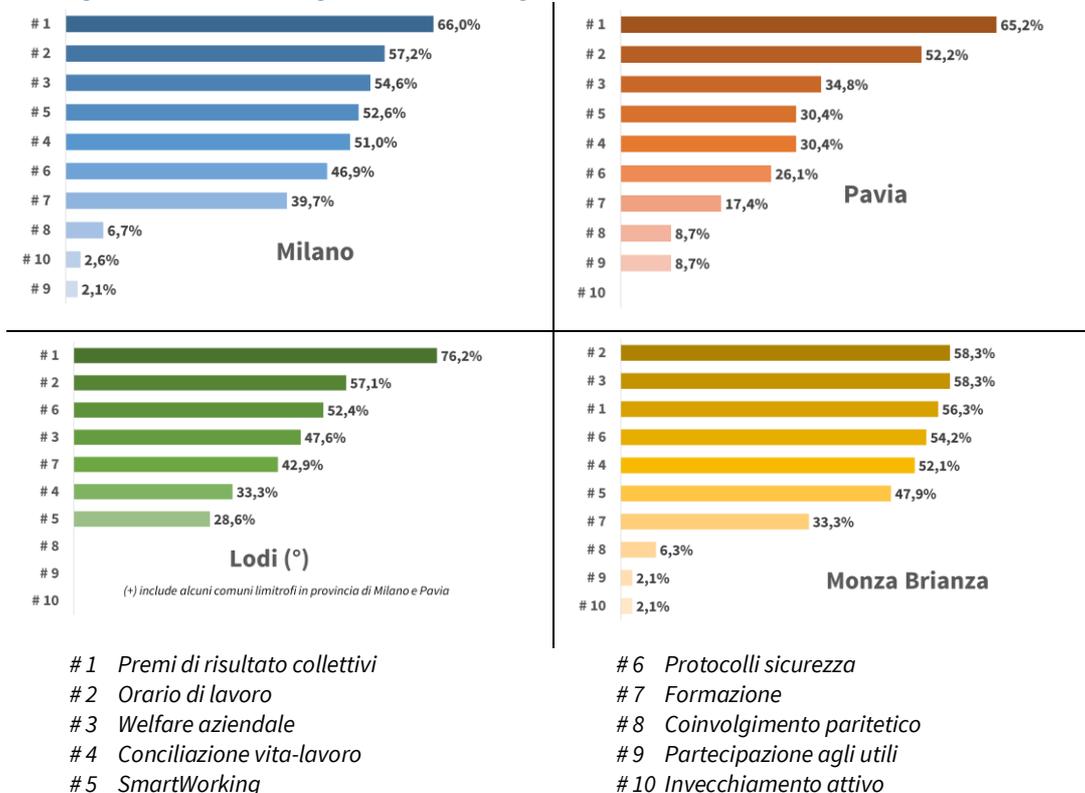
→ **Figura 5 – Materie regolamentate dagli accordi aziendali**



elaborazione Centro Studi Assolombarda su Indagine sul lavoro

Per rendere più evidenti le specificità a livello provinciale, nella rappresentazione della → Figura 6 alle materie è stata attribuita una etichetta corrispondente alla posizione raggiunta nella graduatoria generale (al “welfare aziendale”, ad esempio, “#3” per la terza posizione in graduatoria):

→ **Figura 6 – Materie regolamentate dagli accordi aziendali**



elaborazione Centro Studi Assolombarda su Indagine sul lavoro

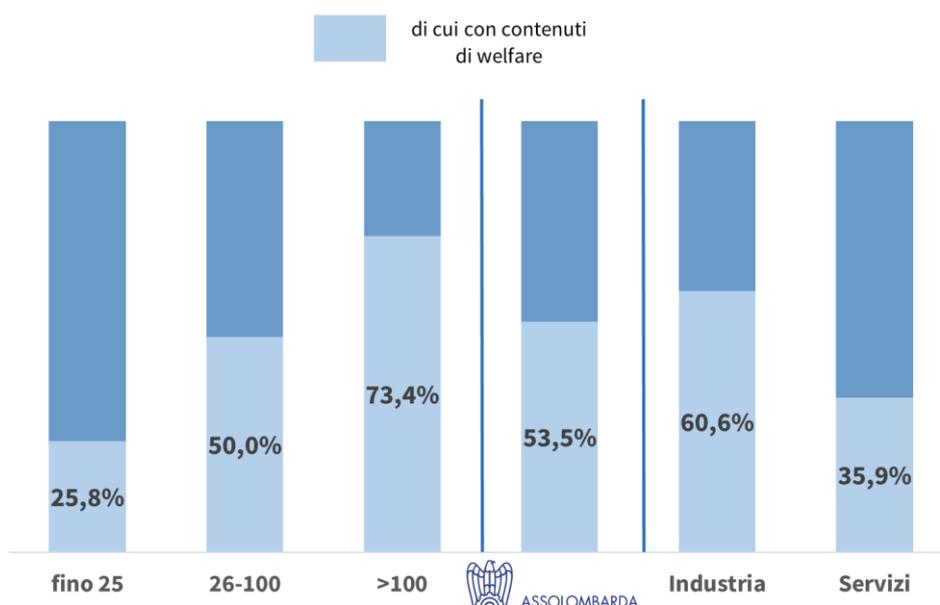
A Milano e Pavia lo smart working raggiunge la quarta posizione scavalcando la conciliazione vita-lavoro, a Lodi all'interno degli accordi acquistano importanza le tematiche della sicurezza e della formazione, a Monza orario di lavoro e welfare aziendale superano per importanza i premi di risultato e la sicurezza è un materia contrattata più frequentemente di smart working e conciliazione vita-lavoro.

## IL WELFARE AZIENDALE NELLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

I dati raccolti confermano quindi che il welfare aziendale è ormai una delle materie più presenti tra quelle regolamentate dai contratti aziendali: è presente nel 53,5%, degli accordi vigenti tra le aziende associate ad Assolombarda che hanno partecipato all'indagine.

Le differenze per dimensione aziendale e settore sono piuttosto significative, come evidente dalla seguente → Figura 7:

→ **Figura 7 – Incidenza % degli accordi con contenuti di welfare tra quelli vigenti (per dimensione e settore)**



*elaborazione Centro Studi Assolombarda su Indagine sul lavoro*

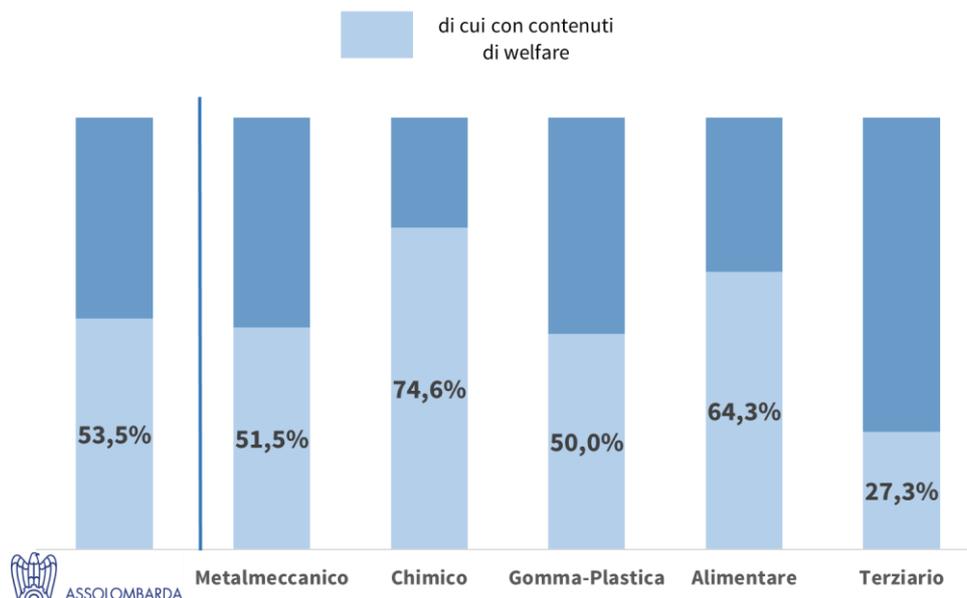
Tra le realtà più piccole (fino a 25 dipendenti) il welfare aziendale è materia regolamentata in un quarto dei casi, la percentuale raddoppia (50,0%) tra le medie imprese (26-100 dipendenti) e triplica (73,4%) nelle aziende più grandi, sopra i 100 dipendenti.

Le differenze per settore riflettono in parte quelle per dimensione, con una diffusione minore (35,9%) nei servizi – settore caratterizzato da maggiore frammentazione – rispetto all'industria (60,6%).

Distinguendo le imprese per CCNL applicato, la maggior quota di accordi con contenuti di welfare si registra nel chimico-farmaceutico (74,6%) e nell'alimentare (64,3%), mentre tra

chi applica il più diffuso CCNL dei servizi (Commercio-Terziario) la percentuale rimane sotto al 30% (27,3%):

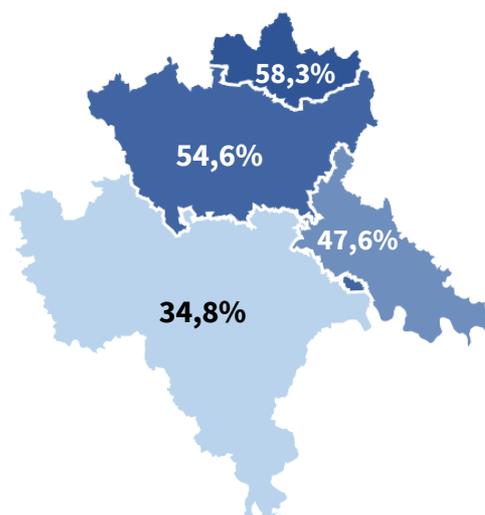
→ **Figura 8 - Incidenza % degli accordi con contenuti di welfare tra quelli vigenti (principali CCNL)**



elaborazione Centro Studi Assolombarda su Indagine sul lavoro

Significative anche le differenze a livello territoriale, con una spiccata propensione rilevata a Monza (58,3%) - dove il welfare aziendale è la materia più regolamentata dalla contrattazione di secondo livello, in coabitazione con gli orari di lavoro - e Milano (54,6%), mentre più raramente questo avviene nel pavese (34,8%) e nel lodigiano (47,6%):

→ **Figura 9 - Incidenza % degli accordi con contenuti di welfare tra quelli vigenti (per territorio)**



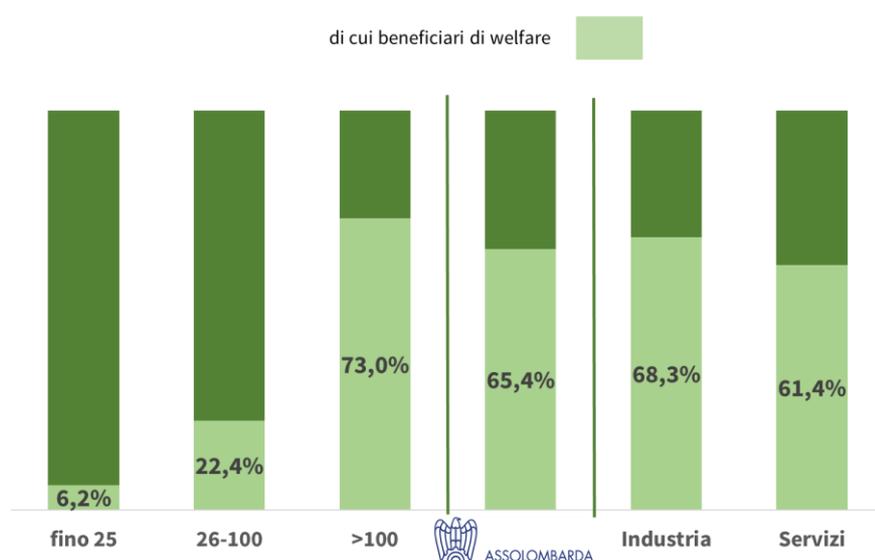
elaborazione Centro Studi Assolombarda su Indagine sul lavoro

## QUANTI LAVORATORI BENEFICIANO DI WELFARE AZIENDALE?

L'indagine consente di analizzare sia il carattere *estensivo* del fenomeno (ovvero di diffusione tra le imprese), sia quello *intensivo* (come quota di dipendenti interessati).

Tra i 110 mila occupati delle aziende che hanno partecipato alla rilevazione, sono circa 70 mila i dipendenti di imprese in cui vige un accordo che prevede welfare aziendale: quindi possiamo dire che, complessivamente, beneficia di questa opportunità una percentuale pari al 65,4% di chi lavora nelle aziende del campione..

→ **Figura 10 – Incidenza % dei lavoratori che beneficiano di welfare aziendale sul totale di quelli occupati nelle aziende partecipanti (per dimensione e settore)**



*elaborazione Centro Studi Assolombarda su Indagine sul lavoro*

Così come per la diffusione, i differenziali sono molto ampi soprattutto per dimensione. Anzi, le distanze tra le realtà più piccole e quelle sopra ai 100 dipendenti se possibile aumentano: al 6,2% di beneficiari delle prime si contrappone il 22,4% delle medie e addirittura il 73,0% delle realtà sopra i 100 dipendenti.

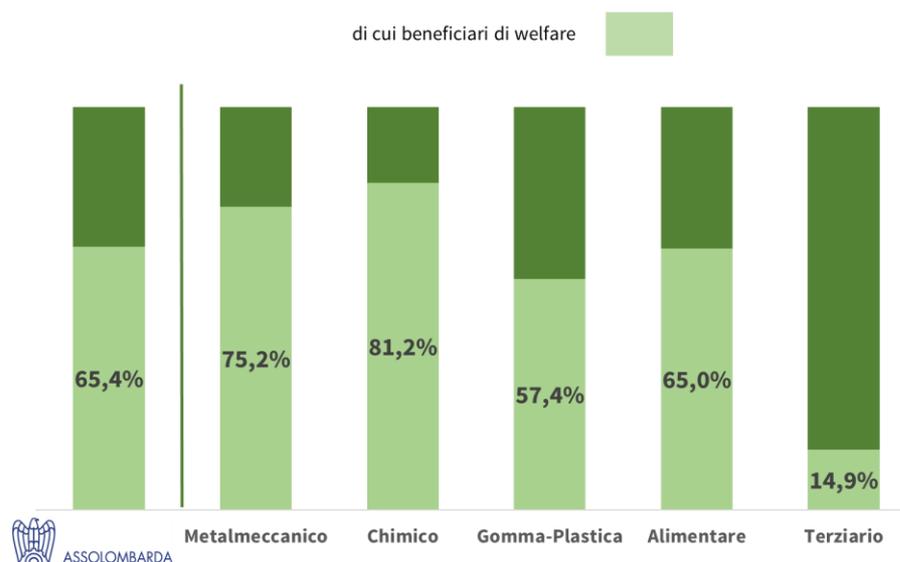
Più contenute, viceversa, le differenze tra industria (68,3%) e Servizi (61,4%).

Tra i principali CCNL le percentuali più elevate si rilevano nelle imprese che applicano il CCNL chimico-farmaceutico, in cui oltre l'80% della forza lavoro usufruisce di servizi di welfare aziendale. Molto elevata (75,2%) anche la quota di beneficiari tra le aziende metalmeccaniche, soprattutto a fronte di una quota di aziende interessate (52,5%) significativamente inferiore a quella del settore chimico (74,6%): a conferma che il fenomeno è fortemente correlato alle dimensioni<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Nel metalmeccanico la percentuale di beneficiari sul totale risulta più alta perché le imprese dove il fenomeno è più diffuso sono anche quelle dove più si concentrano i lavoratori.

La quota di beneficiari è invece piuttosto bassa (14,9%) tra le aziende che applicano il CCNL commercio-terziario, soprattutto se letta in relazione alla quota media (61,4%) nel settore dei servizi, dove tale contratto è particolarmente diffuso.

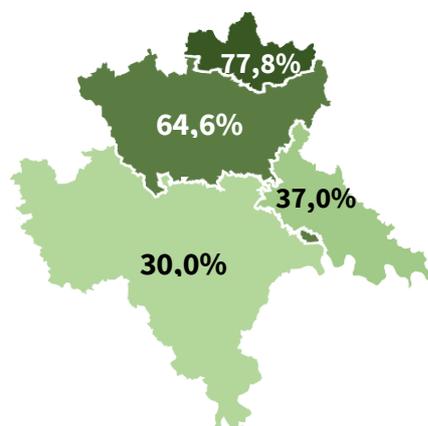
→ **Figura 11 – Incidenza % dei lavoratori che beneficiano di welfare aziendale sul totale di quelli occupati nelle aziende partecipanti (per principali CCNL)**



*elaborazione Centro Studi Assolombarda su Indagine sul lavoro*

Il carattere intensivo del fenomeno (incidenza dei beneficiari tra i lavoratori) evidenzia ampie differenze a livello geografico: la quota di lavoratori che hanno a disposizione servizi welfare aziendale oscilla tra il 30,0% della provincia di Pavia e il 77,8% del territorio Brianzolo, con Milano al 64,6% e Lodi al 37,0%.

→ **Figura 12 - Incidenza % dei lavoratori che beneficiano di welfare aziendale sul totale di quelli occupati nelle aziende partecipanti (per territorio)**



*elaborazione Centro Studi Assolombarda su Indagine sul lavoro*

## IN QUALE FORMA VIENE FINANZIATO IL WELFARE AZIENDALE?

Come è noto, un piano di welfare può essere finanziato alternativamente o meno:

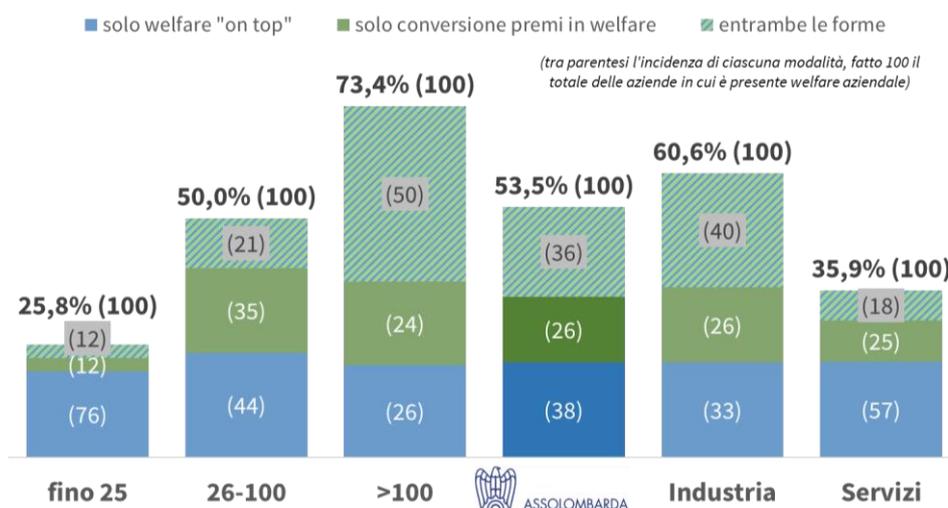
- direttamente dall'azienda, attraverso l'erogazione - unilaterale o frutto di accordi sindacali - di importi aggiuntivi ("on top") rispetto alla retribuzione fissa e variabile;
- attraverso la conversione volontaria parziale o integrale delle erogazioni detassabili del premio di risultato, le cui modalità sono previste nell'ambito della contrattazione aziendale stessa, nonché sulla base di un regolamento aziendale che impegna il datore di lavoro a provvedere a questa spesa.

Ci sono poi alcuni contratti nazionali, come quello dei metalmeccanici o degli orafi, che prevedono l'erogazione di importi, generalmente limitati, esclusivamente in welfare aziendale. In questo caso il finanziamento del piano di welfare è deciso a prescindere dalle scelte aziendali.

Come hanno scelto di finanziare il welfare aziendale le imprese del campione (53,5%) che hanno dichiarato di averlo introdotto negli accordi vigenti?

La seguente → Figura 13 incrocia il tasso di diffusione degli accordi con contenuti di welfare (il valore in percentuale, ripreso dalla → Figura 7 a pag. 12) con l'informazione (il valore tra parentesi) sulla modalità di finanziamento ("on top", conversione premi, un misto delle due forme) scelta dalle aziende:

→ **Figura 13 - Modalità di finanziamento del welfare aziendale (per dimensione e settore)**



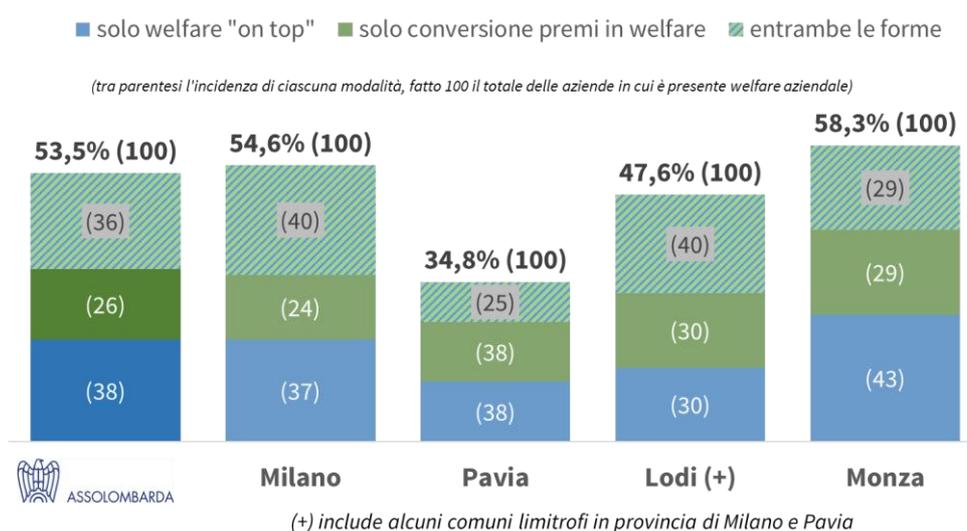
elaborazione Centro Studi Assolombarda su Indagine sul lavoro

Fatto 100 il totale degli accordi aziendali con contenuto di welfare rilevati dall'indagine (pari al 53,5% di quelli in vigenti nelle imprese associate che hanno partecipato alla rilevazione) la scelta più frequente di finanziamento è il ricorso a erogazioni "on top": 38%, a cui va aggiunto un 36% di casi in cui a questa si somma la possibilità di conversione del premio. La sola conversione del premio è limitata ai rimanenti 26 casi su 100.

La propensione all'utilizzo di uno o degli altri canali cambia in relazione alle dimensioni aziendali e al settore di appartenenza. L'erogazione "on top" è nettamente prevalente (76%) nelle realtà di minore dimensione, dove la conversione del premio è presente solo in 12 casi su 100 (e in altrettanti è solo un'opportunità aggiuntiva rispetto all'erogazione "on top"). Nelle realtà più grandi è relativamente più alto il ricorso al canale della conversione del premio, modalità scelta nelle imprese di media dimensione (26-100 dipendenti) in 35 casi su 100 e nelle aziende oltre i 100 dipendenti in 24. In quest'ultima tipologia di impresa l'opzione più diffusa è quella mista, rilevata dall'indagine nel 50% degli accordi contenuti di welfare.

Come risulta dalla seguente → Figura 14, non emergono particolari specificità territoriali sotto questo aspetto:

→ **Figura 14 - Modalità di finanziamento del welfare aziendale (per territorio)**



elaborazione Centro Studi Assolombarda su Indagine sul lavoro



## I trend del mercato

L'Osservatorio Welfare di Assolombarda si avvale della collaborazione di alcuni dei principali operatori del settore (Aon, Assiteca, Double You, Edenred, Eudaimon, Health Italia, Time Swapp Inaz, Welfare4you) ed è quindi in grado di offrire una prospettiva unica ed originale sul fenomeno e sul suo andamento.

Avviata nel 2016, l'iniziativa ha consentito di monitorare l'evoluzione del settore sulla base dei dati di chi i servizi di welfare aziendale li offre, che forniscono indicazioni complementari non altrimenti disponibili.

### LE FONTI DI FINANZIAMENTO

Uno degli aspetti sui quali è possibile disporre di dati integrativi è proprio quella delle fonti di finanziamento del welfare aziendale.

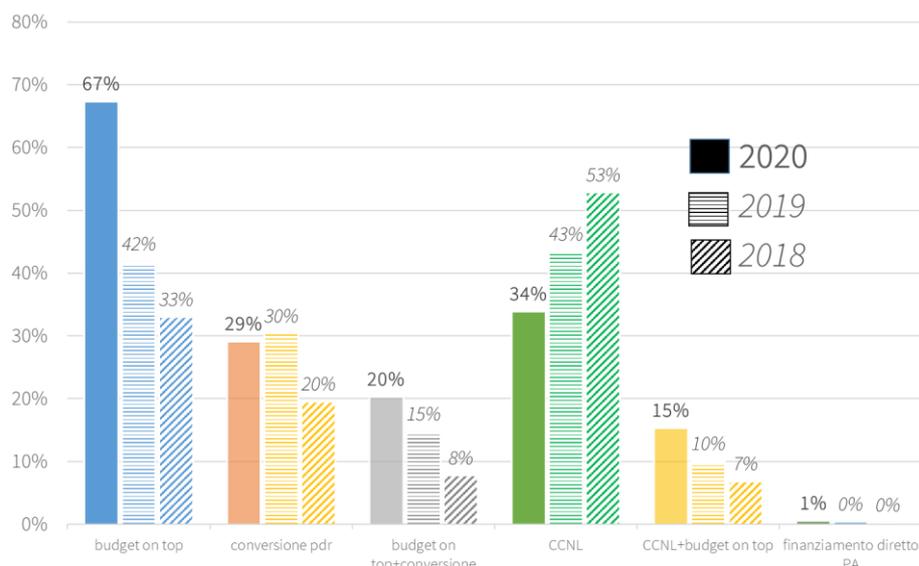
Da quanto risulta ai provider, nell'ultimo triennio il CCNL ha progressivamente perso importanza tra le fonti di finanziamento del welfare aziendale, principalmente a favore del *budget on top*, che nel 2020 raggiunge per la prima volta la testa della graduatoria: risulta infatti la fonte di finanziamento per i due terzi delle aziende che si sono rivolte ai provider aderenti all'iniziativa, mentre il CCNL rimane la fonte solo in un terzo dei casi.

Acquista peso anche la conversione del Premio di Risultato, la cui quota nel 2020 (29%) conferma i progressi registrati nel 2019 (quando ha toccato il 30% dal 20% del 2018).

Crescono le fonti miste “budget on top+CCNL”, il cui peso è raddoppiato - dal 7% al 15% - nel triennio 2018-2019), così come l'altra forma mista “budget on top+conversione PDR” (arrivata al 20% nel 2020 dal 15% del 2019 e dall'8% del 2018).

Compare anche qualche prima, importante evidenza (seppure ancora marginale, 1%) del finanziamento pubblico diretto:

→ **Figura 15 – La fonte di finanziamento**

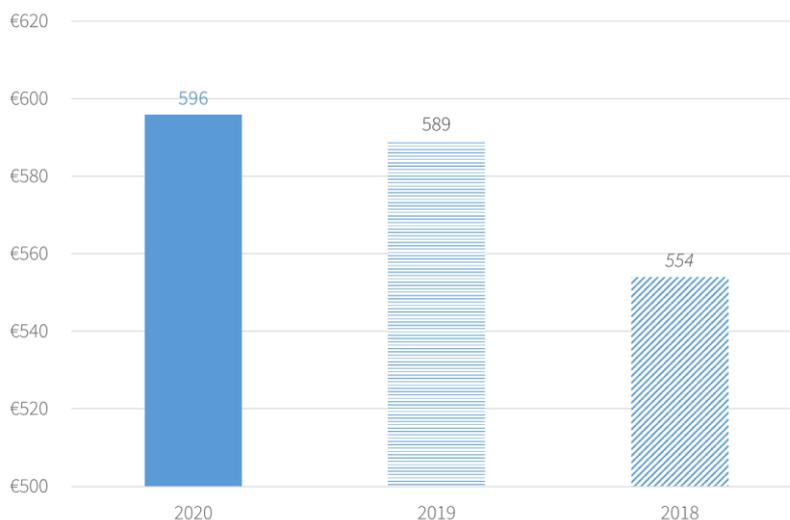


elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati provider

## LA SPESA WELFARE

Il budget (medio per lavoratore) di spesa in welfare aziendale è salito di un ulteriore +1,1% (dai 589 euro del 2019 ai 596 del 2020), dopo il +6,3% dello scorso anno.

→ **Figura 16 – Ammontare medio spesa welfare aziendale**

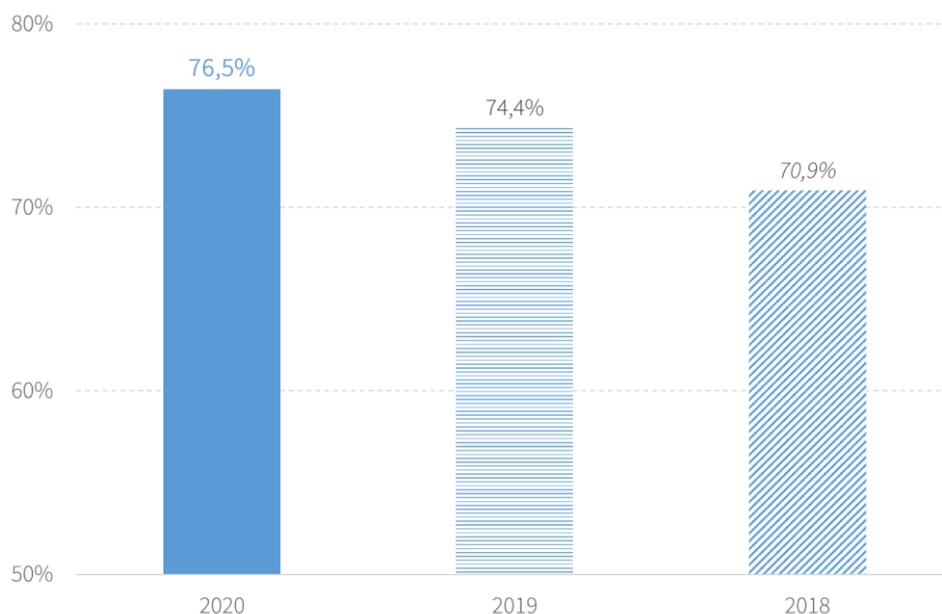


elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati provider

Il progresso dal 2017 (quando l'Osservatorio aveva registrato 515 euro) sfiora il +16%.

Nell'anno è stato speso il 76,5% del budget totale allocato a welfare, in ulteriore crescita rispetto al 75% sfiorato nel 2019 e al 71% nel 2018.

#### → Figura 17 – Quota spesa sul budget totale



*elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati provider*

Considerando che il 76,5% speso corrisponde a 596 euro, significa che mediamente il 100% messo a disposizione del lavoratore nel 2020 corrisponde a 780 euro: un importo sostanzialmente allineato ai 781 del 2018 (di cui i 554 euro rappresentano il 70,9%) anche se in lieve calo rispetto ai 791 euro del 2019 (di cui 589 euro rappresentano il 74,4%).

## 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*<sup>9</sup> per ogni misura.

Per ogni misura è possibile quindi elaborare due valori percentuali:

- la quota<sup>10</sup> di pacchetti che includono tale misura sul totale di quelli offerti;
- la quota di transato generato dalla misura sull'importo totale raccolto dai provider.

<sup>9</sup> Quota del pacchetto fruita

<sup>10</sup> Ogni pacchetto può contenere più misure, quindi la somma è superiore al 100%

In primo valore descrive la composizione dell'**offerta**, il secondo la composizione delle **richieste**.

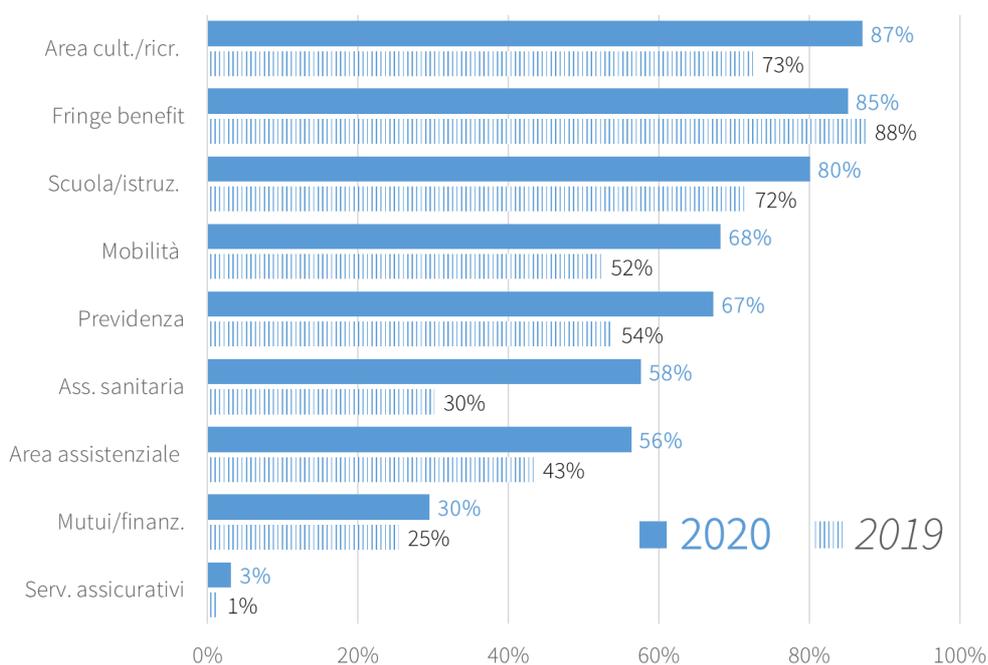
Tra le misure di welfare offerte dai provider nel 2019 si confermano al primo posto i fringe benefit, mentre sale l'offerta di benefit riconducibili all'area culturale/ricreativa, al settore istruzione, alla previdenza, all'area assistenziale<sup>11</sup> e ai mutui e finanziamenti.

Nel 2020 la misura per la quale l'offerta sale in misura più significativa è l'assistenza sanitaria: raddoppia infatti la presenza nei pacchetti (dal 30% al 58%) rispetto al 2019, evidente l'effetto della emergenza sanitaria creata dalla pandemia di Covid-19.

Crescono in misura inferiore (ma sufficiente a raggiungere la testa della graduatoria) i servizi riconducibili all'area culturale e ricreativa, presenti nell'87% dei pacchetti (dal 73% del 2019) a fronte dell'85% dei fringe benefit (unico servizio in discesa – seppur contenuta - dall'88% dell'anno prima).

La voce che, nell'arco degli ultimi anni, denota la dinamica più significativa è quella delle soluzioni per la mobilità, che nel 2017 erano presenti solo nel 5% dei pacchetti offerti, una quota salita al 31% già nel 2018, al 52% nel 2019 e che nel 2020 si assesta in quarta posizione con una quota del 68%, con cui scavalca la previdenza.

→ **Figura 18 – Le misure offerte dai provider**



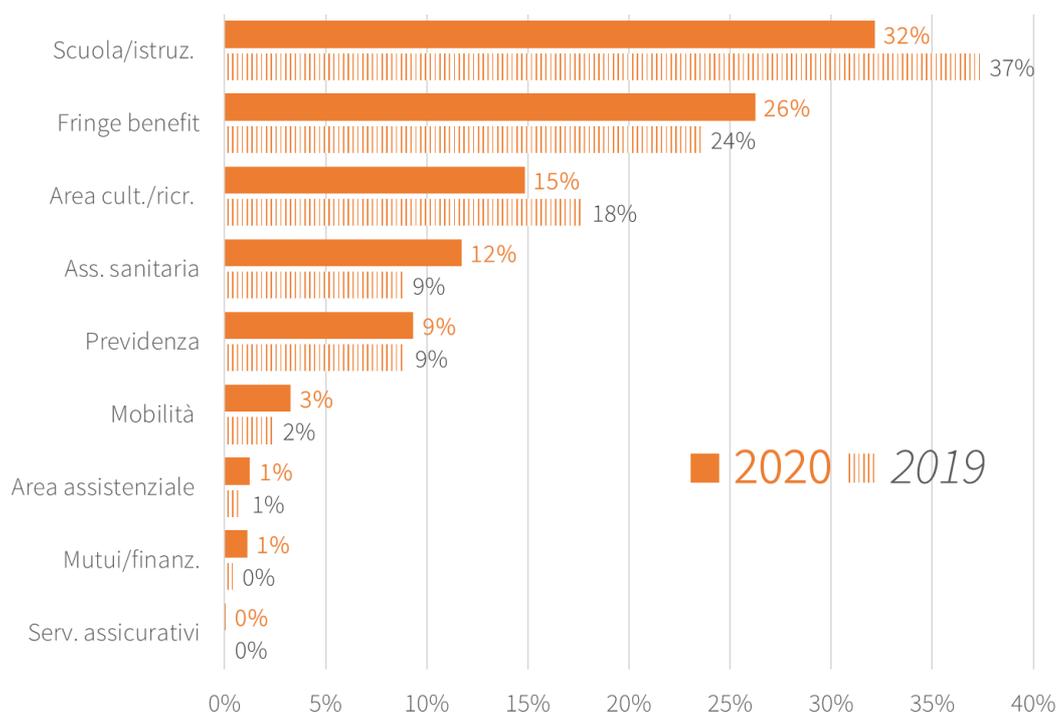
*elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati provider*

I servizi assicurativi rimangono ancora quasi del tutto assenti dai pacchetti offerti, ma nel 2020 registrano un lieve ma significativo progresso dall'1% al 3%.

<sup>11</sup> La categoria include Long Term Care (rendita mensile in caso di perdita di autosufficienza) e Dread Disease (indennizzo per gravi malattie)

Specularmente a quanto rilevato dal “lato offerta”, le informazioni riferite al “lato domanda” registrano un andamento crescente dell’assistenza sanitaria, cui quota è salita nel 2020 al 12% dal 9% del 2019: anche in questo caso si può ipotizzare un effetto Covid-19.

→ **Figura 19 – Le misure richieste dai lavoratori**



*elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati provider*

Ad eccezione di scuola/educazione (la cui quota è scesa nel 2020 al 32% dal 37% del 2019) e dell’area culturale e ricreativa (al 15%, dal 18% della precedente rilevazione), come emerge dalla → Figura 19 tutte le altre misure vedono crescere la loro quota, sia pure in misura marginale: si distinguono i fringe benefit, che registrano un progresso di 2 punti percentuali (dal 24% al 26%).

E’ lecito supporre sia l’esito del raddoppio del valore detassabile, una delle misure introdotte dal Governo durante la pandemia.

# 4

## **Focus: l'assistenza sanitaria integrativa nelle imprese associate**

Il trend che emerge sull'assistenza sanitaria integrativa dall'analisi delle informazioni fornite dagli operatori del mercato, "lato offerta" e "lato domanda", suggerisce un approfondimento sulla sua diffusione tra le imprese e sulle modalità con cui viene messa a disposizione dei dipendenti.

L'edizione 2020 dell'Indagine sul lavoro<sup>12</sup> ha inserito apposito focus sull'argomento riservato alle imprese associate ad Assolombarda, raccogliendo informazioni sulle caratteristiche che il fenomeno assume nel territorio costituito dalla città metropolitana di Milano e dalle province di Monza Brianza, Lodi e Pavia, di specifica competenza dell'Associazione.

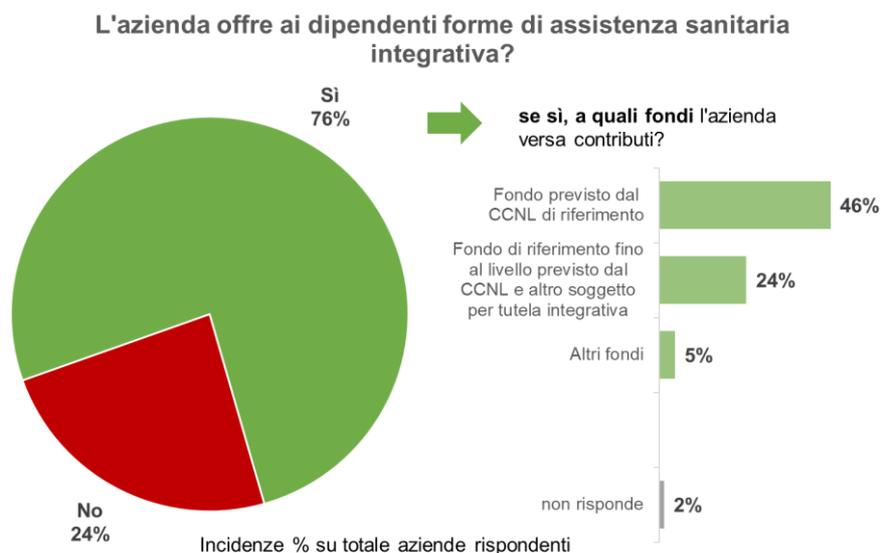
### **QUANTO È DIFFUSA L'ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA?**

La mappatura ha rilevato – nel 2020 - la presenza di assistenza sanitaria integrativa, nelle sue varie forme, nel 76% delle imprese che ha partecipato all'iniziativa:

---

<sup>12</sup> Cfr. nota 5 a pag. 10: l'iniziativa coinvolge l'intero Sistema Confindustria, ma a livello locale può assumere connotazioni parzialmente diverse..

→ **Figura 20 Diffusione dell'assistenza sanitaria integrativa**

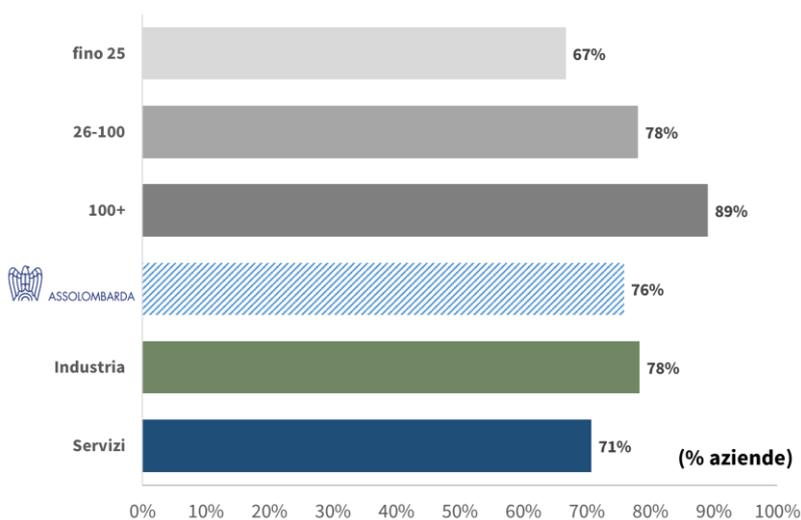


*elaborazione Centro Studi Assolombarda su Indagine Confindustria sul lavoro*

All'interno di questa percentuale si può distinguere un 46% di aziende che versano i contributi al fondo previsto dal CCNL di riferimento, un 24% che aggiunge a questo un altro soggetto per tutela integrativa e un 5% che utilizza invece un fondo diverso da quello previsto dal CCNL (il restante 1% non specifica).

La seguente → Figura 21 evidenzia le differenze rilevate a livello di diffusione per dimensione aziendale e settore:

→ **Figura 21 - Diffusione dell'assistenza sanitaria integrativa (per dimensione e settore)**

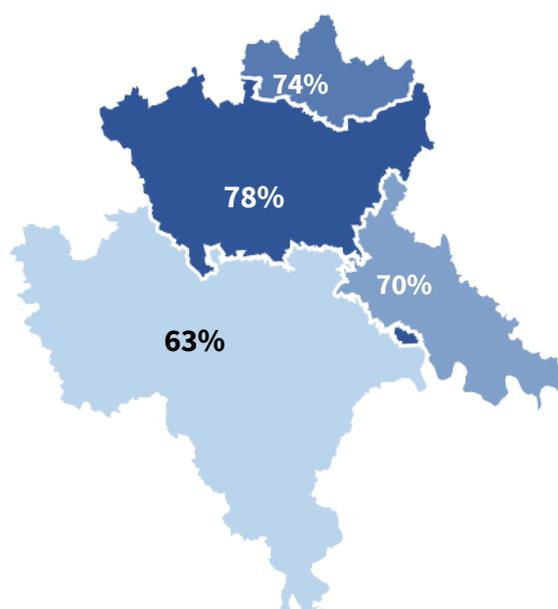


*elaborazione Centro Studi Assolombarda su Indagine sul lavoro*

Nelle imprese più grandi la presenza di forme di assistenza sanitaria integrativa è più frequente: in questa classe dimensionale sono quasi nove su dieci (89%) le aziende che la mettono a disposizione dei propri dipendenti, mentre sotto la soglia dei 25 dipendenti la quota scende a due su tre (67%).

A livello settoriale si registra una maggiore penetrazione in ambito manifatturiero (78%) rispetto ai servizi (71%), mentre dal punto di vista geografico l'indagine rileva a Milano (78%) la quota più alta di imprese che mettono a disposizione dei loro dipendenti forma di assistenza sanitaria integrativa; nelle altre province – Monza (74%), Lodi (70%) e Pavia (63%) - il dato risulta inferiore alla media.

→ **Figura 22 - Diffusione dell'assistenza sanitaria integrativa (per territorio)**

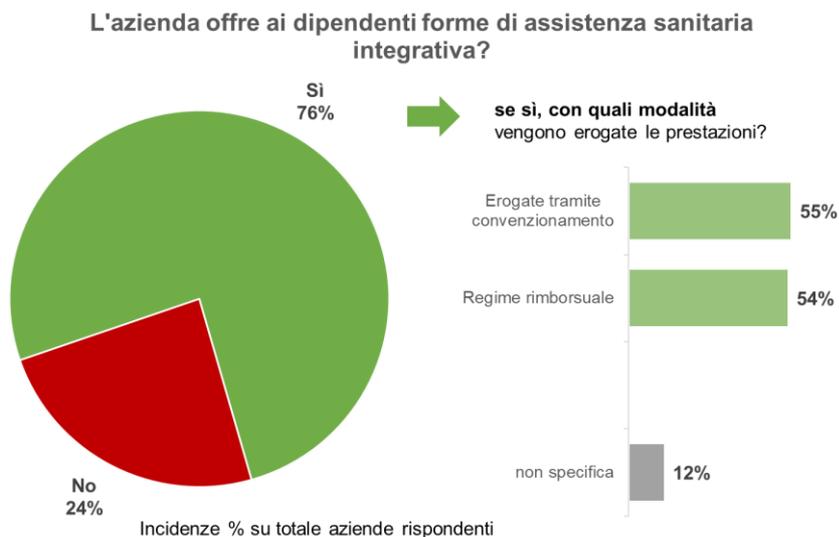


*elaborazione Centro Studi Assolombarda su Indagine sul lavoro*

## **QUALI SONO LE MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI?**

Quanto alle modalità di erogazione delle prestazioni, escluse quelle che non hanno specificato (12%), le imprese risultano equamente suddivise tra chi ha scelto il convenzionamento (ovvero pagamento diretto da parte del fondo, senza anticipazione economiche da parte dell'assistito) e chi il regime rimborsuale (l'assistito anticipa la spesa e ottiene il rimborso dietro richiesta).

→ **Figura 23 - Modalità di erogazione delle prestazioni**

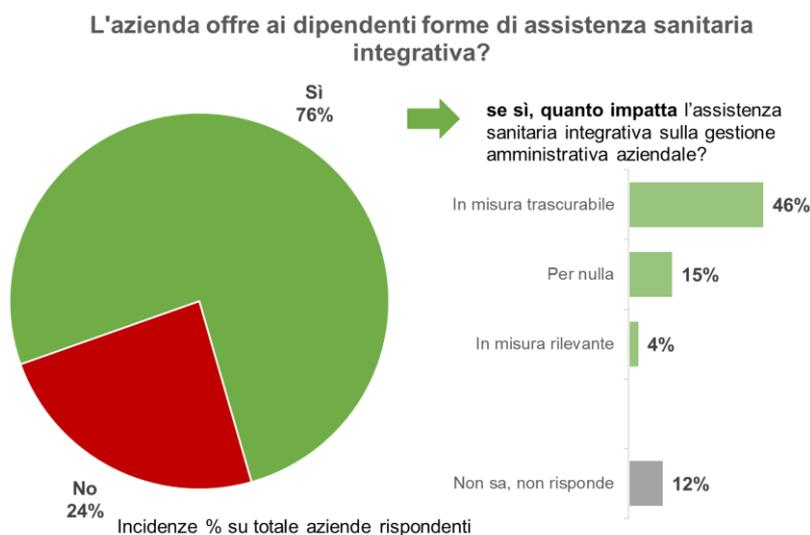


elaborazione Centro Studi Assolombarda su Indagine sul lavoro

## QUAL È L'IMPATTO DELLA GESTIONE AMMINISTRATIVA?

All'interno del 76% delle imprese che la offrono, la gestione amministrativa dell'assistenza sanitaria integrativa offerta ai dipendenti risulta avere impatto del tutto nullo a livello aziendale secondo il 15% dei rispondenti, mentre il 46% la ritiene comunque trascurabile e solo il 4% ritiene il suo costo rilevante (il 12% non si pronuncia).

→ **Figura 24 - Impatto della gestione amministrativa**

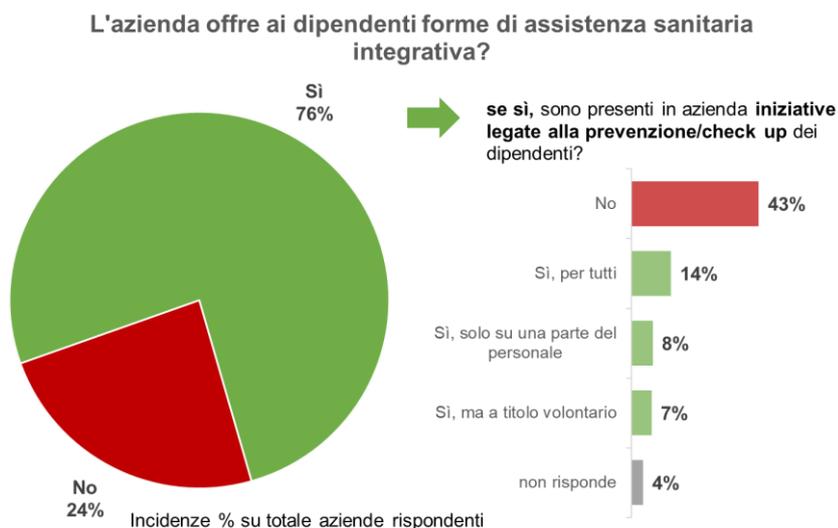


elaborazione Centro Studi Assolombarda su Indagine sul lavoro

## QUANTO SONO DIFFUSE LE INIZIATIVE DI PREVENZIONE?

All'interno del 76% delle aziende interessate, il 29% ha iniziative legate alla prevenzione/check up dei dipendenti: del restante 47%, il 4% non si esprime, mentre chi dichiara di non averne è il 43%.

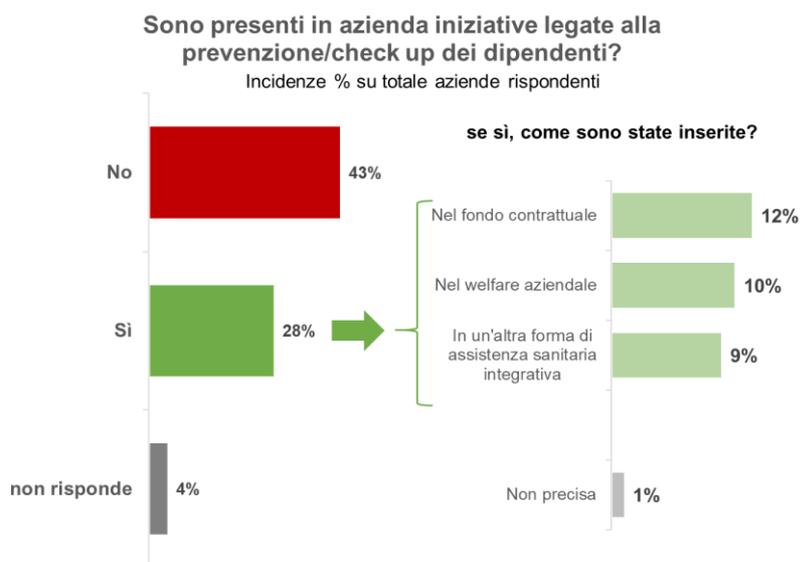
→ **Figura 25 - Diffusione delle iniziative legate alla prevenzione/check up**



*elaborazione Centro Studi Assolombarda su Indagine sul lavoro*

Dove presenti, le iniziative di prevenzione sono previste dal fondo contrattuale nel 12% dei casi, in un altro fondo integrativo nel 9% delle imprese e nel welfare aziendale nel 10%.

→ **Figura 26 - Modalità di inserimento della prevenzione/check up**

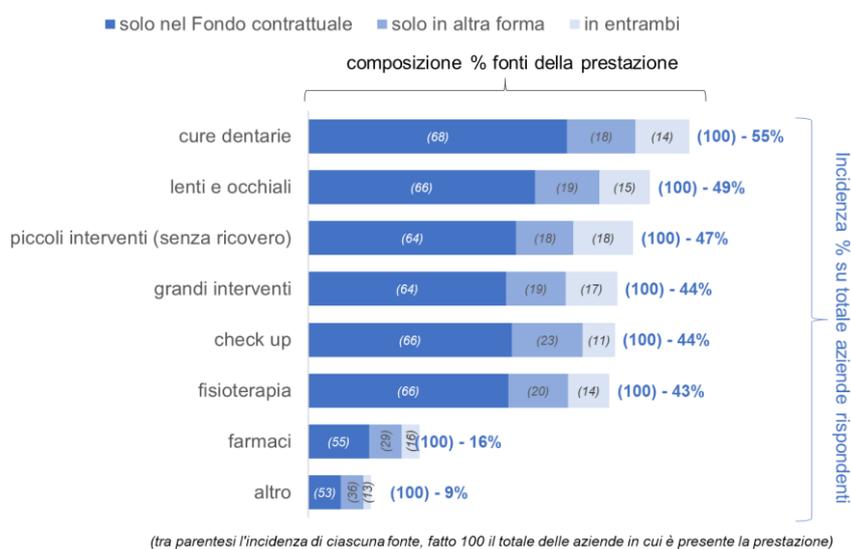


*elaborazione Centro Studi Assolombarda su Indagine sul lavoro*

## QUALI PRESTAZIONI SONO MESSE A DISPOSIZIONE DEI DIPENDENTI?

In base alle risposte raccolte, le cure dentarie sono la prestazione più frequentemente messa a disposizione dei dipendenti delle aziende associate: sono infatti presenti come strumento sanitario integrativo in più della metà delle imprese (54%). In due terzi dei casi (68%) è il fondo previsto dal CCNL stesso ad offrirle, in un'azienda su cinque (18%) sono assenti dal fondo contrattuale ma messe a disposizione attraverso un altro fondo integrativo, nei restanti casi (14%) sono disponibili da entrambe le fonti.

→ **Figura 27 - Prestazioni offerte dall'assistenza sanitaria integrativa**

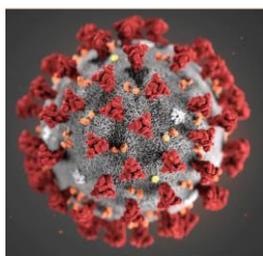


elaborazione Centro Studi Assolombarda su Indagine sul lavoro

Le prestazioni relativamente più offerte in esclusiva da fondi non previsti dal CCNL sono i farmaci (29%), che sono peraltro la prestazione più raramente (16%) a disposizione dei dipendenti.

Alla formula mista si ricorre più frequentemente (18%) per coprire il costo dei piccoli interventi senza ricovero; all'opposto, il check up raramente (11%) è presente sia nel fondo CCNL sia in altra forma.

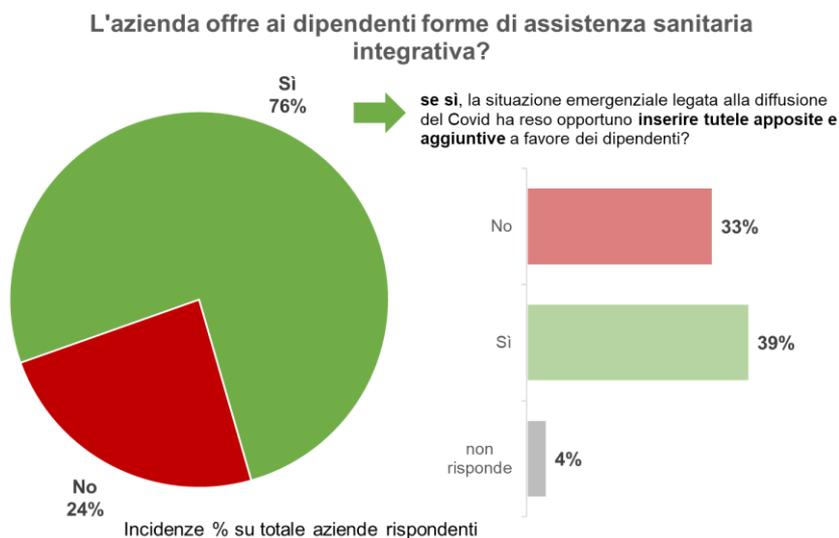
## QUALI TUTELE APPOSITE SONO STATE AGGIUNTE PER IL COVID-19?



All'interno del 76% delle aziende interessate, il 39% ha ritenuto opportuno inserire apposite tutele aggiuntive a favore dei propri dipendenti alla luce della situazione emergenziale legata alla diffusione del Covid-19.

Del rimanente 37%, il 33% non ha sentito l'esigenza, mentre 4% non ha esplicitato la sua scelta.

→ **Figura 28 - Diffusione di tutele aggiuntive per il Covid-19**

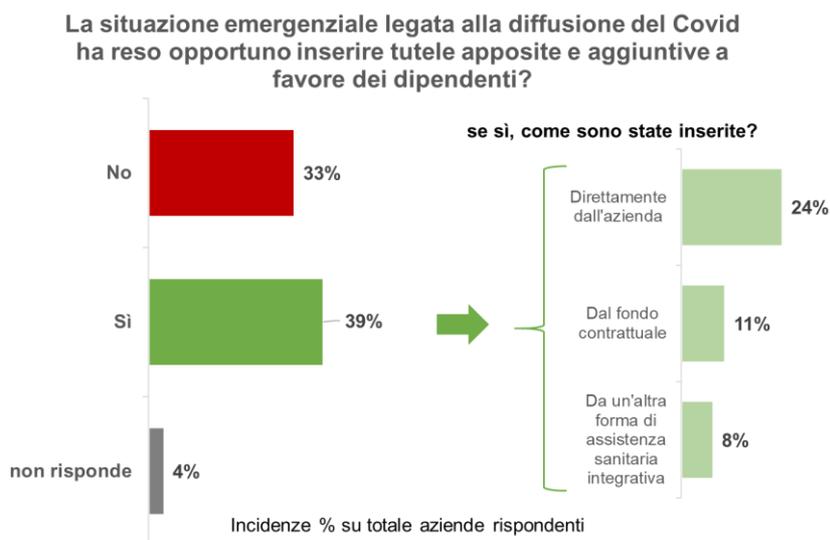


*elaborazione Centro Studi Assolombarda su Indagine sul lavoro*

All'interno del 39% che ha avvertito l'esigenza di tutele aggiuntive, nella maggior parte dei casi (24%) ha provveduto direttamente l'azienda, mentre altrove sono state inserite dal fondo contrattuale (11%) e/o dalla forma diversa di assistenza sanitaria integrativa (8%).

Nella seguente → Figura 29 che prende in considerazione solo il sottocampione di imprese (76%) in cui è presente l'assistenza sanitaria integrativa, dà conto delle diverse modalità utilizzate per inserire tutele aggiuntive.

→ **Figura 29 - Modalità di inserimento delle tutele aggiuntive**

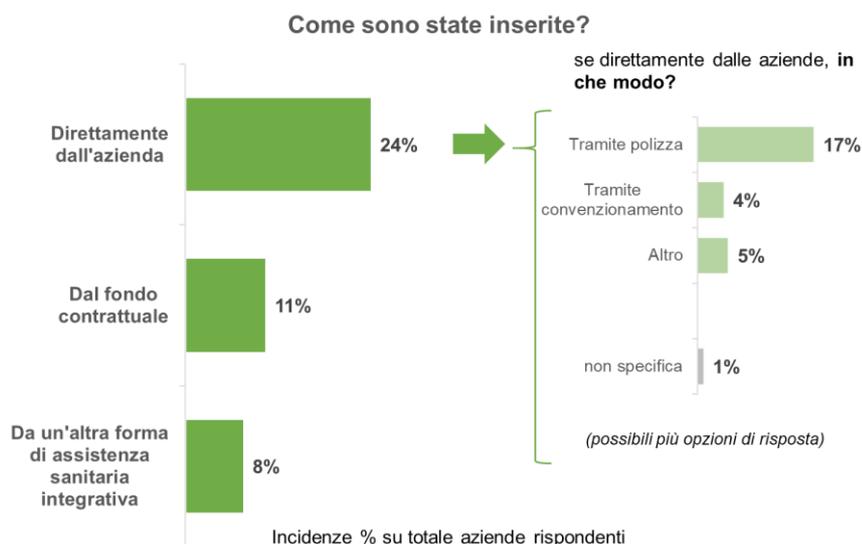


*elaborazione Centro Studi Assolombarda su Indagine sul lavoro*

Tra chi ha introdotto direttamente le tutele aggiuntive suggerite dall'emergenza (24% delle imprese), nella maggior parte dei casi (17%) lo strumento utilizzato è stata una polizza specifica, mentre nel 4% dei casi è stata scelto il convenzionamento e nel 5% è stata scelta una modalità diversa.

Nella seguente → Figura 30 che prende in considerazione solo il sottocampione di imprese (40%) che ha scelto di inserire tutele aggiuntive, illustra le diverse modalità nei casi (24%) in cui l'azienda l'ha fatto direttamente.

→ **Figura 30 - Modalità utilizzate in caso di inserimento diretto dell'azienda**



elaborazione Centro Studi Assolombarda su Indagine sul lavoro

# 5

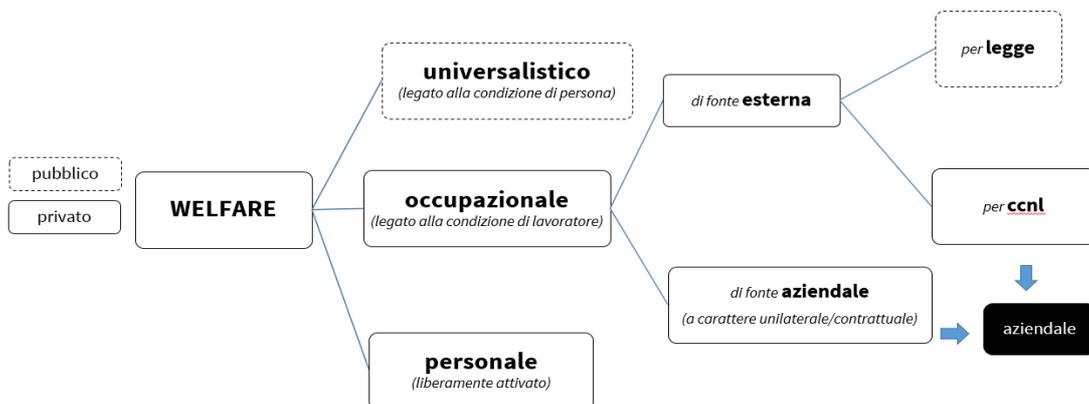
## Appendice metodologica

### 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

---

<b>Aziendale</b> , 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.
<b>Benefit</b>	Servizi e beni messi a disposizione del lavoratore o della sua famiglia.
<b>Budget on top</b>	Erogazione da parte del datore di lavoro in aggiunta alla retribuzione del dipendente, sotto forma di welfare
<b>Diffusione welfare aziendale</b> , 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.
<b>Occupazionale</b> , 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.
<b>Personale</b> , welfare	Tipologia di welfare erogato da soggetti privati liberamente e sottoscritta da soggetti a prescindere dalla loro condizione professionale
<b>Premio convertito</b> in welfare	Premio di risultato sostituibile (in tutto o in parte, a precise condizioni) in servizi welfare
<b>TFR</b> (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.
<b>Transato</b>	Quota del pacchetto fruita
<b>Universalistico</b> , 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 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
- "Osservatorio Welfare Assolombarda 2019" N° 06/2020
- "Finanziare le imprese in Italia e in Europa" N° 07/2020
- "Osservatorio Assolombarda - Agenzie Per il Lavoro" N° 08/2020
- "La rilevanza della filiera Life Science in Lombardia: benchmarking tra regioni italiane ed europee" N° 09/2020
- "Finanziare le imprese in Italia e in Europa" N° 01/2021
- "Osservatorio fallimenti e rischio di credito delle imprese lombarde - Agg. sett. 2020" N° 02/2021
- "Osservatorio Assolombarda - Agenzie Per il Lavoro - IV Trimestre 2020" N° 03/2021
- "Lo smart working in numeri- Anno 2021" N° 04/2021

