

Osservatorio Welfare Assolombarda

ANNO 2022

Rapporto n° 04/2023

A cura di
Centro Studi

Con la collaborazione di



Indice Contenuti

1. In sintesi	5
Un lavoratore su tre converte il premio in welfare	5
Diminuisce l'importo speso in servizi welfare	6
Il welfare aziendale come scudo all'inflazione	6
2. Il trend della contrattazione	7
Il quadro nazionale	7
Il quadro del territorio di Assolombarda	10
Quanto è diffusa la contrattazione aziendale?	10
Quali sono le materie regolate dal contratto aziendale?	11
Il welfare aziendale nella contrattazione di secondo livello	12
In quale forma viene finanziato il welfare aziendale?	12
3. Il focus tra i direttori HR	14
La conversione del premio	14
L'innalzamento della soglia di esenzione dei fringe benefit	16
4. I trend del mercato	22
Le fonti di finanziamento	22
La spesa welfare	23
Il pacchetto di benefit	24
5. Appendice metodologica	27
Qualche definizione	27
Glossario dei termini	29



In sintesi

La percentuale di **accordi** depositati presso il Ministero del Lavoro **con contenuto di welfare aziendale** nel 2022 risulta pari al 60,7%. E' una misura solo approssimativa della diffusione di un fenomeno in costante crescita (nel 2021 era del 59,7%), dato che non rileva, ad esempio, le eventuali iniziative adottate da imprese che non hanno stipulato e depositato accordi di produttività ai fini della detassazione

La percentuale è in linea con il 58,3% rilevato dall'indagine sul lavoro, condotta tra associate di Assolombarda, con riferimento al territorio di Milano, Monza, Pavia e Lodi.

UN LAVORATORE SU TRE CONVERTE IL PREMIO IN WELFARE

Tra le imprese che hanno partecipato all'indagine la scelta più frequente di finanziamento è quella mista: il 52% prevede infatti sia la conversione di premi in welfare, sia erogazioni "on top".

Tra i lavoratori che ne hanno l'opportunità, la percentuale di **chi decide di procedere alla conversione** si aggira intorno al 30%, con punte del 53% tra i quadri. Dai dati raccolti dall'indagine risulta che mediamente **viene convertita una quota pari al 23,5%** del premio di produzione: applicata ai 1.518 euro stimati dall'analisi dei contratti depositati presso il Ministero del Lavoro, tale percentuale varrebbe circa 450 euro.

DIMINUISCE L'IMPORTO SPESO IN SERVIZI WELFARE

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

Stando ai dati raccolti l'importo speso nel 2022 in servizi welfare ammonta a 588 euro, pari al 79,1% di quanto a disposizione: ciò significa che ogni lavoratore ha mediamente potuto disporre di meno di **750 euro**, una cifra più in linea con i 780 derivanti dal calcolo nel 2020 che con i 1.080 stimati nel 2021.

IL WELFARE AZIENDALE COME SCUDO ALL'INFLAZIONE



Il welfare aziendale ha avuto un ruolo importante per cercare di attenuare gli effetti dell'inflazione sui salari reali, essendo risultato lo strumento più utilizzato dalle imprese che sono intervenute.



Non tutte ci sono riuscite, a causa di una tempistica non proprio adeguata di alcune misure tra quelle disposte a più riprese dal Governo: i 200 € in buoni carburante sono stati decisi a inizio anno e la defiscalizzazione delle bollette fino di 600 € ad agosto, ma **l'innalzamento del limite di esenzione a 3.000 €** è di novembre, con **poco tempo concesso alle aziende** per metterlo a disposizione dei dipendenti o l'impossibilità di farlo per la già avvenuta spesa, al momento del provvedimento, del budget dedicato al welfare. Quanto alla soglia, i risultati del sondaggio riservato ai direttori HR delle aziende associate ad Assolombarda confermano che è ormai arrivato il momento di **elevare strutturalmente una soglia**, 258,23 €, vecchia di 25 anni (gennaio 1998). La mera rivalutazione monetaria (+65%) giustificherebbe di portarla a 420 €, ma l'importo medio che viene indicato come funzionale alle politiche retributive è ben superiore: **1.162 €**.



Il trend della contrattazione

IL QUADRO NAZIONALE

Dagli accordi - aziendali o territoriali – depositati presso il Ministero del Lavoro risulta che nel 2022 sono state 13.608 le dichiarazioni di conformità che si riferiscono a contratti attivi¹, di cui 11.739 sono contratti aziendali e 1.869 contratti territoriali. Stando ai dati comunicati dal Ministero², alla stessa data “sono stati depositati 78.570 contratti, redatti secondo l’articolo 5 del DM 25 marzo 2016.”.

In Lombardia si concentrano quasi 3.900 di queste dichiarazioni (di cui circa 3.500 sono contratti aziendali e 400 territoriali); segue a distanza l’Emilia-Romagna, con 2.000. Tra le altre regioni, solo il Veneto e il Piemonte (1.400 per entrambe le regioni) superano le 1.000 unità.

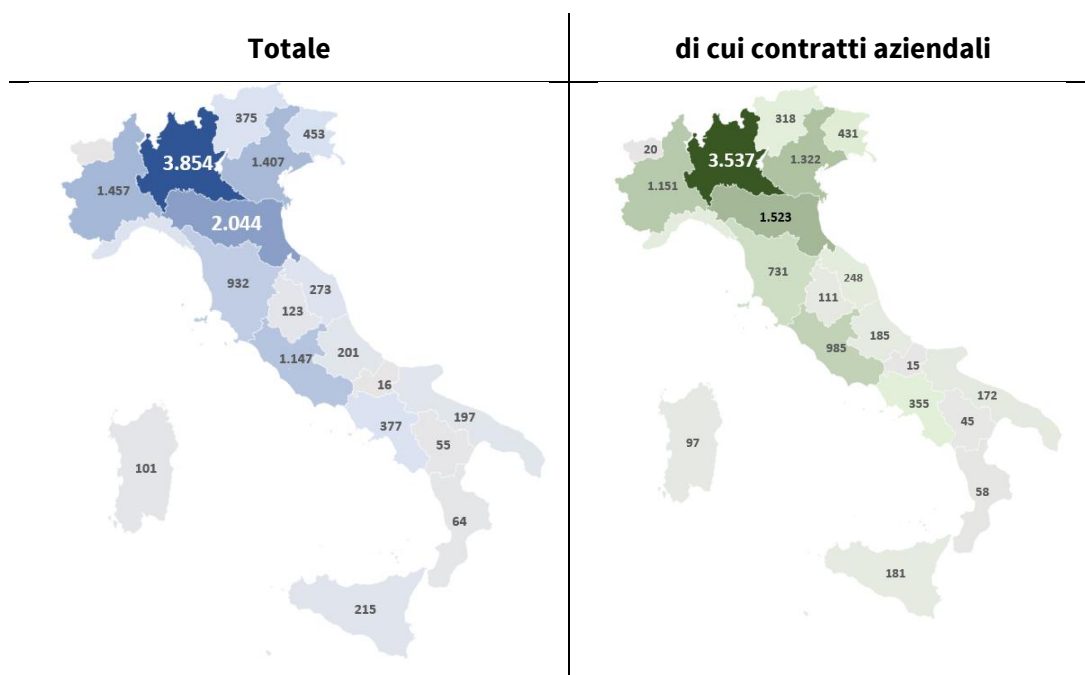
Se si guarda ai soli accordi aziendali le differenze si accentuano: i contratti aziendali depositati dalle imprese lombarde sono più del doppio dei 1.500 della regione al secondo posto, l’Emilia-Romagna.

La figura successiva mette in evidenza, con aree cromaticamente più scure, le regioni caratterizzate dalle maggior concentrazione di accordi aziendali depositati nel 2022:

¹ Per "attivo" si intende il contratto in cui il "periodo di validità" indicato nel modello comprende il mese di dicembre 2021.

² <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Report-deposito-contratti-DICEMBRE-2022.pdf>

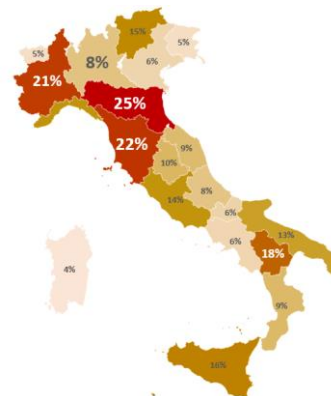
→ Figura 1 – Distribuzione geografica dei contratti depositati presso il Ministero del Lavoro (2022)



fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Ministero del lavoro

Emilia-Romagna, Toscana e Piemonte si distinguono per l'intenso ricorso ad accordi legati a patti territoriali: in queste regioni questi accordi valgono tra il 20 ed il 25% del totale. Si tratta di incidenze ben superiori all'8% che i 317 accordi territoriali raggiungono in Lombardia.

Al sud è la Basilicata a distinguersi per l'elevata incidenza (18%) degli accordi legati a patti territoriali, ma in valore assoluto si tratta solo di 10 sul totale dei 55 depositati e attivi nella regione nel 2022.

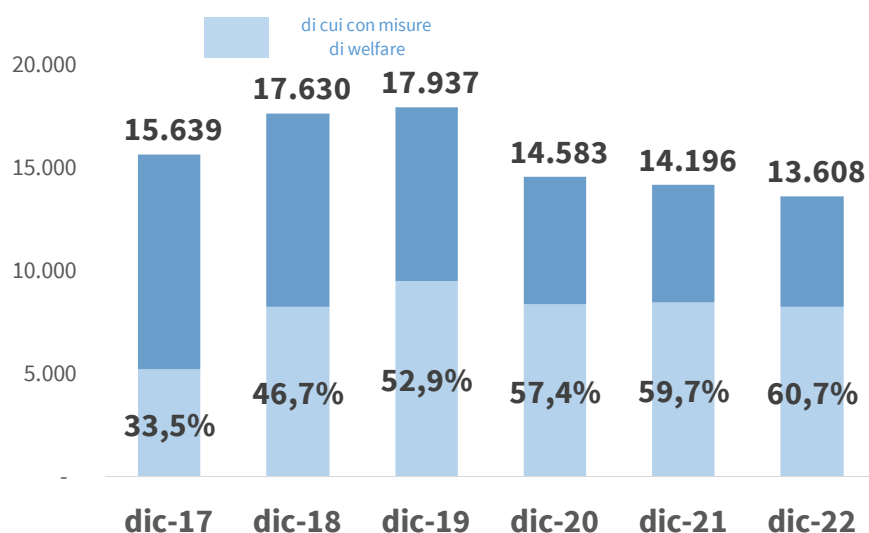


Dei 13.608 contratti attivi, 10.729 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 8.330 di redditività, 6.791 di qualità, mentre 1.572 prevedono un piano di partecipazione e 8.261 prevedono misure di welfare aziendale.

Mentre continua la discesa (iniziata nel 2020 presumibilmente a causa della pandemia) del numero di accordi che contengono istanze di premio, il tasso di diffusione³ del welfare aziendale continua a crescere e nel 2022 sfiora ormai il 61%: la → Figura 2 seguente riporta la serie storica completa dal 2017.

³ 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.

→ **Figura 2 – Gli accordi attivi depositati presso il Ministero del Lavoro (2017-2022)**

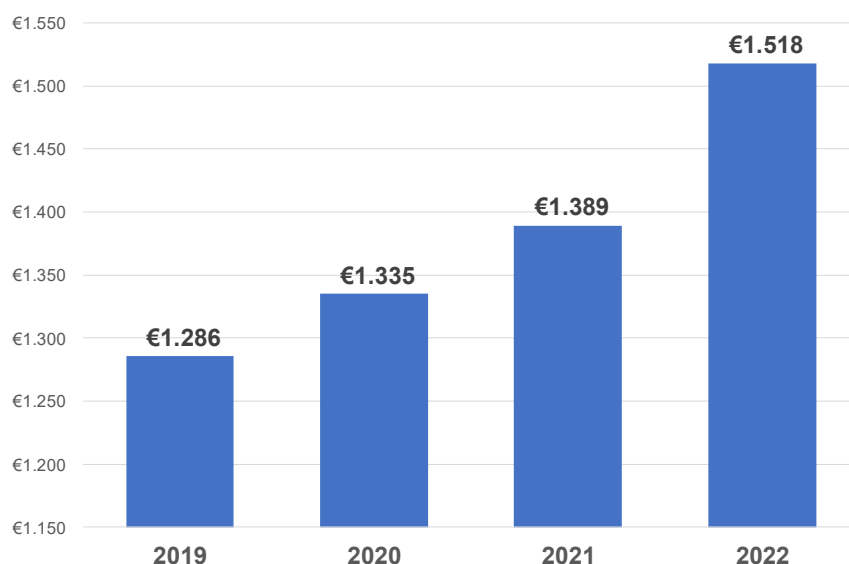


fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Ministero del lavoro

L'importo medio del premio variabile rilevato negli accordi depositati è significativamente salito nel 2022, superando i 1.500 euro, a fronte dei 1.389 stimati a tutto il dicembre 2021 (+9,4%).

La seguente → Figura 3 riporta l'ammontare medio degli anni precedenti comunicato dal Ministero del Lavoro:

→ **Figura 3 – L'importo medio del premio di risultato negli accordi attivi depositati presso il Ministero del Lavoro (2019-2022)**



fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Ministero del lavoro

IL QUADRO DEL TERRITORIO DI ASSOLOMBARDA

L'Indagine sul Lavoro è una iniziativa condotta annualmente dall'intero Sistema Confindustria sui principali temi del lavoro.

Nel 2022 sono state 200 le aziende associate ad Assolombarda (con sede nel territorio costituita dalla città metropolitana di Milano e dalle province di Monza Brianza, Lodi e Pavia) che hanno collaborato all'iniziativa: i dati raccolti ed elaborati, pur non assicurando la rappresentatività statistica, per la mole di informazioni forniscono una rappresentazione sufficientemente realistica dei fenomeni analizzati.

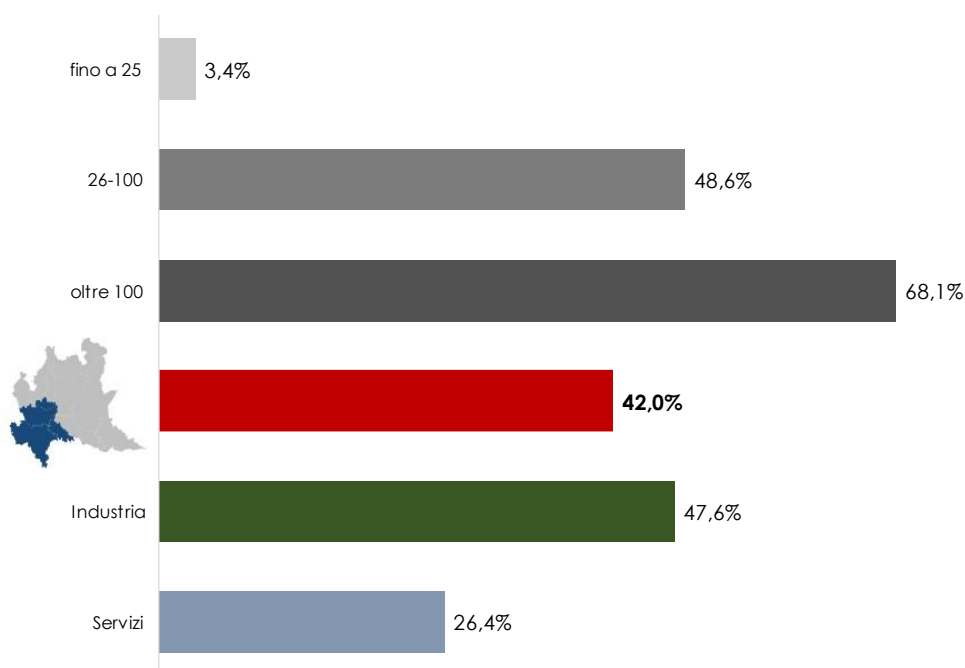
L'indagine in particolare raccoglie informazioni sulla diffusione della **contrattazione a livello aziendale** e sulle materie oggetto di contrattazione, tra cui il **welfare aziendale**.



QUANTO È DIFFUSA LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE?

Sulla base delle risposte raccolte dall'indagine, nel 2022 accordi aziendali (o “di secondo livello”) sono attivi nel 42% delle aziende delle imprese associate ad Assolombarda ubicate sul territori.

→ Figura 4 – Diffusione della contrattazione aziendale (per dimensione e settore)



Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Indagine sul lavoro

Come è evidente dal grafico, le diverse caratteristiche dell'impresa influiscono sulla diffusione. In particolare le dimensioni sono significative: la diffusione cresce infatti al crescere del numero di dipendenti (si passa dal 3,4% nelle realtà fino a 25 dipendenti, al 48,6% nelle medie imprese tra 26 e 100 dipendenti, fino al 68,1% nelle aziende più grandi, oltre i 100 addetti) ed è maggiore nel settore industriale (47,6%) rispetto ai servizi (26,4%).

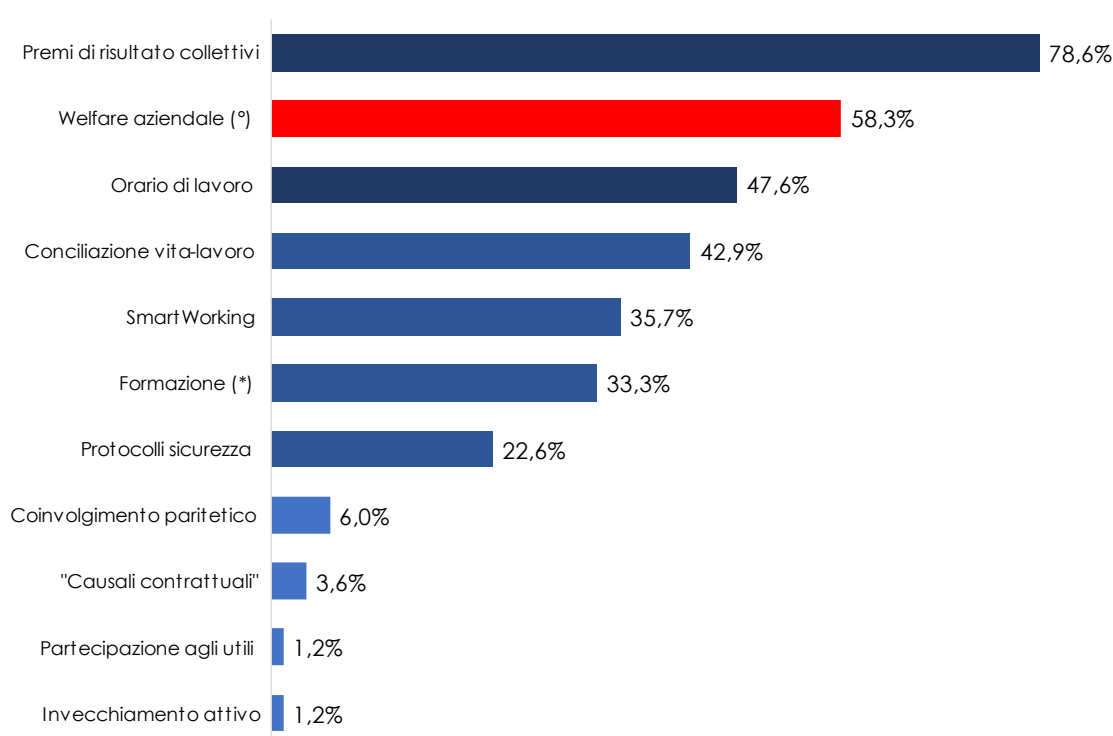
QUALI SONO LE MATERIE REGOLATE DAL CONTRATTO AZIENDALE?

Dai dati raccolti la materia più regolata dalla contrattazione di secondo livello risulta essere quella dei **premi di risultato collettivi**, presenti in quasi l'80% degli, ma il **welfare aziendale**, nelle varie forme (conversione dei premi di produzione, welfare in top, ecc.), si colloca nelle prime posizioni della graduatoria: con un tasso di diffusione del 58,3%, è infatti al secondo posto, sopravanzando gli **orario di lavoro** (47,6%).

Poco più del 40% degli accordi (43,9%) si occupa di **conciliazione vita lavoro** e un altro 35,7% di **smart working**, ovvero temi legati al benessere lavorativo; un terzo regola la **formazione** e circa uno su quattro i **protocolli di sicurezza**.

Materie importanti come **coinvolgimento paritetico** (6,0%), **causali contrattuali** (3,6%), **invecchiamento attivo** (1,2%) e la **partecipazione agli utili** (1,2%) per il momento sono ancora raramente presenti, come mostra la seguente → Figura 5:

→ Figura 5 – Materie regolate dagli accordi aziendali

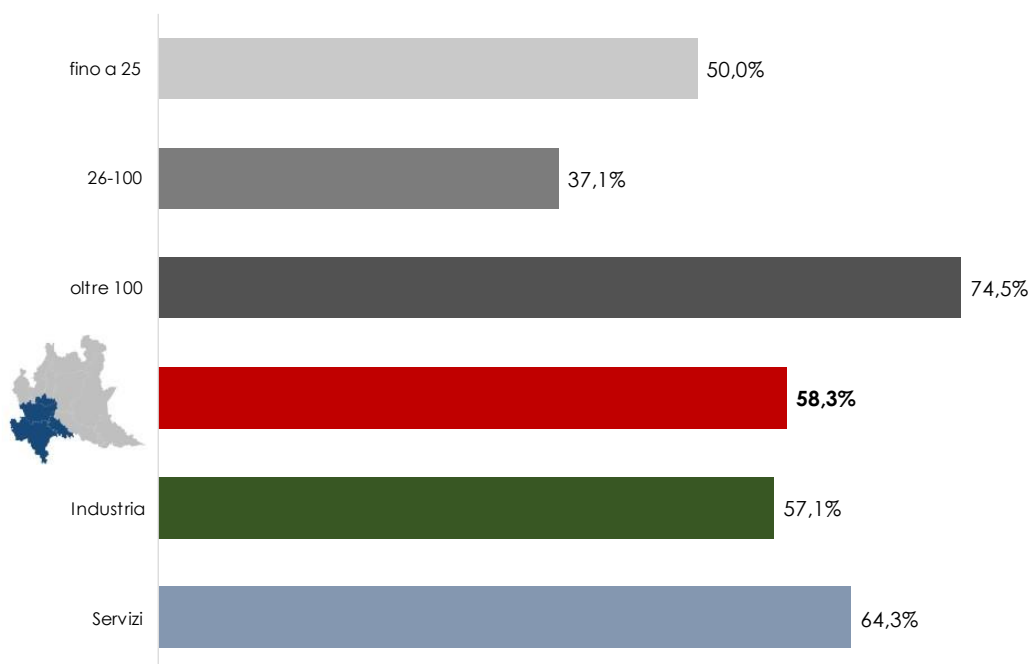


Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Indagine sul lavoro

IL WELFARE AZIENDALE NELLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Il welfare aziendale si conferma quindi una delle materie più regolamentate dai contratti aziendali. La sua presenza è positivamente correlata alla dimensione aziendale ed è relativamente più elevata nei servizi, come è evidente dalla seguente → Figura 6:

→ **Figura 6 – Incidenza % degli accordi con contenuti di welfare tra quelli vigenti (per dimensione e settore)**



Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Indagine sul lavoro

IN QUALE FORMA VIENE FINANZIATO IL WELFARE AZIENDALE?

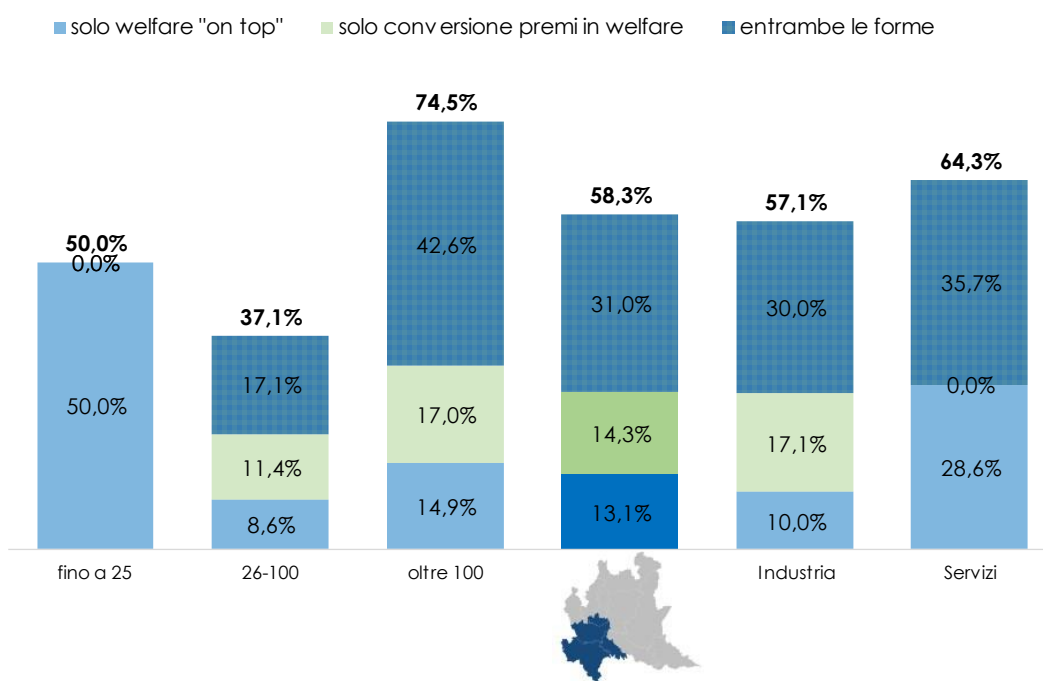
Come è noto, un piano di welfare può essere finanziato alternativamente o meno:

- 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.

Le erogazioni “on top” sono l’unica modalità di finanziamento scelta da un’azienda su quattro tra quelle che hanno dichiarato di aver stipulato un accordo aziendale con contenuti di welfare (13,1% sul totale del 58,3%); in altrettanti casi l’unica opzione è la conversione volontaria (14,9% su 58,3%). La soluzione più diffusa (la restante metà dei casi, 31% sul 58,3% complessivo) è quella ibrida (→ Figura 7):

→ **Figura 7 - Modalità di finanziamento del welfare aziendale (dimensione e settore)**



Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Indagine sul lavoro



Il focus tra i direttori HR

Nell'edizione 2022 la rilevazione ha previsto una parte integrativa, sotto forma di *Focus online* riservato ai direttori del personale⁴, che da un lato ha esaminato nel dettaglio alcuni aspetti della **conversione del premio di risultato** (la possibilità di farlo in azienda, la misura dell'adesione da parte dei lavoratori, la percentuale convertita, ecc.), dall'altro ha approfondito alcuni temi di attualità, tra cui il tasso di adesione delle aziende alla misura disposta a novembre⁵ dal Governo di **innalzare a 3.000 euro il limite di esenzione**.

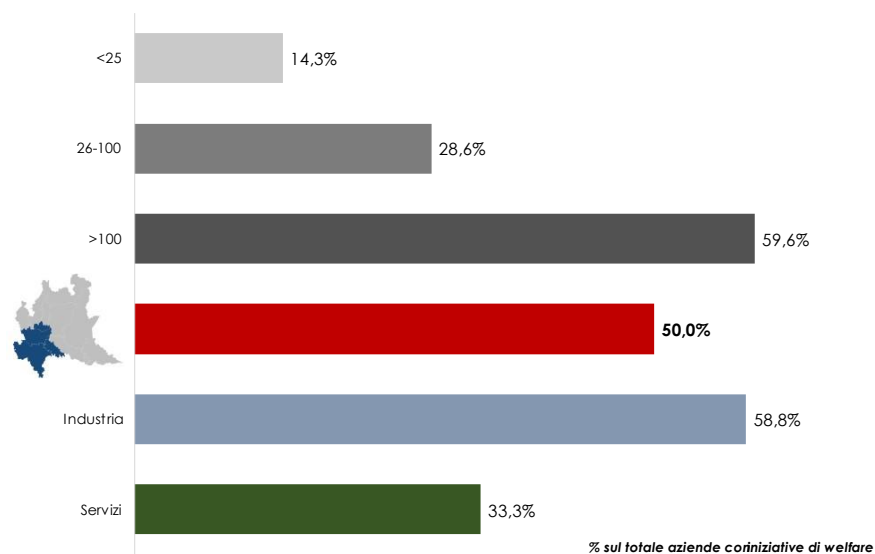
LA CONVERSIONE DEL PREMIO

Il focus online condotto tra gli HR manager ha rilevato che la possibilità di conversione del premio di risultato è offerta dal 50% delle aziende che hanno introdotto il welfare aziendale.

⁴ Il sondaggio è stato condotto parallelamente attraverso un questionario online a cui hanno collaborato 110 direttori del personale di aziende associate ad Assolombarda.

⁵ D.L. 176/2022. In precedenza il D.L. 21/2022 aveva introdotto, a inizio anno, la possibilità di riconoscere a titolo gratuito ai dipendenti buoni carburante per un importo fiscalmente esente di 200 € e ad agosto il D.L. 115/2022 aveva stabilito che non concorrono alla formazione del reddito il valore di beni e servizi ceduti e le somme erogate/rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche entro il limite di 600 €.

→ **Figura 8 - Diffusione conversione del premio (% aziende per dimensione e settore)**

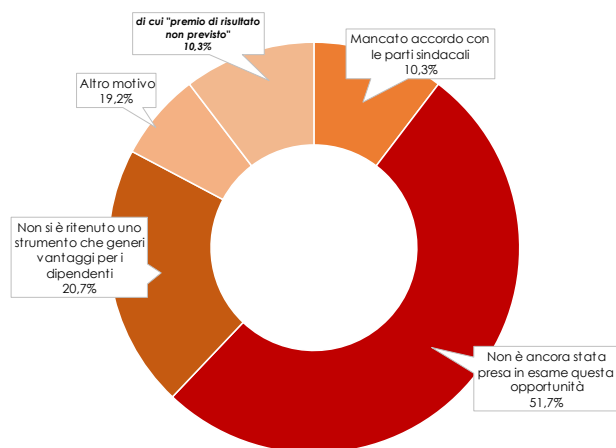


Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Focus online

Le aziende si distribuiscono equamente sulla possibilità di offrire l'opportunità di conversione.

Nelle aziende dove ancora manca, raramente la scelta è frutto di una valutazione negativa o una opposizione dei sindacati, spesso l'opportunità non è ancora stata presa in considerazione:

→ **Figura 9 - Distribuzioni aziende che non offrono la conversione del premio**

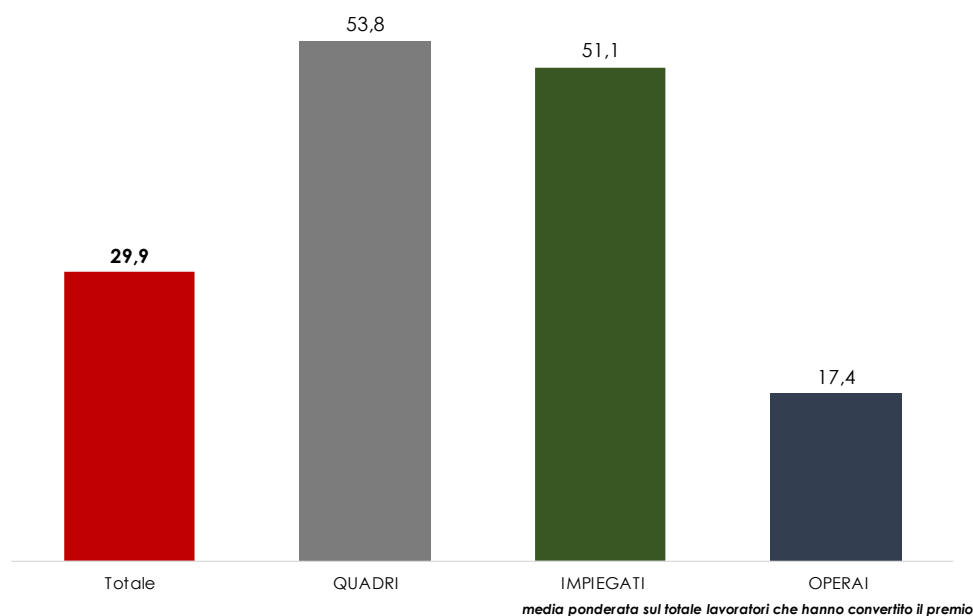


Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Focus online

Nelle aziende dove invece la conversione del premio è possibile, dai dati raccolti dall'indagine emerge che mediamente nel 2022 ha aderito alla scelta un dipendente su quattro (23,5%, in lieve calo rispetto al 33,9% rilevato nel 2021).

In media chi decide di farlo converte poco meno del 30% del valore complessivo del premio (→ Figura 10):

→ Figura 10 - Percentuale di conversione (per qualifica)



Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Focus online

Applicando la percentuale al valore medio del premio quale risulta dagli accordi depositati dati del Ministero del Lavoro, nel 2022 l'ammontare convertito può essere stimato in 450 euro (29,9% di 1.518 euro).

L'INNALZAMENTO DELLA SOGLIA DI ESENZIONE DEI FRINGE BENEFIT

Una parte del *Focus online* riservato ai direttori del personale ha analizzato le reazioni dell'azienda all'**innalzamento del limite di esenzione a 3.000 euro**.

Una breve cronistoria s'impone.

L'art. 51, comma 3, ultimo periodo del T.U.I.R. 917/1986 stabilisce che i beni ceduti ed i servizi prestati ai dipendenti fino all'importo massimo di 258,23 €/anno, non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente. Con la pandemia, nel corso del 2020 e del 2021, tale limite fu annualmente raddoppiato fino a 516,46 €, come strumento finalizzato, sia al ristoro e aiuto ai lavoratori dipendenti, sia al contenimento dei costi per le imprese.

Nel 2022, il legislatore, con l'obiettivo di contrastare la perdita del potere di acquisto dei salari causata dall'impennata dell'inflazione, ha stabilito un nuovo ampliamento della soglia di esenzione per i fringe benefit. In primis, per contrastare il "caro benzina", ad inizio anno fu introdotta la possibilità di riconoscere a titolo gratuito ai dipendenti buoni carburante per un importo fiscalmente esente di 200 €, da considerarsi come un'ulteriore, autonoma agevolazione rispetto ai 258,23 € previsti dal T.U.I.R.⁶. Successivamente, ad agosto⁷, è stato disposto, in deroga alla normativa vigente e limitatamente al periodo

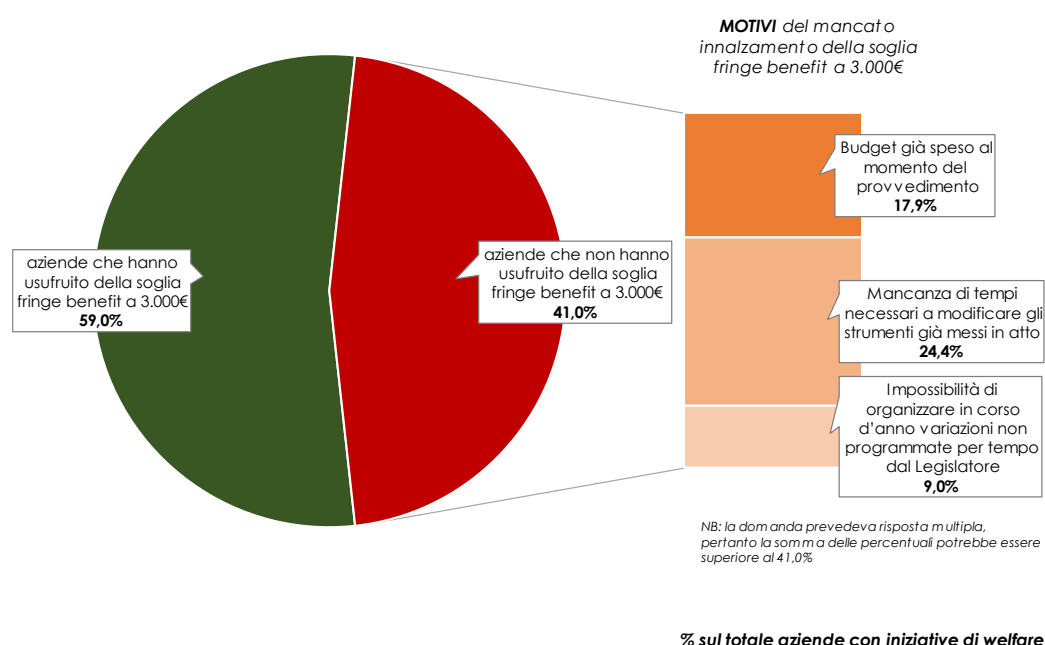
⁶ DL 21/2022 convertito nella legge 51/2022.

⁷ D.L. 115/2022 (convertito nella legge 142/2022).

d'imposta 2022, che non concorrono alla formazione del reddito il valore di beni e servizi ceduti e le somme erogate/rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche entro il limite di 600 €. Un ulteriore provvedimento, introdotto a novembre dello scorso anno, ha portato per il 2022 il limite di esenzione delle somme sopra indicate a 3.000 €⁸.

Quante sono le imprese che hanno effettivamente usufruito di tale norma agevolativa? Stando ai numeri raccolti tra le associate di Assolombarda, circa il 60% di chi già in precedenza aveva introdotto il welfare aziendale⁹, senza sostanziali differenze né per dimensione né per settore.

→ **Figura 11 - % di aziende con welfare che ha innalzato la soglia e ragioni del no**



Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Focus online

Fra le imprese che hanno scelto di non usufruire dell'agevolazione (41%), le motivazioni alla base di tale decisione hanno maggiormente riguardato la mancanza di tempi necessari a modificare gli strumenti già in atto (24,4%), seguita dalla già avvenuta spesa del budget dedicato al welfare al momento del provvedimento (17,9%) e dall'impossibilità di organizzare in corso d'anno variazioni non programmate per tempo dal legislatore (9,0%).

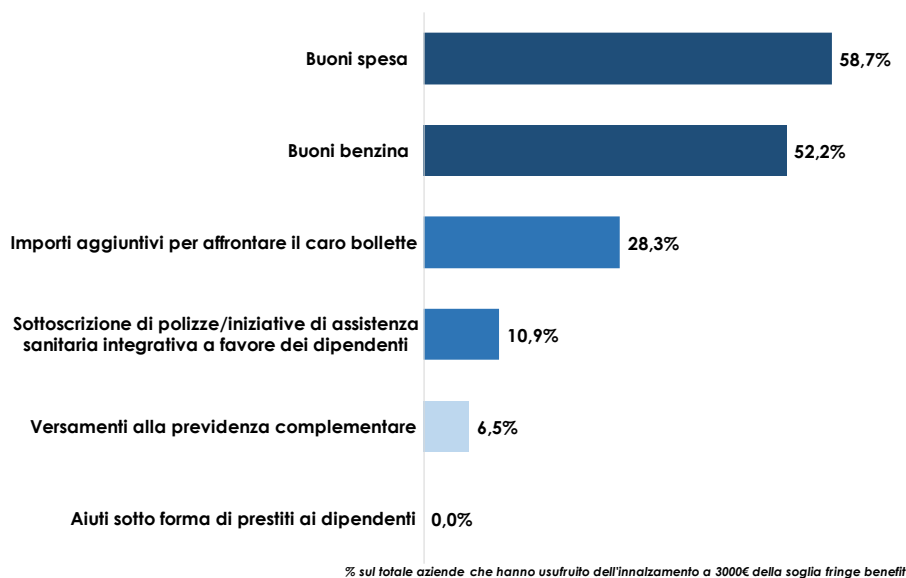
Come mostra la → Figura 12 gli strumenti offerti ai lavoratori hanno riguardato principalmente i buoni spesa (concessi dal 58,7% delle imprese che hanno usufruito della misura agevolativa) e i buoni benzina (52,2%). Le altre iniziative, come gli importi aggiuntivi per affrontare il caro bollette" (28,3%), la sottoscrizione di polizze di assistenza

⁸ D.L. 176/2022.

⁹ L'indagine non è stata finalizzata a quantificare l'impatto della manovra del Governo su tutte le aziende, circoscrivendo a quelle che già in precedenza avevano scelto di utilizzare il welfare aziendale, per valutare gli effetti di potenziamento della misura.

sanitaria integrativa (10,9%) e i versamenti alla previdenza complementare (6,5%) hanno avuto una minore diffusione.

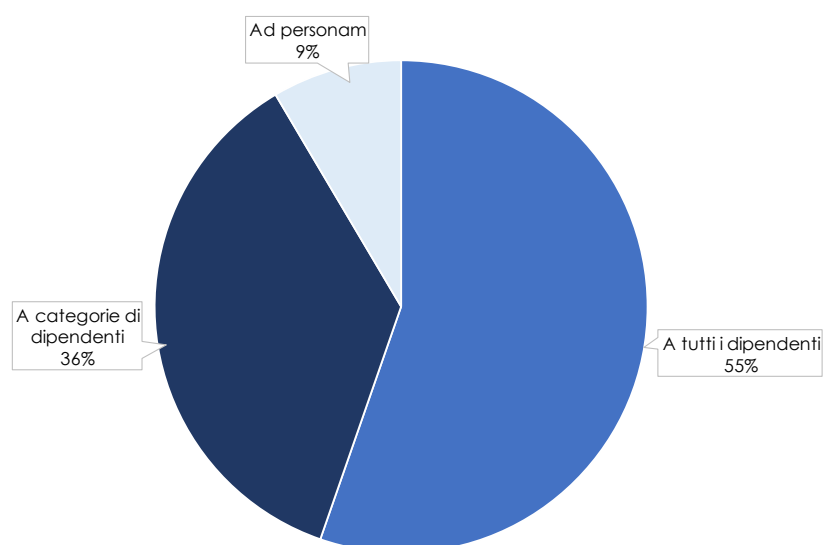
→ **Figura 12 - Strumenti offerti per sfruttare la nuova soglia di esenzione di 3.000 €**



Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Focus online

La → Figura 13 mostra la distribuzione dei destinatari. Nel 55% dei casi rilevati i contributi delle aziende sono stati erogati a tutto il personale dipendente, a evidenza della particolare attenzione dell'imprenditoria nei confronti dei bisogni dei propri collaboratori, in un anno quanto mai complesso dal punto di vista delle tensioni inflattive. Il rimanente 45% ha invece adottato decisioni mirate, destinando l'agevolazione a categorie di dipendenti (36%) o, più raramente, a singole persone (9%).

→ **Figura 13 - Destinatari della misura agevolativa**



Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Focus online

Il ritorno della agevolazioni, da gennaio 2023, alla soglia di esenzione ordinaria (258,23 €) ha generato non poche incertezze sulle politiche retributive aziendali legate alla gestione dei fringe benefit¹⁰, non potendo le imprese confermare le azioni introdotte nel 2022. Senza diverse indicazioni, i budget del 2023 sono stati quindi elaborati sulla base del “limite di legge”.

Box - L'innalzamento della soglia nel 2023 per i lavoratori dipendenti con figli a carico

a cura del Settore Fisco e Diritto d'Impresa di Assolombarda¹¹

Il "Decreto Lavoro"¹², pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 4 maggio 2023, ha innalzato, per l'anno 2023, la franchigia di esenzione dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, prevista dal comma 3 dell'art. 51 del TUIR.

La novità riguarda **solo i lavoratori con figli fiscalmente a carico**¹³ - che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 12, comma 2, del TUIR - per i quali il limite complessivo passa da 258,23 euro (comunque valido per gli altri dipendenti) a **3.000 euro**.

In aggiunta, per i medesimi soggetti viene nuovamente prevista la possibilità di erogare o rimborsare somme per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, entro il medesimo importo.

Pertanto, per il solo anno 2023, occorrerà distinguere:

- i lavoratori dipendenti con figli a carico, per i quali la franchigia di esenzione viene innalzata da 258,23 euro a 3.000 euro, ricomprendendo nella stessa anche le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale;
- i dipendenti che non hanno figli a carico, per i quali resta ferma la soglia ordinaria di 258,23 euro (per tali lavoratori non sono agevolate le somme relative alle utenze domestiche).

In entrambi i casi, il superamento della soglia (dei 3.000 o dei 258,23 euro) comporta la tassazione dell'intero importo e non solo dell'eccedenza.

Condizioni per accedere al beneficio

Per beneficiare dell'innalzamento della soglia di esenzione è necessario che:

- i dipendenti interessati dichiarino al datore di lavoro di averne diritto, indicando il codice fiscale dei figli;
- i datori di lavoro provvedano ad attuare la norma informando preventivamente le rappresentanze sindacali unitarie, se presenti in azienda.

Inoltre, come anticipato in premessa, possono beneficiare dell'innalzamento della soglia (e del rimborso delle utenze domestiche) solo i dipendenti con figli fiscalmente a carico, che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 12, comma 2 del TUIR.

Si tratta, in particolare, dei figli che¹⁴:

- non superano i 24 anni di età e hanno percepito nell'anno un reddito complessivo pari o inferiore a 4.000 euro;
- superano i 24 anni e hanno percepito un reddito complessivo annuo non superiore a 2.840,51 euro.

¹⁰ Fra l'altro, il DL 5/2023 anche per quest'anno ha previsto nuovamente la possibilità di riconoscere buoni carburante per un importo fiscalmente esente di 200 €, confermando l'incertezza normativa in cui le imprese devono operare. Questa è ulteriormente accentuata alla luce del fatto che tale soglia non ha analoga esenzione contributiva.

¹¹ <https://www.assolombarda.it/servizi/fisco/informazioni/innalzamento-soglia-fringe-benefit>

¹² Articolo 40 del DL n. 48/2023, pubblicato nella GU n. 103 del 4 maggio 2023, in vigore dal 5 maggio 2023.

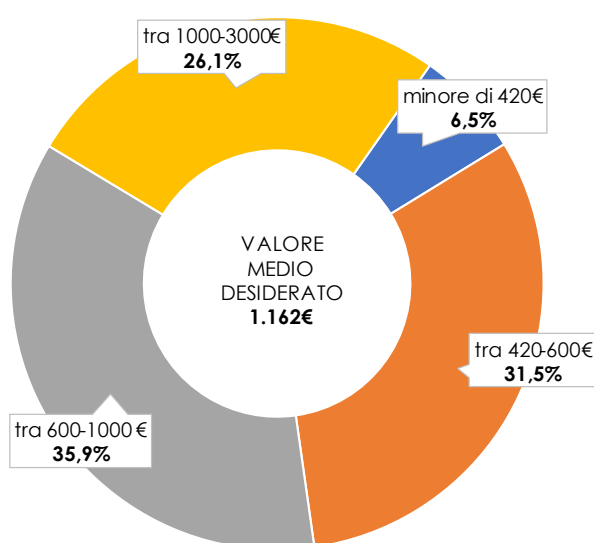
¹³ Compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati.

¹⁴ Vedi nota 13.

Ma quale sarebbe per le imprese la soglia funzionale? L'attuale limite di 258,23 €/anno è considerato adeguato solo dal 16,6% dei rispondenti: quindi ben l'83,4% dei direttori HR che hanno risposto (con punte del 90% tra le grandi imprese) ritiene che, dopo 25 anni, l'importo sia da aumentare in termini strutturali.

Mediamente la cifra suggerita si colloca a 1.162 €, l'equivalente di poco meno di una mensilità erogata sotto forma di fringe benefit esenti. Distribuendo le risposte raccolte per classi, i due terzi si concentrano tra 420 €¹⁵ e i 1.000 €, ma uno su quattro si spinge a indicare una soglia di esenzione ben più alta, tra i 1.000 ed i 3.000 €.

→ **Figura 14 - Importo di esenzione considerato funzionale dalle imprese**



Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Focus online

Il welfare aziendale si è infatti dimostrato il più importante degli strumenti attraverso i quali, stando alle risposte dei direttori del personale, le imprese hanno cercato di attenuare la perdita di potere d'acquisto dovuta all'improvvisa fiammata inflazionistica. Il tema, anch'esso di stretta attualità, è stato un altro di quelli oggetto dell'approfondimento condotto online.

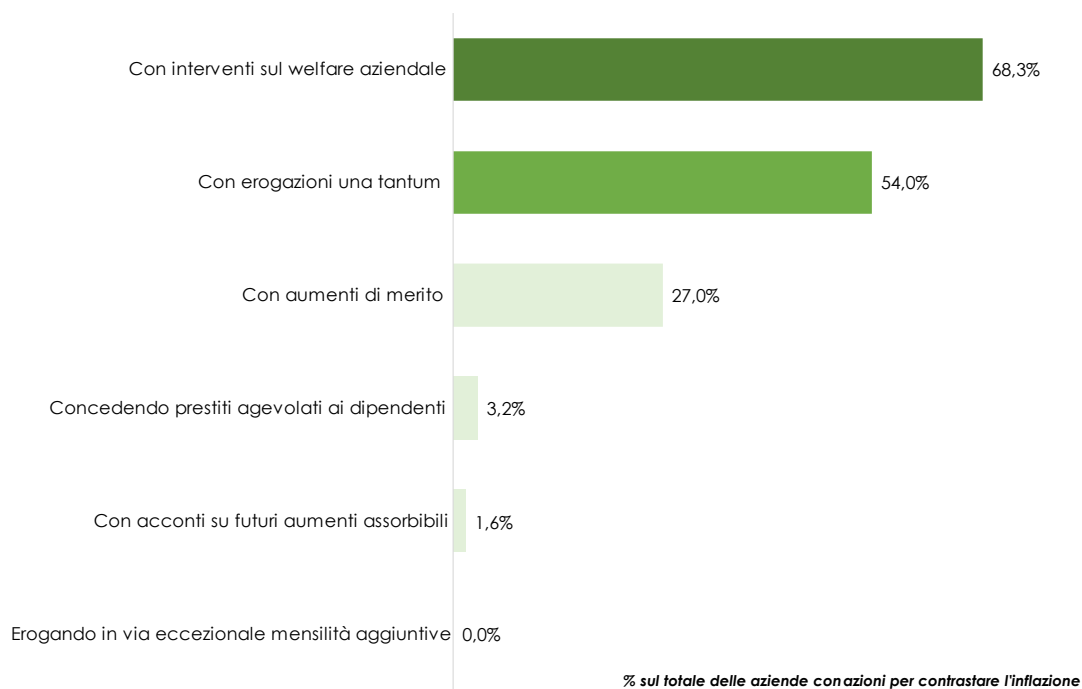
Le aziende che sono in qualche modo interventute con misure antinflazione sono il 57,6% del totale (senza sostanziali differenze tra dimensioni, mentre ve ne sono di significative per macrosettori, con le imprese dei servizi più orientate a intervenire): chi non l'ha fatto - il rimanente 42,4% - non è stato in grado per vincoli finanziari o competitivi, mentre in alcuni casi si è sceltto di demandare il compito al CCNL.

Per quanto riguarda gli strumenti, il welfare aziendale si dimostra di gran lunga il più utilizzato (68,3%, cfr. → Figura 15), anche grazie all'innalzamento, deciso dal Governo ad agosto 2022, della soglia di reddito detassata da 258,63 a 600 euro.

¹⁵ Il valore rivalutato in base all'inflazione dei 258,23 € fissati nel TUIR a gennaio 1998.

Un'altra misura del Governo, ovvero il bonus carburante da 200 euro deliberato a marzo 2022, potrebbe aver contribuito al 54% relativo alle erogazioni una tantum; solo un'azienda su 4 è invece intervenuta con aumenti retributivi legati al merito.

→ **Figura 15 – Strumenti utilizzati per contrastare gli effetti dell'inflazione**



Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Focus online

La distinzione delle risposte per dimensione aziendale e settore non modifica il dato di fondo, ovvero che il welfare aziendale è stato lo strumento più utilizzato per far fronte alla situazione

4

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.

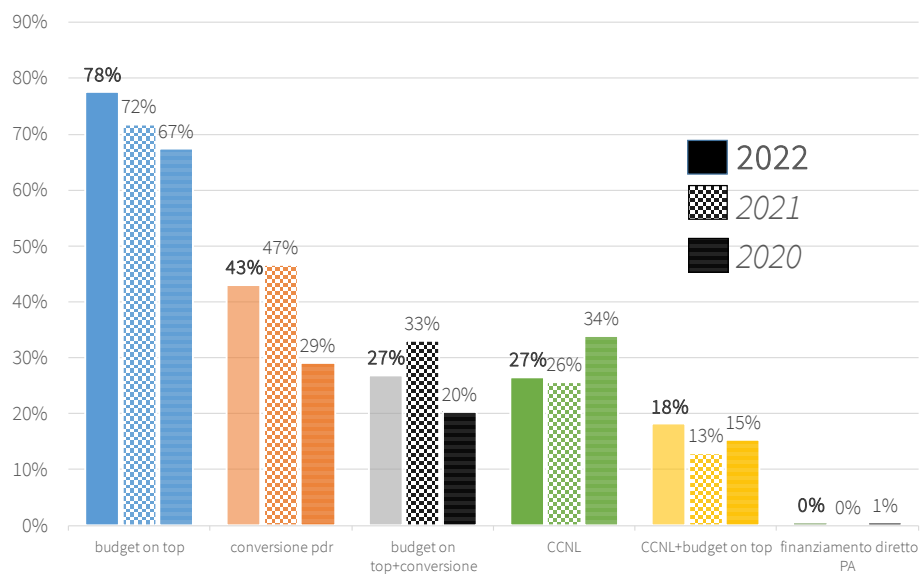
Avviata nel 2016, l'iniziativa ha consentito di monitorare l'evoluzione del settore sulla base dei dati di chi i servizi di welfare aziendale li offre, che forniscono indicazioni complementari non altrimenti disponibili.

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 2022 consolida ulteriormente la testa della graduatoria: risulta infatti la fonte di finanziamento per il 78% delle aziende che si sono rivolte ai provider aderenti all'iniziativa, la conversione del pdr (43%) conferma il suo secondo posto in termini di tasso di diffusione nonostante il lieve calo.

→ **Figura 16 – La fonte di finanziamento**

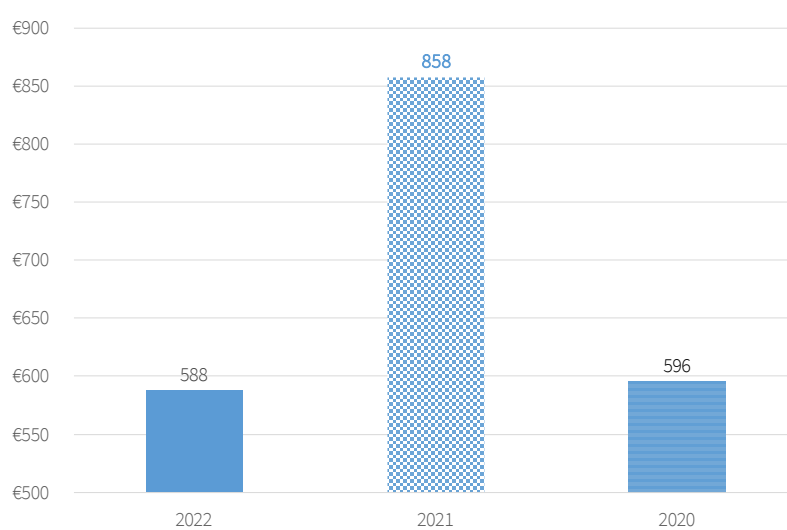


Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati provider

LA SPESA WELFARE

Nel 2022 il budget medio per lavoratore di spesa in welfare aziendale torna ai livelli del 2020 dopo la crescita esponenziale registrata nel 2021: 588 euro, dagli 858 raggiunti nel 2021.

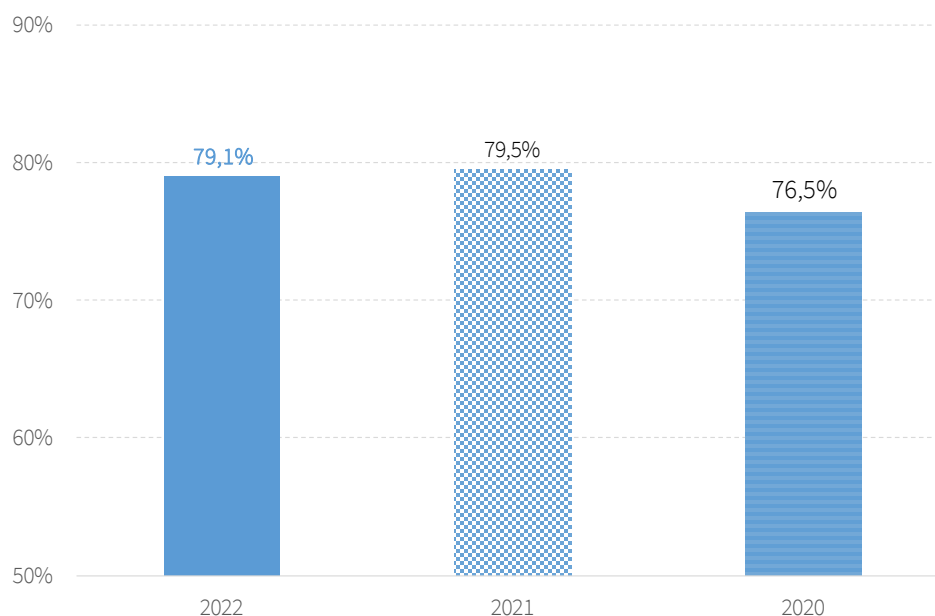
→ **Figura 17 – Ammontare medio spesa welfare aziendale**



Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati provider

Nell'anno è stato speso il 79,1% del budget totale allocato a welfare, sostanzialmente in linea con il 79,5% rilevato nel 2021:

→ **Figura 18 – Quota spesa sul budget totale**



Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati provider

Considerando che il 79,1% speso corrisponde a 588 euro, significa che mediamente il 100% messo a disposizione del lavoratore nel 2022 corrisponde a 743 euro¹⁶, in forte calo dai 1.080 stimati nel 2021.

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*¹⁷ per ogni misura.

Per ogni misura è possibile quindi elaborare due valori percentuali:

- la quota¹⁸ di pacchetti che includono tale misura sul totale di quelli offerti;
- la quota di transato generato dalla misura sull'importo totale raccolto dai provider.

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

¹⁶ 1.450 euro stimati come derivanti dalla conversione del premio di risultato (cfr. pag. 14) rappresentano circa il 30% del totale.

¹⁷ Quota del pacchetto fruita.

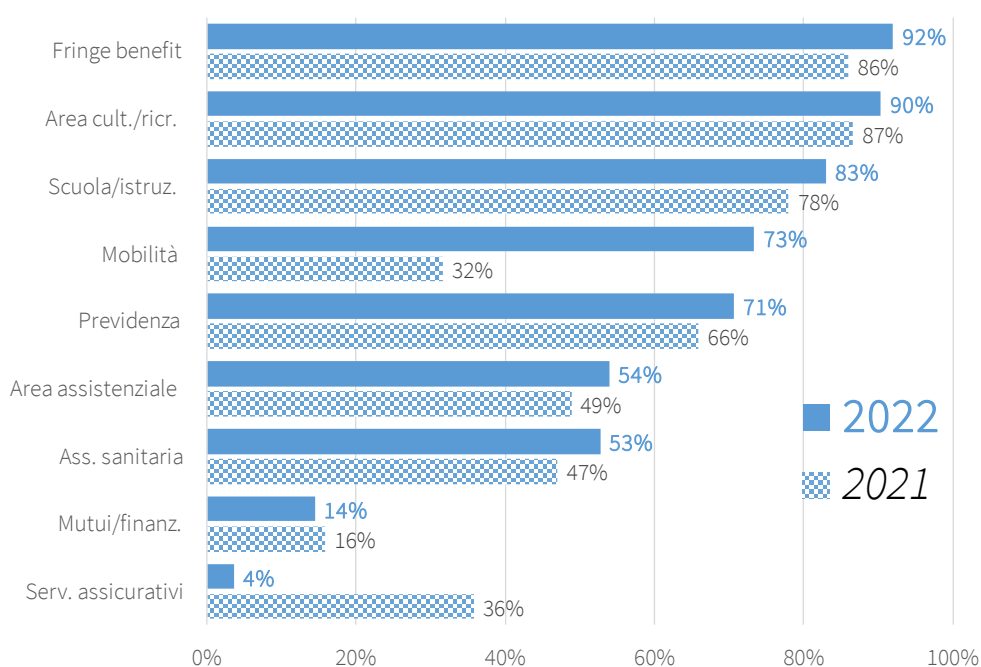
¹⁸ Ogni pacchetto può contenere più misure, quindi la somma è superiore al 100%.

Tra le misure di welfare offerte dai provider nel 2022 non si registrano cambiamenti significativi nelle prime tre posizioni, presidiate da fringe benefit, benefit riconducibili all'area culturale/ricreativa e settore istruzione.

Perdono importanza l'area previdenziale, l'area assistenziale¹⁹, l'assistenza sanitaria e – in misura significativa - i servizi assicurativi, crollati al 4% dal 36% del 2021.

In vistosa controtendenza la mobilità, che dal 32% dei pacchetti risale al 73%, riprendendo un percorso di costante crescita (dal 5% del 2017 la quota era salita al 31% già nel 2018, al 52% nel 2019 e che nel 2020 si era assestata in quarta posizione col 68%) che l'emergenza aveva interrotto. Non sembra quindi avere effetti la rapida diffusione dello smart working.

→ **Figura 19 – Le misure offerte dai provider**



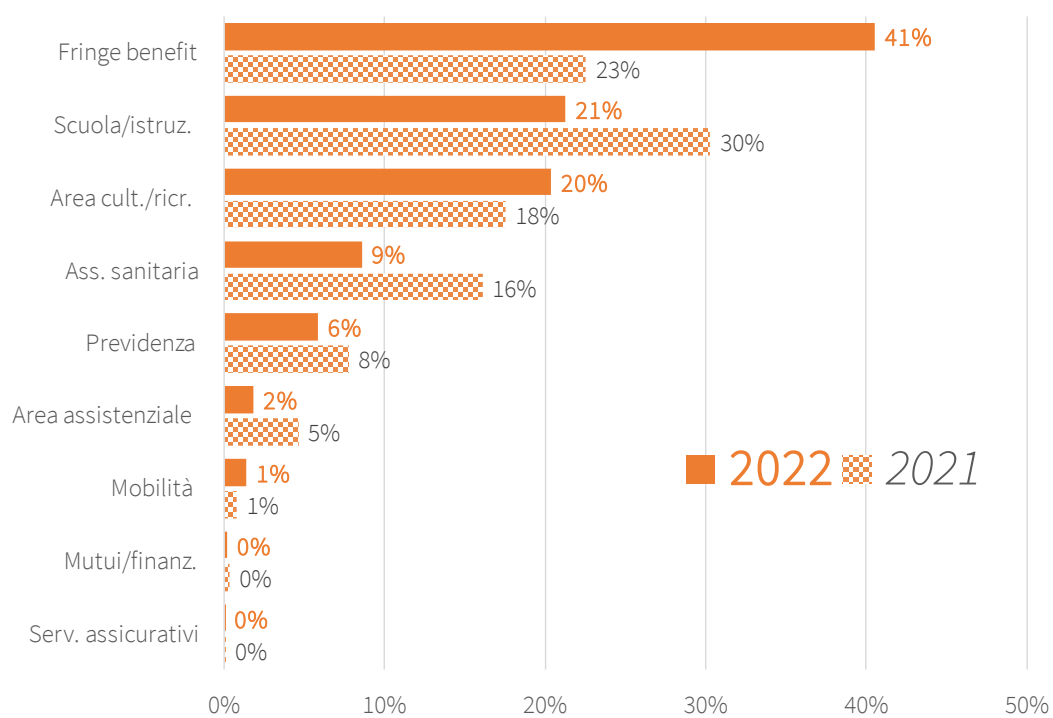
Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati provider

Specularmente a quanto rilevato dal “lato offerta”, le informazioni riferite al “lato domanda” registrano la prepotente crescita dei fringe benefit, la cui quota è salita nel 2022 quasi raddoppia (al 41%, dal 23% del 2021). In lieve salita anche l’offerta di servizi riconducibili all’area culturale/ricreativa.

Come emerge in modo abbastanza evidente dalla seguente → Figura 20, perdono terreno le aree sanitaria, assistenziale e previdenziale, ma anche quella della scuola/istruzione:

¹⁹ La categoria include Long Term Care (rendita mensile in caso di perdita di autosufficienza) e Dread Disease (indennizzo per gravi malattie)

→ **Figura 20 – Le misure richieste dai lavoratori**



Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati provider

5

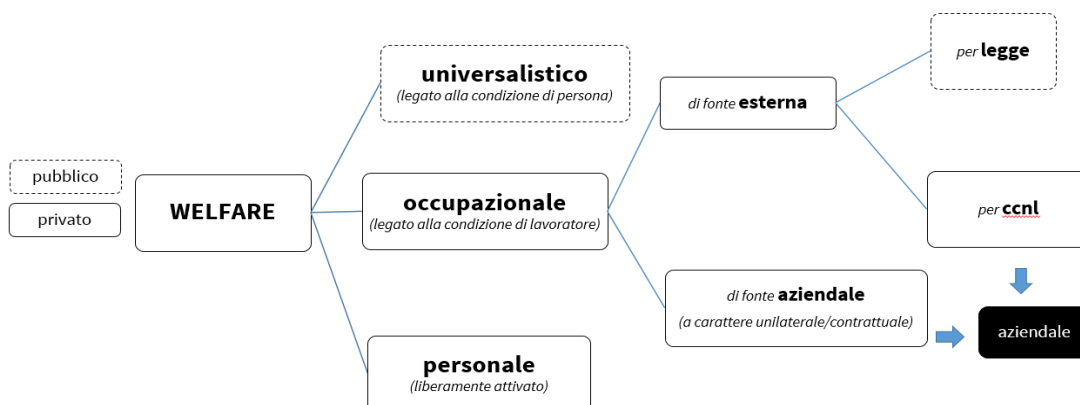
Appendice metodologica

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

Aziendale , 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.
Benefit	Servizi e beni messi a disposizione del lavoratore o della sua famiglia.
Budget on top	Erogazione da parte del datore di lavoro in aggiunta alla retribuzione del dipendente, sotto forma di welfare
Diffusione welfare aziendale , 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.
Occupazionale , 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.
Personale , welfare	Tipologia di welfare erogato da soggetti privati liberamente e sottoscritta da soggetti a prescindere dalla loro condizione professionale
Premio convertito in welfare	Premio di risultato sostituibile (in tutto o in parte, a precise condizioni) in servizi welfare
TFR (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.
Transato	Quota del pacchetto fruita
Universalistico , 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 Trimestre 2021" N° 01/2022
- "La cosmetica in Lombardia" N° 02/2022
- "Osservatorio Assolombarda - Agenzie per il lavoro" N° 03/2022
- "10° Rapporto sulla fiscalità locale nei territori di Milano, Lodi, Monza e Brianza e Pavia" N° 04/2022
- "Osservatorio Welfare Assolombarda" N° 05/2022
- "Osservatorio Assolombarda - Agenzie Per il Lavoro - II Trimestre 2022" N° 06/2022
- "La rilevanza della filiera Life Science in Lombardia: benchmarking tra regioni italiane ed europee" N° 07/2022
- "Osservatorio Assolombarda - Agenzie Per il Lavoro - III Trimestre 2022" N° 08/2022
- "Osservatorio Assolombarda - Agenzie Per il Lavoro - IV Trimestre 2022" N° 01/2023
- "11° Rapporto sulla fiscalità locale nei territori di Milano, Lodi, Monza e Brianza e Pavia" N° 02/2023
- "Osservatorio Assolombarda - Agenzie Per il Lavoro - I Trimestre 2023" N° 03/2023

