

LO STUDIO SU 3.400 REALTÀ PRODUTTIVE

Lo Stato taglia il welfare? Ora ci pensa l'azienda

L'assistenza sociale diventa materia delle trattative private tra i dipendenti e le imprese

Gian Maria De Francesco

Roma Le crescenti spese per pensioni, assistenza e sanità hanno ridotto all'osso gli spazi per il welfare nel bilancio pubblico. Ecco, quindi, che nell'universo delle imprese si è aperta una nuovo spazio di contrattazione che riguarda proprio quel welfare cui lo stato non può far fronte. È quanto emerge dal secondo rapporto «Welfare Index Pmi» curato da Innovation Team per Generali Italia su un campione di oltre 3.400 aziende rappresentative di tutti i cinque settori produttivi (agricoltura, industria, commercio, artigianato e professioni) grazie alla collaborazione di Confindustria, Confartigianato, Confagricoltura e Confprofessioni.

La ricerca ha monitorato le iniziative delle imprese in dodici aree (dalla previdenza integrativa alla sanità integrativa fino all'assistenza e alla cultura) evidenziando una sostanziale stabilità (58,1% del campione) di coloro che offrono almeno tre delle dodici

possibili alternative nella contrattazione di secondo livello, mentre sono raddoppiate (dal 9,8 al 18,3%) quelle che integrano i benefit con almeno sei piani di welfare. Le aree che sono cresciute di più rispetto all'indagine del 2016 sono la sanità integrativa (dal 39 al 47%), la conciliazione vita-lavoro (dal 22 al 31%), tramite flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro e il welfare territoriale (dal 15 al 23%), ossia l'erogazione di contributi al volontariato e ai centri ricreativi.

La diffusione territoriale delle iniziative non cambia tra Nord, Centro e Sud, ma in base alle dimensioni delle imprese. Si passa, infatti, dal 23,7% delle imprese con meno di 10 addetti, fino al 72,4% delle imprese dai 100 fino al 250 addetti. Questo significa che le pmi hanno il problema di come strutturare il welfare aziendale non solo a livello di risorse, ma anche di competenze interne.

«Abbiamo intenzione di continuare a sostenere lo sviluppo e la crescita del welfare aziendale perché è uno de-

gli elementi che incrocia il tema della produttività e di come una singola impresa dia valore ai risultati che essa stessa produce», ha commentato il ministro del Lavoro, Giuliano Poletti presente alla presentazione del rapporto. Poco più di un terzo del campione ha infatti dichiarato di aver recuperato i costi dell'investimento sostenuto tramite la defiscalizzazione stessa. Gli sgravi fiscali introdotti dalle ultime due leggi di Bilancio hanno, infatti, facilitato l'adozione dei piani anche se la ricerca ha evidenziato che oltre a metà delle imprese lo utilizza come strumento per migliorare le relazioni industriali più che come incentivo. Il country manager e ad di Generali Italia, Marco Sesana, ha invece evidenziato che «l'obiettivo principale dell'iniziativa è diffondere la cultura del welfare aziendale come strumento chiave per la crescita, partendo proprio dall'esperienza di Generali con i suoi 14mila dipendenti». La compagnia assicurativa triestina ha lanciato il proprio piano interno di previdenza integrativa cinquant'anni fa.

I numeri

58,1%

La percentuale di aziende che offrono almeno tre delle dodici possibili alternative di welfare nella contrattazione di secondo livello

18,3%

Le imprese che integrano i benefit con almeno sei piani di welfare nelle contrattazioni di secondo livello: il dato è raddoppiato in un anno

47%

L'area di welfare che è cresciuta di più rispetto all'indagine del 2016 è la sanità integrativa, passata dal 39 al 47%.

