

Assolombarda: ad aprile gli accordi di questo tipo depositati al Lavoro hanno raggiunto il 52%

WELFARE, CHE IMPRESA

In aumento la spesa delle aziende per i benefits

DI ROBERTO CARCANO

Negli ultimi anni il sistema di welfare pubblico in Italia si è progressivamente indebolito, in parte per fattori economici, in parte perché i bisogni delle persone sono cambiati. Una risposta al problema è stata fornita dal contemporaneo diffondersi del welfare aziendale, un trend che l'ultimo rapporto annuale dell'Osservatorio di Assolombarda conferma in costante crescita. Ad aprile 2019 gli accordi depositati presso il ministero del Lavoro che prevedono misure di welfare hanno raggiunto il 52% del totale (rispetto al 33,5% di dicembre 2017). Pur trattandosi di un indicatore parziale, dal momento che tiene conto solo delle iniziative formalizzate in accordi depositati, si tratta di un chiaro segnale che il fenomeno si sta sviluppando. Sempre più spesso le parti scelgono di finanziare le misure di welfare attraverso la conversione di parte del premio di risultato, con la possibile integrazione di un importo fisso destinato a welfare.

Cresce, inoltre, la somma messa a disposizione e aumenta l'importo impiegato. L'ammontare medio della spesa per il benessere in azienda è salito del 7,5%, dai 558 euro del 2017 ai 600 del 2018. Mentre il budget totale a disposizione di ogni lavoratore è stato di 909 euro (+14,1% sul 2017).

L'Osservatorio ha diviso le misure di welfare in nove aree principali: previdenza, assistenza sanitaria, area assistenziale, mutui e finanziamenti, scuola e istruzione, area culturale/ricreativa, programmi e servizi assicurativi, mobilità e benefici accessori, i cosiddetti «fringe benefit». Tra le misure più richieste, la categoria «scuola e istruzione», che assorbe quasi il 40% degli acquisti contabi-

lizzati dai provider. Seguono i fringe benefit, 20%, la previdenza, 15%, l'assistenza sanitaria, 13%, e l'area culturale/ricreativa con l'11%.

La tendenza sembra dunque ben definita ma i più recenti dati di fonte Ocse, risalenti al 2013, che offrono un confronto a livello internazionale, pur facendo registrare una crescita generalizzata della spesa sociale privata, compreso il welfare aziendale, sottolineano anche la diversa velocità rispetto ad altri Paesi. Con il +45% tra il 1990 e il 2013, siamo infatti agli ultimi posti in termini di crescita. Se la Svezia, che ha visto più che triplicare (+282%) la spesa sociale privata, rappresenta un'eccezione, davanti all'Italia troviamo anche Paesi con una minore tradizione di welfare come Francia (+146%), Regno Unito (+61%) e Germania (+60%).

Nonostante la sempre maggiore diffusione, c'è ancora molto da fare e le politiche di welfare aziendale devono continuare a essere sostenute come elemento ormai fondamentale per garantire la tenuta del sistema pubblico, in una logica di integrazione e complementarità. C'è un elemento, tuttavia, di cui secondo l'Osservatorio di Assolombarda è indispensabile tenere conto e che rappresenta la sfida principale da affrontare: il nostro è un paese che invecchia, e nei prossimi anni questo trend tenderà a consolidarsi come fenomeno in crescita. Il tema della non autosufficienza si pone come un fenomeno sociale dal forte impatto su famiglie e lavoratori, destinati a rimanere operativi molto più a lungo e per il quale è fondamentale trovare misure di conciliazione adeguate. Ne consegue un crescente bisogno di prestazioni integrative, non solo in campi tradizionalmente coperti dalla contrattazione col-

lettiva nazionale, come la previdenza e l'assistenza sanitaria, ma anche in quello dei servizi alla persona, con particolare riferimento ai bisogni legati all'invecchiamento.

In questo scenario, si inserisce la possibile risposta del welfare aziendale che, in una logica integrativa rispetto a quello pubblico, rappresenta un'opportunità per imprese e lavoratori.

La legislazione di sostegno ha portato molte imprese a inserire i servizi di welfare nell'ambito delle proprie politiche di total reward e ad affrontare la negoziazione per i premi a obiettivo con un'attenzione particolare al welfare. Ma è necessario pensare anche alla possibilità che in un contesto di territorio si creino collaborazioni tra aziende che sviluppano misure di welfare anche in sinergia con altre imprese e amministrazioni pubbliche, e a quanto scelte di questo tipo possano facilitare temi come il trasporto o lo smaltimento dei rifiuti, contribuendo così anche alla sostenibilità ambientale.

Nelle esperienze di welfare aziendale territoriale, conclude l'Osservatorio, si possono rintracciare obiettivi riconducibili alla promozione della diffusione del welfare aziendale e delle misure di conciliazione vita lavoro, l'integrazione e la creazione di sinergia tra welfare pubblico e privato e di un valore condiviso. (riproduzione riservata)

