



2020

OSSERVATORIO WELFARE

1 LETTERA

2 INTRODUZIONE

- » Crescita dei premi agevolati e convertibilità in welfare: i numeri del Ministero del Lavoro

3 CASI STUDIO

4 IL WELFARE NEL 2019

- » Imprese, beneficiari, quota welfare e fonti di finanziamento
- » Consumi del flexible benefit
- » Conversione in welfare dei premi di risultato

5 GLOSSARIO

LETA



Luca Palermo
AD Edenred Italia

Cari lettori,

il welfare aziendale in Italia, in questi ultimi anni, si è affermato come imprescindibile strumento di valorizzazione delle risorse umane, di riformulazione virtuosa dell'organizzazione del lavoro e di innovazione nelle relazioni tra azienda e collaboratori.

Mai come in questo momento di emergenza sanitaria ed economica, il welfare risulta fondamentale per la ripresa del sistema paese. È, infatti, un importante supporto per le aziende e per le sue persone. Garantisce la possibilità di riprendere le attività lavorative in modalità smartworking o con sostegni economici, offre servizi di baby-sitting per chi ha necessità di recarsi fisicamente sul posto di lavoro e assistenza agli anziani che si trovano lontani.

Un insieme di iniziative in via di consolidamento e sinergicamente connesse all'obiettivo di integrare il reddito, aumentare il benessere e il potere d'acquisto delle persone, migliorando contemporaneamente le performance aziendali.

Oggi Edenred supporta ogni azienda che desidera avvicinarsi a questo strumento. Attraverso Easy Welfare Edenred, le soluzioni di welfare aziendale sono in grado di rispondere efficacemente alle esigenze di Grandi, Medie e Piccole Imprese del panorama economico italiano.

Realtà diverse per settore ed esigenze, ma tutte consapevoli dell'efficacia del welfare nelle politiche di gestione dei dipendenti. Da diversi anni Easy Welfare, adesso parte della famiglia Edenred, monitora l'andamento del mercato e fornisce ogni anno una panoramica dettagliata del settore.

Buona lettura.

Luca Palermo

● AD Edenred Italia

1

2

3

4

5

INTRODUZIONE

L'Osservatorio Welfare, a cura di Easy Welfare Edenred, leader mondiale di soluzioni destinate a imprese, dipendenti merchant, si prefigge di **realizzare un monitoraggio periodico sull'andamento dello sviluppo e della diffusione del welfare aziendale in Italia.**

L'Osservatorio, realizzato da Easy Welfare nel corso degli anni passati, nel 2019 si consolida e si sviluppa grazie all'acquisizione da parte di Edenred Italia e dalla fusione delle due realtà.

L'unione dei due provider leader nel settore, permette di studiare e analizzare al meglio il sistema del welfare aziendale tramite modalità flexible benefit ad oggi diffuso nel Paese, evidenziandone le dinamiche, le best practice e i trend di utilizzo.

L'analisi si basa sull'ampio bacino di utenza rappresentato ad oggi dalle migliaia di aziende che utilizzano la piattaforma online e le soluzioni offerte dal Gruppo e che coinvolgono oltre

470.000 utenti. Uno spaccato ampio e trasversale che permette di fotografare i principali trend del settore, cogliere i dati di consolidamento, evidenziare i fattori di innovazione, sottolineare le criticità e definire un quadro completo ed esaustivo sullo stato del welfare aziendale annuale. L'obiettivo è offrire una fotografia costante e un periodico **aggiornamento sugli aspetti quantitativi e qualitativi della crescita del welfare aziendale in Italia**, utile ad una maggiore comprensione del fenomeno. Un'analisi necessaria sia per le aziende che per tutti gli attori a vario titolo coinvolti e interessati allo strumento.

Alla macro-sfera del monitoraggio quantitativo si aggiunge l'**attività di racconto e di presentazione di alcune, e selezionate, testimonianze aziendali.** Da quest'anno si amplia il focus dedicato a **case history aziendali**, volendo dare maggior risalto e approfondire realtà di successo per favorire la condivisione e circolazione delle buone prassi. La trattazione propone, infatti, il racconto di casi aziendali di

successo al fine di offrire ulteriori spunti per comprendere le migliori pratiche e misure di welfare aziendale, evidenziando, inoltre, alcune possibili leve per la buona riuscita dell'attuazione di piani welfare.

Dal **ruolo chiave della comunicazione**, all'**importanza del coinvolgimento** e della **formazione dei dipendenti** e di tutti gli attori coinvolti nell'attivazione di un piano welfare, comprendendo gli utenti della piattaforma, i referenti aziendali ed i sindacati. In relazione agli aspetti normativi-contrattuali, particolare attenzione alla concertazione decentrata.

L'Osservatorio intende offrire una fotografia sullo stato attuale del settore e contemporaneamente diffondere conoscenze ed esperienze virtuose, capaci di dimostrare il valore del welfare aziendale e favorire una maggior consapevolezza sugli strumenti per facilitare il successo e la buona riuscita di queste iniziative.

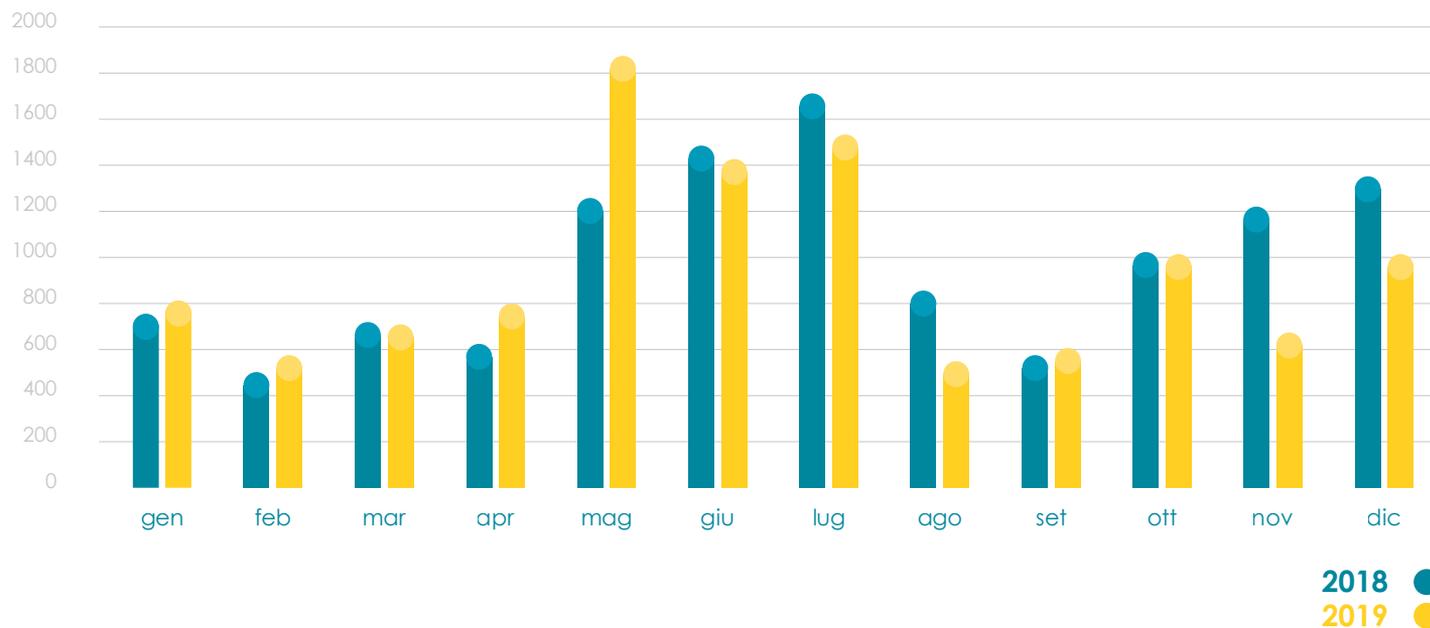
Crescita dei premi agevolati e convertibilità in welfare: i numeri del Ministero del Lavoro

I numeri del presente Osservatorio sono a testimonianza di quanto le aziende stiano puntando in misura sempre crescente su pratiche di welfare aziendale; questa è una **tendenza supportata anche dalle stime circa il numero di contratti integrativi pluriennali che prevedono l'introduzione di un premio di risultato, convertibile in welfare**¹, che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali pubblica sul proprio sito istituzionale. Da giugno 2016 ai primi mesi del 2020, in accordo al Report aggiornato al 14 febbraio 2020 fornito dal Ministero, i

moduli depositati per contratti relativi ai premi di produttività sono passati infatti da oltre 9 mila a oltre 50 mila. Di questi, alla data del 14 febbraio 2020 più di 10.000 dichiarazioni di conformità si riferiscono a contratti attivi alla data di pubblicazione del Report, 6.030 dei quali prevedono misure di welfare aziendale.

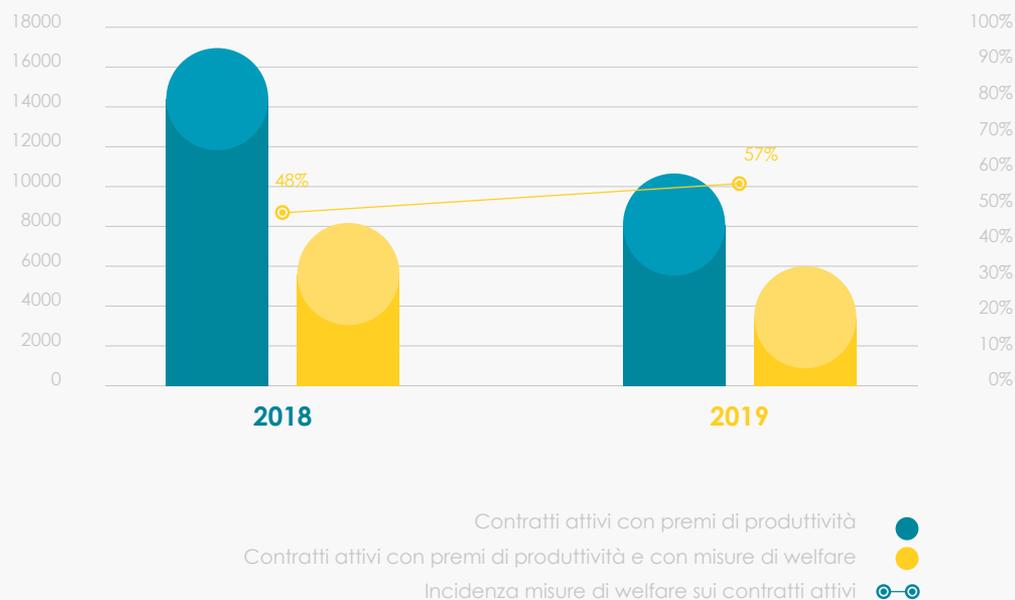
1. Misura introdotta in modo strutturale con la Legge di Stabilità 2016 poi ampliata con la Legge di Stabilità 2017; per un maggiore approfondimento riguardo all'evoluzione normativa e al contesto fiscale vedasi l'Osservatorio Welfare edizione 2019.

Distribuzione mensile moduli depositati - contratti aziendali e territoriali con premi di produttività



Sebbene un confronto tra 2018 e quelli 2019 riguardo ai moduli depositati per la detassazione riferiti a contratti aziendali e territoriali che prevedono premi di risultato mostra una lieve diminuzione in termini annuali dei contratti, passando da circa 12.000 a poco più di 11.600, è interessante soffermarsi sul tasso di incidenza delle misure di welfare aziendale presenti in questi contratti. Se a metà dicembre 2018 infatti si rilevano circa 17.000 contratti attivi alla data di rilevazione dei quali 8.231 prevedono misure di welfare aziendale, a metà febbraio 2020 si rilevano poco meno di 10.700 contratti attivi, di cui 6.030 prevedono misure di welfare. Il **crescente tasso di incidenza di misure di welfare nei contratti con presenza di premi di risultato**, calcolato come rapporto tra contratti attivi che prevedono misure di welfare e totale contratti attivi, passato dal 48% a fine 2018 al 57% ad inizio 2020, appare a testimonianza della crescente attrattività e applicazione

Contratti attivi, aziendali o territoriali e presenza misure di welfare



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Questa crescita, d'altra parte, è trainata essenzialmente da un fenomeno negoziale localizzato tra Centro e Nord Italia (per ben il 94% delle quasi 54 mila dichiarazioni depositate a partire da maggio 2016, pari percentuale per i circa 10.700 contratti attivi in data febbraio 2020). Il **Sud**, al contrario, ha stentato a vedere nei piani di welfare e nello strumento del premio di produttività convertibile un adeguato supporto al reddito dei dipendenti. Questo gap territoriale sottende d'altra parte un **grande potenziale di mercato**: l'aumento costante dei depositi di accordi integrativi, anche presso le direzioni territoriali del lavoro del Sud Italia, sebbene in misura ben più contenuta, conferma che la diffusione delle politiche di welfare aziendale prosegue a incedere costante.

In aggiunta, è bene sottolineare che già a partire dal 2016, ma ancora di più a seguito della Circolare 5/E del 2018, le aziende prive di rappresentanza sindacale interna hanno la facoltà di applicare le misure agevolative, ivi compresa la conversione delle somme premiali in welfare, in recepimento a contratti collettivi territoriali di settore. Le PMI in cui non sono presenti rappresentanze sindacali, numerosissime sul territorio e parte fondante del tessuto industriale del Paese, costituiscono pertanto un'ulteriore quota di mercato di grande interesse per i provider attivi sul mercato.

REGIONE ITL	AZIENDALE	TERRITORIALE	TOTALE
PIEMONTE	842	82	924
VALLE D'AOSTA	12		12
LOMBARDIA	2383	173	2556
BOLZANO	52	25	77
TRENTO	118	8	126
VENETO	857	36	893
FRIULI	229	19	248
LIGURIA	167	20	187
EMILIA ROMAGNA	1261	1991	3252
TOSCANA	468	188	656
UMBRIA	102	7	109
MARCHE	139	9	148
LAZIO	553	82	635
ABRUZZO	152	4	156
MOLISE	16		16
CAMPANIA	218	7	225
PUGLIA	116	10	126
BASILICATA	29	3	32
CALABRIA	70	2	72
SICILIA	123	10	133
SARDEGNA	81	1	82
TOTALE	7988	2677	10666

STUDIO

CASI STUDIO

L'Osservatorio ha individuato, tra le tante iniziative di applicazione e sviluppo di virtuosi piani di welfare aziendale, **quattro realtà differenziate per dimensioni e settori di appartenenza: Università Cà Foscari di Venezia, Pirelli & C. Spa, Davines Spa e Gruppo Sabaf Spa.**

Lo studio di queste realtà permette di porre l'attenzione su diversi temi, tra cui: le **modalità per valorizzare il welfare nel settore pubblico**, ad oggi meno coinvolto ma con importanti possibilità di crescita e l'importanza di **offrire ai dipendenti**

servizi adatti alle loro esigenze. Ma anche: le **opportunità di predisporre piani personalizzati** correlati ad adeguati piani di comunicazione a sostegno di una maggiore consapevolezza delle potenzialità dei servizi e delle prestazioni offerte e la centralità delle attività di formazione.

Dal racconto di questi casi possiamo ricavare un ventaglio di esperienze concrete di assoluto valore e stimolo per tutti.



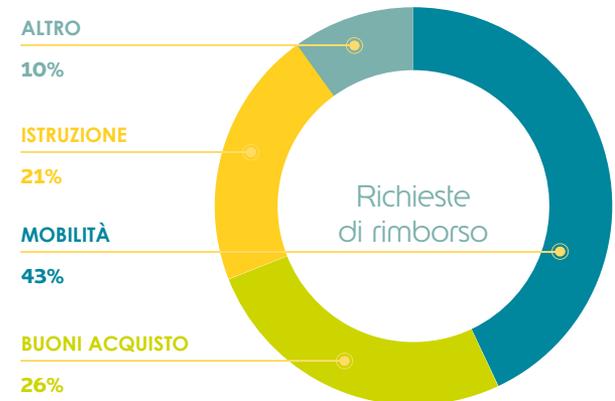
Università
Ca' Foscari
Venezia

UNIVERSITÀ CA' FOSCARI VENEZIA

Ca' Foscari è un'Università Statale dal **1868**. Nata come Scuola Superiore di Commercio, è un'istituzione pubblica sede primaria di **libera ricerca scientifica** e **istruzione superiore** che concorre, attraverso la pubblicità dei risultati scientifici conseguiti e il libero confronto delle idee, allo **sviluppo civile, culturale** e **scientifico** della comunità locale, nazionale e internazionale.

Il Welfare in azienda

-  Nome Piano Welfare **@Ca'Foscari**
-  Numero dipendenti **+700**
-  Fonti Finanziamento **Liberalità On Top**
-  Anno di attivazione **2019**



Consumi e risultati

Nel primo anno l'utilizzo del conto welfare è stato complessivamente pari al **68%** per **733 destinatari**.

Di questi, l'**80%** dei titolari hanno **utilizzato il credito**.

Le richieste di rimborso si suddividono così:

- » **Mobilità 43%**
- » **Istruzione 21%**
- » **Buoni acquisto 26%**
- » **Altre tipologie 10%**

Le caratteristiche distintive del piano Welfare@Ca'Foscari

Il Progetto, nel panorama delle pubbliche amministrazioni in generale e nell'ambito più ristretto delle Istituzioni Universitarie, **si distingue** per le sue **caratteristiche di novità** in un settore, quello pubblico, in cui le iniziative di welfare, così strutturate, sono pochissime.

Il piano Welfare@Ca'Foscari, che ha una durata triennale, è **destinato a tutto il personale dell'Ateneo** che ha un rapporto di lavoro contrattualizzato consentendo pertanto di raggiungere un'ampia platea di destinatari senza limitazione di accesso al piano.

Comunicazione e Formazione

COMUNICAZIONE

Il piano di comunicazione si è sviluppato in più fasi delineando una campagna strutturata che raggiungesse tutta la popolazione aziendale.

- » Materiali informativi
- » Pagina dedicata sito web Ateneo
- » Survey di gradimento

FORMAZIONE

Le attività di formazione si sono articolate in:

- » **Sessione formative** in aula e **Welfare Point per una consulenza personalizzata**
- » **Supporto diretto** presso l'**Area Risorse Umane** dell'Ateneo dall'Ufficio Previdenza e Relazioni Sindacali



PIRELLI & C. S.P.A.

Fondata a Milano nel 1872, Pirelli è uno dei principali produttori mondiali di pneumatici, unico nel settore interamente focalizzato sul mercato Consumer che comprende pneumatici per auto, moto e biciclette. Con un posizionamento distintivo nel segmento High Value, Pirelli è un marchio globale dalle forti radici italiane, noto per le sue tecnologie all'avanguardia, l'eccellenza produttiva, la passione per l'innovazione e la costante attenzione alla riduzione dell'impatto ambientale, oltre che alle nuove forme di mobilità. Pirelli è presente in oltre 350 eventi sportivi nel settore auto e moto e, dal 2011, è fornitore esclusivo del Campionato Mondiale di Formula 1. Impegnata costantemente nel migliorare la propria performance di sostenibilità, Pirelli ha raccolto - negli

ultimi anni - risultati positivi in termini di efficienza energetica, ricavi da pneumatici eco safety performance, risparmio di risorse naturali e crescita delle ore di formazione dei dipendenti. Tali risultati sono testimoniati dai numerosi riconoscimenti ricevuti a livello internazionale.

Il Welfare in azienda

	Nome Piano Welfare	People Care Plus: più valore alle tue scelte
	Numero dipendenti	+1000
	Fonti Finanziamento	Premio di Risultato aziendale (PdR)
	Anno di attivazione	2018

Consumi e risultati

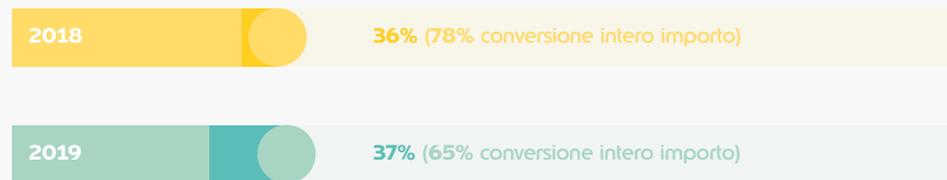
Nel 2018, primo anno del piano, l'utilizzo del conto welfare è stato complessivamente pari al 36% per i 1.100 beneficiari. Di questi, il 78% ha convertito l'intero importo PdR in credito welfare. Durante il secondo anno, l'utilizzo del credito ha raggiunto il 37% e il 65% dei beneficiari ha deciso di convertire il 100% del proprio PdR.

Pirelli, da sempre impegnata a migliorare il benessere lavorativo dei propri dipendenti, ha fortemente creduto nella importanza di promuovere anche questa nuova forma di welfare non solo mettendo a punto un piano di comunicazione capillare e intenso, ma anche concedendo un incentivo aggiuntivo del 12% sulla conversione del premio in credito welfare

Le caratteristiche distintive del piano People Care Plus: più valore alle tue scelte

Il piano è stato denominato "Pirelli People Care Plus", per rimarcare continuità e differenza contemporaneamente rispetto alle attività di welfare già massicciamente presenti in azienda e che continuano ad essere fornite ai dipendenti anche in presenza della conversione del Premio di Risultato e che è appunto denominato da anni "Pirelli People Care".

Utilizzo conto welfare



1100 dipendenti



Comunicazione e Formazione

Il piano di comunicazione aveva l'obiettivo di informare i dipendenti in ogni fase del processo dell'introduzione e avvio del piano, dimostrando una particolare attenzione alla popolazione aziendale e alle loro necessità.

I materiali di comunicazioni sono stati accompagnati anche da attività formative organizzate. Non solo sessioni plenarie, ma anche «corner» informativi giornalieri presso le sedi aziendali in concomitanza con le fasi di scelta, per essere di supporto nell'utilizzo degli strumenti del Welfare.

COMUNICAZIONE

I materiali di comunicazione sono stati tutti creati appositamente per l'azienda definendo un logo del progetto e un concept grafico dedicato.

Strumenti

- » Materiali informativi
- » Video InfograficaS
- » Survey di gradimento

FORMAZIONE

Le **attività di formazione** si sono articolate in:

- » Sessione plenaria in aula per l'avvio del piano e della fase di scelta
- » Welfare Point per tutte le giornate delle due settimane di scelta nel building Pirelli
- » Welfare Point bimensile durante l'anno in un'apposita area del building Pirelli

1

2

3

4

5

DAVINES S.P.A.

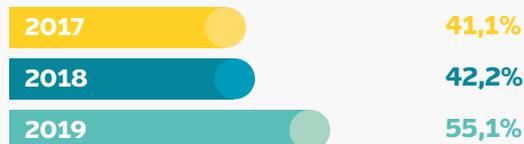
Fondata nel 1983 a Parma, in Italia, dalla famiglia Bollati, Davines è oggi una realtà internazionale presente in più di 90 paesi con prodotti cosmetici professionali e una forte attenzione verso l'etica e la sostenibilità.

Il Welfare in azienda

-  Nome Piano Welfare **Davines Care**
-  Numero dipendenti **+200**
-  Fonti Finanziamento **Conversione PDR e Liberalità On Top**
-  Anno di attivazione **2017**

Consumi e risultati

In linea con il resto dei dati dell'Osservatorio, anche Davines dal 2017 al 2019 ha registrato un trend crescente nell'utilizzo dei benefit a disposizione dei suoi dipendenti.



Le caratteristiche distintive del piano Davines Care

- » Scelta per la conversione del PDR interna in azienda
- » Piano personalizzato con visualizzazione ad hoc per alcune categorie di servizi (Fringe, Viaggi, Previdenza)
- » Quota On Top dedicata alla fascia di età 20-30 da utilizzare per i viaggi

Comunicazione e Formazione

Creazione di un hub dedicato all'interno del portale aziendale Davines utilizzato come canale di informazione e accesso al piano welfare

- » **Welfare Day** organizzati ogni anno per i nuovi assunti.
- » **Sessioni di formazione interna** per tutti i dipendenti che richiedono ulteriori approfondimenti.

Il Gruppo Sabaf è un produttore di componenti per apparecchi domestici.

La produzione comprende rubinetti, termostati e bruciatori per la cottura a gas, cerniere e componenti elettronici per elettrodomestici. Fondato nel 1950, oggi il Gruppo Sabaf conta più di 1035 dipendenti e 10 sedi produttive distribuite tra Italia, Brasile, Turchia e Cina.

Il Gruppo investe circa il 3% del suo fatturato annuo in ricerca e sviluppo. La progettazione e lo sviluppo di nuovi prodotti è dettato dall'esigenza di creare componenti sempre più sicuri e che permettano di ridurre l'inquinamento atmosferico e di massimizzare il risparmio di risorse energetiche, sia in fase di produzione che di utilizzo da parte dell'utente finale.

Caratterizzata da una forte integrazione verticale, l'azienda produce internamente anche i macchinari necessari alla lavorazione e all'assemblaggio dei propri

prodotti, ottenendo così la massima ottimizzazione in entrambi i processi.

Dal 1998 Sabaf è quotata alla Borsa di Milano e dal 2001 è entrata a far parte del Segmento Titoli con Alti Requisiti (STAR).

Il Welfare in azienda

 Nome Piani Welfare

Premio Di Risultato (PDR)

Premio Di Presenza (PDP)

PIANO CCNL SABAF Spa

PIANO CCNL FARINGOSI HINGES Srl

 Numero dipendenti **+500**

 Fonti Finanziamento

Conversione PDR, Liberalità On Top e CCNL

 Anno di attivazione **2019**

Consumi e risultati

I piani con fonte di finanziamento PDR hanno registrato un ottimo utilizzo del credito con percentuali dell'85% (piano PDR MATURATO 2018) e dell'94% (PIANO PDP 2018)

Anche i piani originati da accordi sindacali hanno raggiunto risultati di successo, con un utilizzo del credito del 93% per la società Sabaf Spa e del 99% per Faringosi Srl.

Gli ottimi risultati hanno portato l'azienda ad introdurre nuovamente le iniziative per l'anno 2020, per la Società Sabaf e Faringosi Hinges così come per la nuova acquisita del gruppo, C.M.I, Srl uno dei principali player nella progettazione, produzione e vendita di cerniere per elettrodomestici.

Le caratteristiche distintive dei piani

Il Welfare in SABAF è stato introdotto concentrandosi sulle esigenze della popolazione aziendale nella strutturazione del piano e nello sviluppo delle attività di comunicazione e formazione.

L'azienda si è impegnata nel coinvolgere tutta la popolazione aziendale partendo da un forte spirito di engagement nella direzione HR che ha deciso di sviluppare diverse attività di formazione e comunicazione per i propri dipendenti.

Sono stati organizzati incontri dedicati su tutto il territorio per illustrare le modalità di utilizzo e i vantaggi del welfare prima dell'avvio del piano e sviluppati strumenti di comunicazione dedicati per fornire informazioni aggiuntive e mantenere vivo l'interesse.

Utilizzo conto welfare





Comunicazione e Formazione

Le attività di comunicazione e formazione previste per i piani welfare di SABAF sono state mirate a fornire in modo semplice e chiaro tutte le informazioni sulle iniziative.

COMUNICAZIONE

È stato definito un piano di comunicazione che accompagnasse i dipendenti all'introduzione di tutti i piani dell'azienda e che monitorasse l'andamento del gradimento di questo nuovo benefit.

Strumenti

- » Materiali informativi
- » Call mensili interne di monitoraggio
- » Survey di gradimento

FORMAZIONE

Le attività di formazione hanno accompagnato il piano di comunicazione nelle fasi pre-scelta e post per monitorare il piano.

Attività formative svolte

- » Giornate formative
- » Welfare Point
- » Formazione personale interno
- » Sportello interno

1

2

3

4

5

IL WELFARE NEL 2019

Il 2019 ha senza dubbio rappresentato un importante momento chiave per quanto riguarda il welfare aziendale in Italia sul fronte dell'offerta dei provider attivi sul mercato, in considerazione della nascita della realtà di Easy Welfare Edenred a seguito della fusione tra i due principali provider di welfare aziendale avvenuta nella prima metà dell'anno. La nuova entità rappresenta ad oggi il leader di mercato delle soluzioni flexible benefit in Italia, con una quota di mercato complessiva superiore al 50%²; la possibilità di produrre evidenze ed analisi aggregate, sia per i clienti Edenred sia per i clienti Easy Welfare gestiti nel corso del 2019, rende quindi il presente Osservatorio ancora più capace di offrire un'importante panoramica complessiva sull'andamento dei piani di welfare aziendale del Paese. Per lo stesso motivo, è bene tener presente questa evoluzione del campione oggetto

di analisi nel momento in cui verranno confrontati valori riferiti ad edizioni diverse dell'Osservatorio; parte degli scostamenti rilevabili a partire dalla presente edizione è infatti senza dubbio imputabile alla nuova rappresentatività del campione fornito dalla nuova base dati comune offerta da Easy Welfare Edenred.

L'analisi è stata condotta su un panel confrontabile di oltre 1.700 piattaforme per imprese che hanno gestito piani flexible benefit avvalendosi del provider Easy Welfare Edenred nel periodo di riferimento. Inteso che ogni piattaforma può ospitare raggruppamenti societari composti da pluralità di aziende, nei casi di gruppi aziendali verranno nel prosieguo del capitolo presentate evidenze riferite al settore economico e alla dimensione aziendale della capogruppo di riferimento³.

Nel dettaglio, il capitolo intende descrivere

i flexible benefit a disposizione degli utenti iscritti alle piattaforme nel corso del 2019⁴, ovvero le quote welfare spendibili nel corso dell'anno da parte degli utenti dei portali Easy Welfare Edenred nell'acquisto di beni e servizi ex. Artt. 51 e 100 TUIR; ne sono indagati i relativi aspetti chiave quali le fonti di finanziamento e l'utilizzo nelle categorie di spesa previste dalla normativa di riferimento, per oltre 470.000 dipendenti beneficiari di questa modalità di welfare aziendale e utenti della piattaforma online. La predominante posizione di Easy Welfare Edenred sul mercato consente di poter raccogliere un ampio campione di analisi in grado di rassicurare il lettore circa la bontà delle evidenze qui presentate riguardo all'odierno panorama nazionale del welfare aziendale tramite flexible benefit.

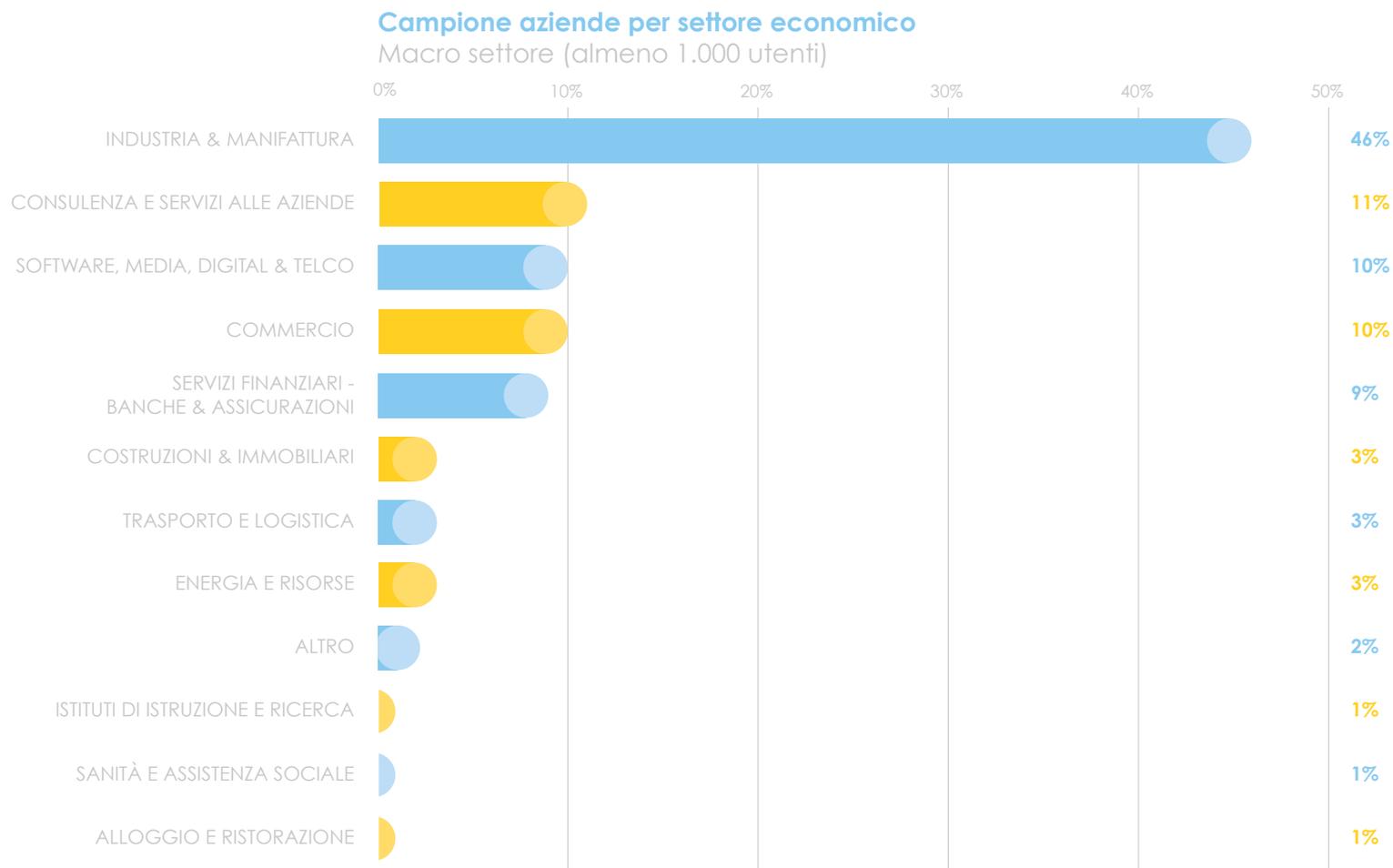
Imprese, beneficiari, quota welfare e fonti di finanziamento

Rispetto a una categorizzazione per settore di attività economica delle imprese del campione considerato, categorizzazione basata su raggruppamenti delle prime due cifre del codice ATECO, l'aggregato **"industria e manifattura"**⁵ si conferma, come anche per le precedenti edizioni dell'Osservatorio, il principale settore coinvolto in iniziative di welfare aziendale tramite flexible benefit, anche grazie all'incentivo rappresentato dall'erogazione della terza quota welfare prevista dall'integrazione contrattuale del

27 febbraio 2017 riferito al contratto collettivo nazionale metalmeccanico firmato da Federmeccanica; l'incentivo si sostanzia in un importo welfare pro capite di 200€, fruibile sotto forma di acquisto di beni e servizi welfare, erogato a partire dal primo giugno 2019 e spendibile entro il 31 maggio 2020. Tale incentivo prosegue lungo il solco tracciato dall'integrazione contrattuale che prevedeva l'erogazione di 100€ e 200€ pro capite a partire, rispettivamente, dal primo giugno 2017 e dal primo giugno 2018.

5. Rientrano nella categoria le imprese con attività economica, da codice ATECO, dalla fabbricazione computer, autoveicoli e prodotti chimici all'industria tessile.

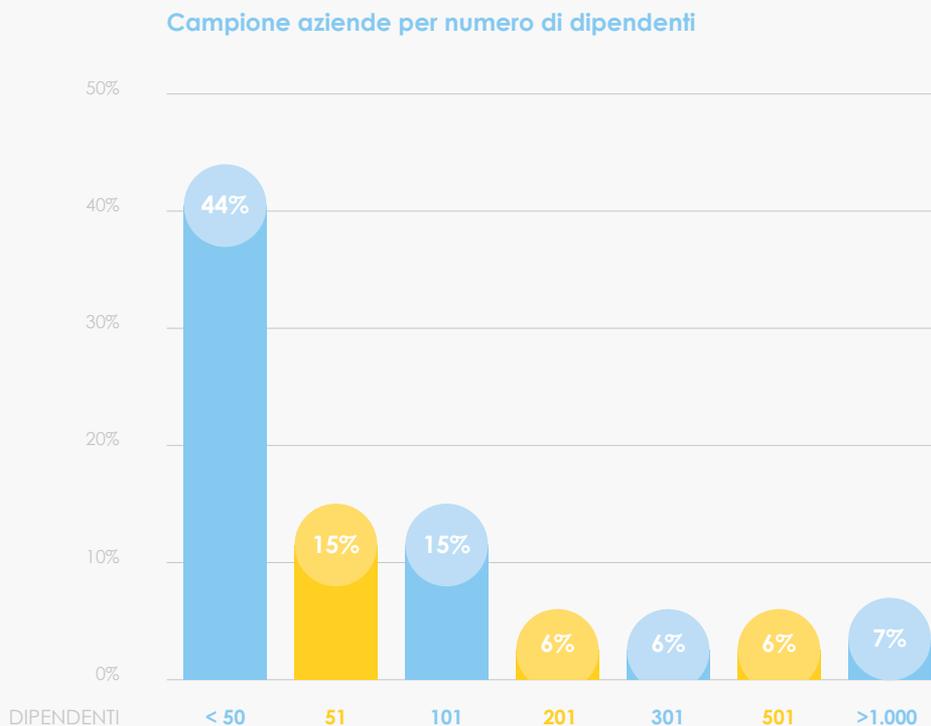
Quali sono i settori di attività economica del campione di imprese?



Rispetto al tessuto industriale italiano, composto per circa il 98,3% da piccole imprese entro i 50 dipendenti, per l'1,5% da medie imprese da 50 a 249 dipendenti e per il solo 0,2% da imprese di grandi dimensioni con oltre 250 addetti, il campione di mercato di Easy Welfare Edenred risulta essere composto da piccole imprese solo in misura del 44%. Il campione suggerisce quindi che **tutt'oggi l'adozione di misure di welfare aziendale tramite flexible benefit sia una strada percorsa principalmente da medie e grandi imprese**, sebbene cresca con la presente edizione la rappresentatività del campione nei confronti delle realtà imprenditoriali di più ridotte dimensioni, soprattutto grazie all'apporto delle piattaforme Edenred ora incluse nell'Osservatorio e della loro capacità di offrire un servizio standardizzato e facilmente fruibile da parte del tessuto PMI, come il mercato stesso dimostra.

Le imprese del settore "servizi finanziari", costituito per la maggior parte da grandi gruppi bancari e assicurativi, restano il settore di punta del mercato in termini dimensionali,

Quali sono le dimensioni aziendali delle imprese del campione?

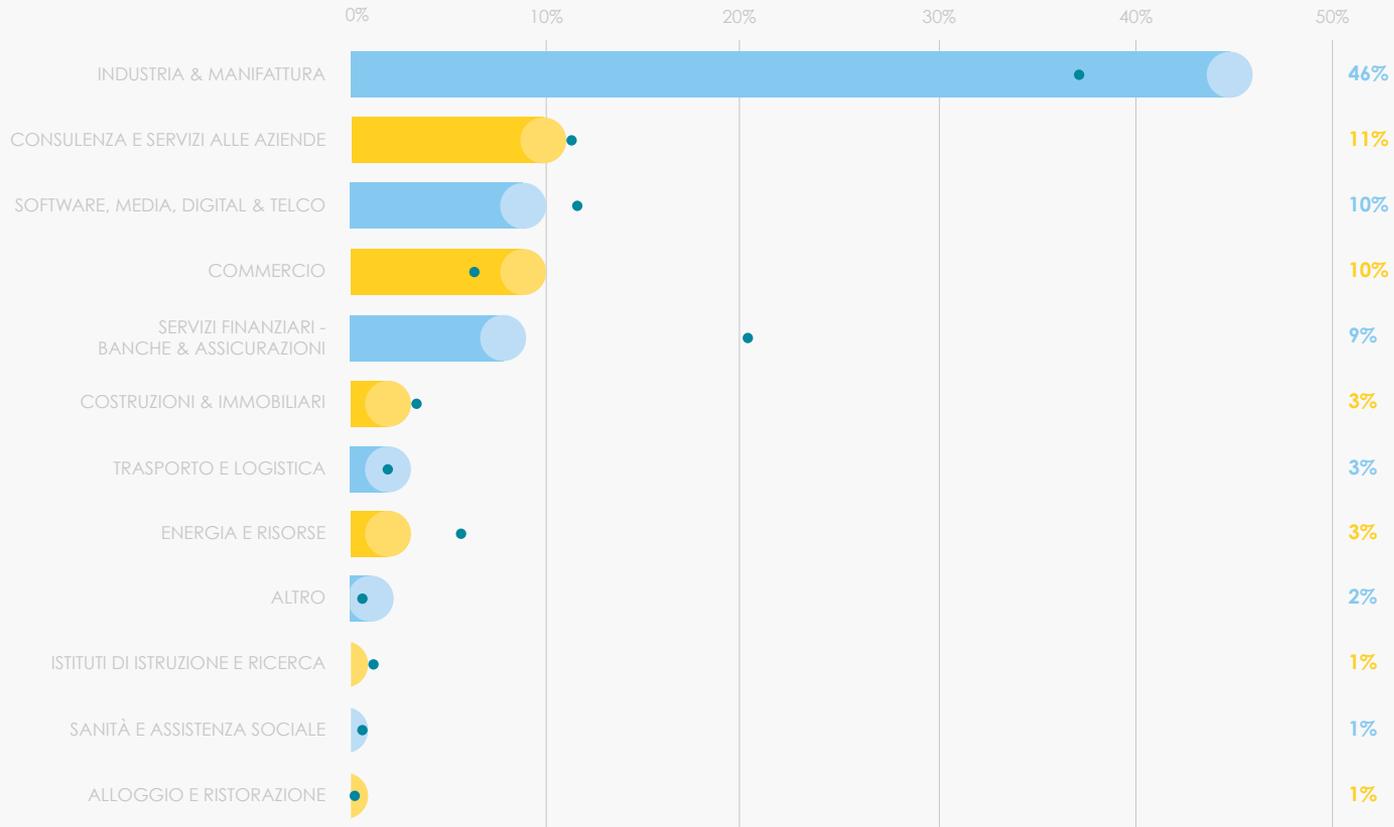


6. In accordo al "Registro Statistico delle Imprese Attive" (ASIA) ISTAT consultabile online all'indirizzo http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DICA_ASIAUEIP, con riferimento alle sole imprese con dipendenti.

Come sono distribuiti imprese e utenti tra i settori di attività economica delle imprese?

Campione aziende per settore economico vs. numero utenti per settore

Macro settore (almeno 1.000 utenti)



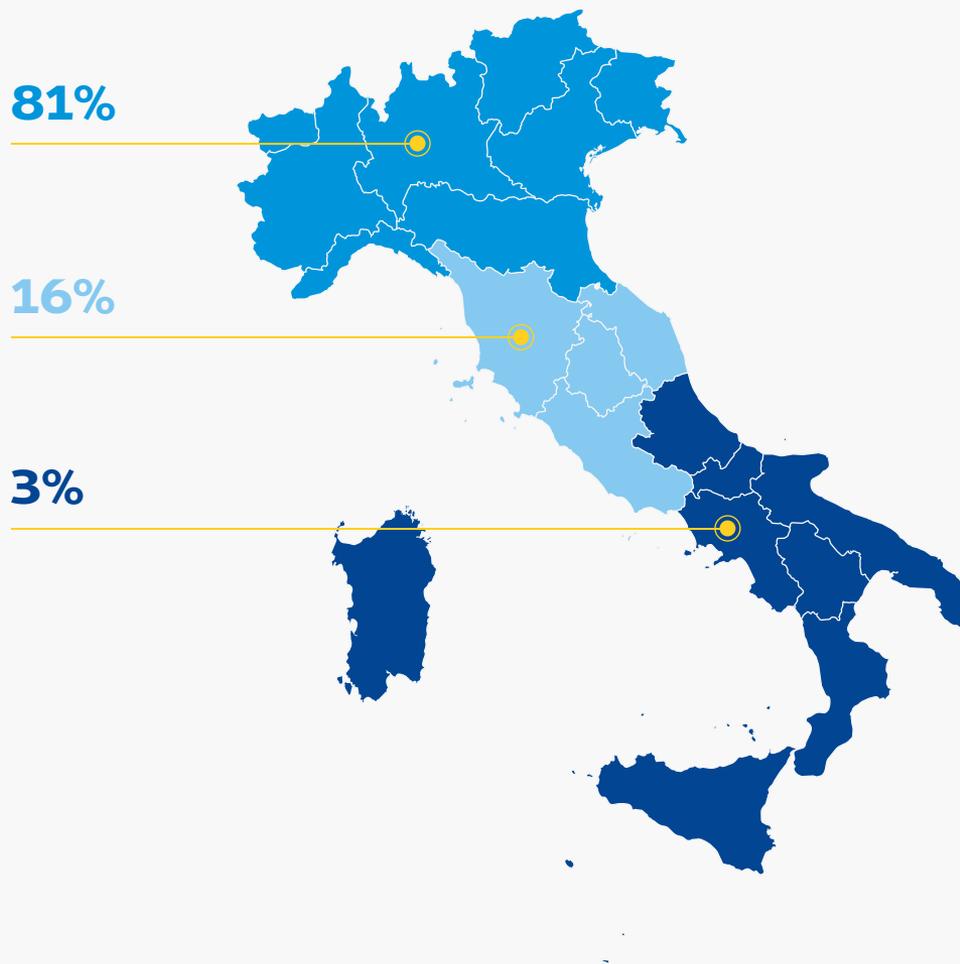
Percentuale beneficiari nel campione ●
 Percentuale aziende nel campione ●●



L'adozione di piattaforme online per la gestione dei servizi di welfare aziendale tramite flexible benefit risulta inoltre essere **per lo più prerogativa di aziende e gruppi societari con sede principale nelle regioni del Nord del Paese**; l'81% delle piattaforme del campione di analisi serve infatti imprese con sede principale in questa macro-regione. Un confronto con i dati ISTAT riferiti alla distribuzione delle imprese sul territorio nazionale conferma l'apparente ritardo di questo mercato nelle regioni del Sud Italia.

Distribuzione geografica imprese	NORD	CENTRO	SUD E ISOLE
ISTAT (imprese con dipendenti)	47%	22%	31%
CAMPIONE EASY WELFARE EDENRED (PIATTAFORME WELFARE)	81%	16%	3%

Come sono distribuite le imprese sul territorio?⁷



7. Dato territoriale riferito alla sede principale dell'azienda, o della capogruppo di riferimento per un gruppo societario, associata ad un portale; il dato non riflette pertanto la presenza di realtà aziendali multi-societarie e/o multi-sede.

Il credito welfare pro capite disponibile nel corso del 2019 per il campione di beneficiari analizzato risulta pari a circa **€ 860 pro capite**, ovvero circa il +10% in più rispetto alle somme riferite al 2018, anche grazie all'apporto del CCNL Metalmeccanici per gli aggiuntivi 50€ erogati a partire dal 1° giugno 2019, oltre che all'ingresso nel campione di alcune importanti realtà del settore bancario ed assicurativo caratterizzate da importi welfare mediamente più elevati rispetto ad altri settori (vedasi tabella). Anche grazie ad un complessivo aumento delle erogazioni liberali da parte dei datori di lavoro sotto forma di flexible benefit, segnale della costante affermazione di tale pratica nelle politiche incentivanti e di benessere aziendale via via adottate dalle aziende, il 2019 conferma in sostanza il positivo trend di crescita del credito welfare medio pro capite evidente a partire dal 2018.

A quanto ammonta il credito welfare medio pro capite tra 2016 e 2019?

Credito welfare medio pro capite per anno

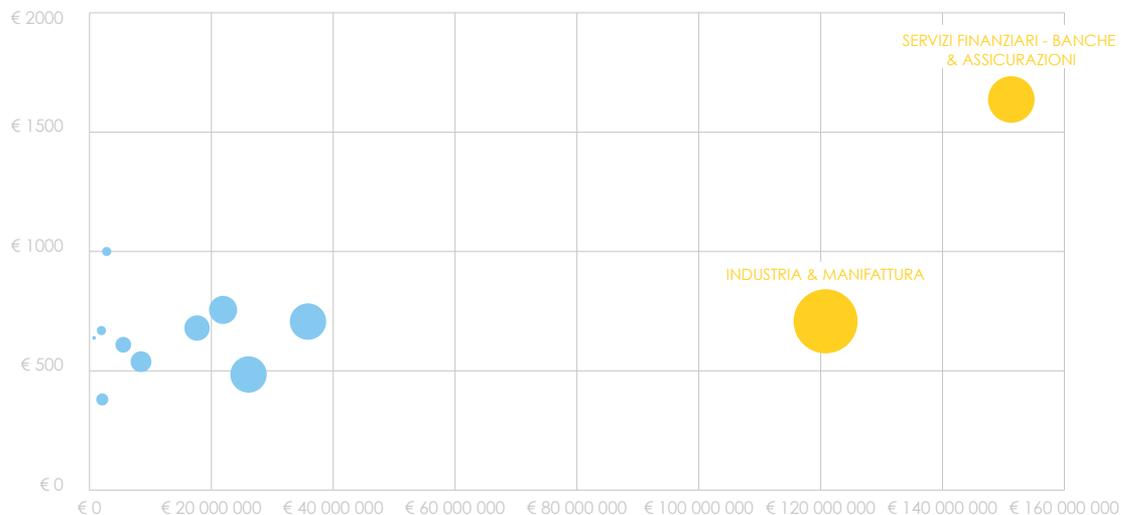


Qual è il credito welfare medio pro capite per ciascun settore?

SETTORE DI ATTIVITÀ	FLEXIBLE BENEFIT MEDIO PRO CAPITE	CONTEGGIO PIANI WELFARE FLEXIBLE BENEFIT	RANGE UTENTI BENEFICIARI
Servizi finanziari - banche & assicurazioni	tra 1.000€ e 2.000€	144	90.000-100.000
Sanità e assistenza sociale	tra 750€ e 1.000€	17	1.000-3.000
Commercio	tra 750€ e 1.000€	166	15.000-30.000
Industria & manifattura	tra 500€ e 750€	766	150.000-200.000
Consulenza e servizi alle imprese	tra 500€ e 750€	192	50.000-55.000
Energia e risorse	tra 500€ e 750€	47	15.000-30.000
Alloggio e ristorazione	tra 500€ e 750€	14	1.000-3.000
Trasporto e logistica	tra 500€ e 750€	52	5.000-10.000
Costruzioni & immobiliari	tra 500€ e 750€	53	15.000-30.000
Software, media, digital % telco	entro 500€	171	50.000-55.000
Istituti di istruzione e ricerca	entro 500€	17	5.000-10.000
Altro ⁸	tra 500€ e 750€	39	1.000-3.000

8. Rientrano nella categoria "Altro" anche settori con meno di 1.000 beneficiari di Piani Welfare flexible benefit.

Credito welfare medio (asse y), conteggio beneficiari (raggio bolla) e totale spendibile nel 2019 (asse x) per settore economico



A quanto ammonta il credito welfare medio pro capite e quanti utenti coinvolge ciascun settore?

Come per l'ultima edizione dell'Osservatorio, si sottolinea una rilevante variabilità del valore medio per settore di attività economica: si passa infatti dai circa 380€ pro capite per dipendenti di imprese del settore "istituti di istruzione e ricerca" (rappresentanti l'1,1% del campione utenti complessivo) fino agli oltre 1.600€ pro capite per dipendenti di "banche e assicurazioni" (20,2% del campione utenti complessivo). Il settore "industria e manifattura", il più corposo nel campione

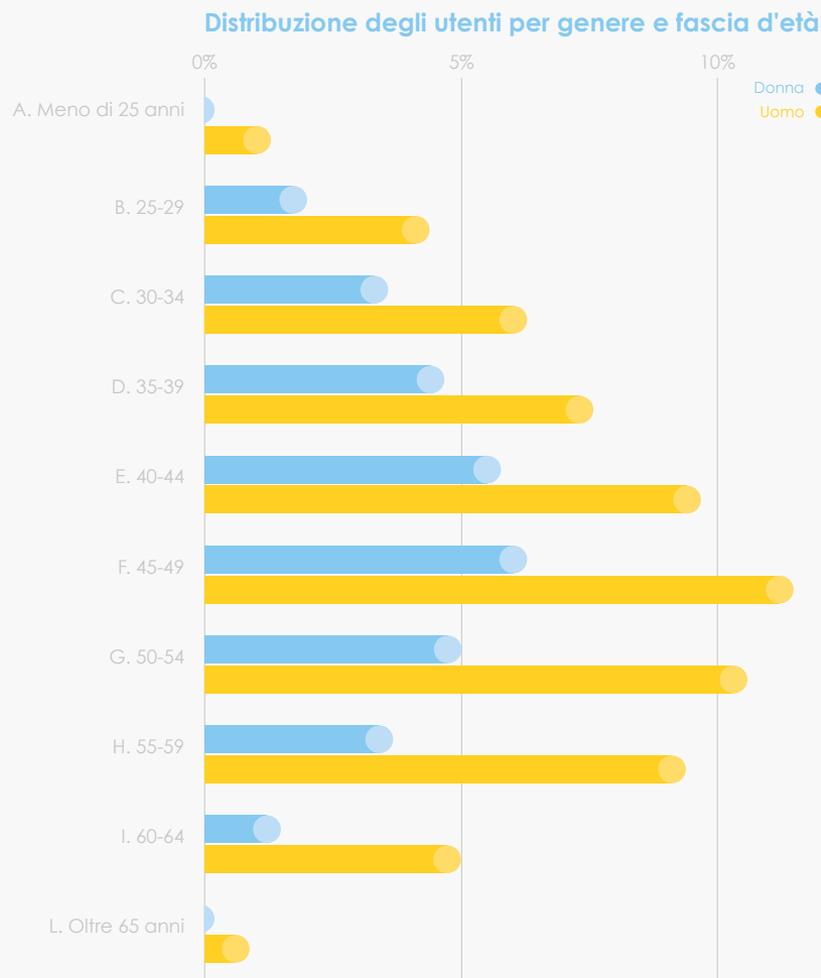
complessivo (46% delle imprese con offerta di flexible benefit e 37% circa del campione utenti), registra per il 2019 un credito welfare medio pro capite pari a oltre 700€. Come già per le passate edizioni dell'Osservatorio, il campione complessivo mostra una maggiore presenza maschile (68% circa contro il 32% circa di presenza femminile), superiore alla distribuzione occupazionale per genere rilevata da ISTAT⁹ (circa 60% totale addetti di genere maschile contro il 40% femminile); tale

scarto nella distribuzione di genere tra beneficiari welfare e medie ISTAT può essere in parte spiegato dalla composizione stessa del campione considerato, largamente composto da imprese spesso caratterizzate da una popolazione a prevalenza maschile, come nel caso del settore "industria e manifattura" che in accordo al registro statistico ISTAT ASIA presenta una componente femminile nella popolazione dipendente inferiore al 30%.

9. In accordo al "Registro Statistico ASIA-occupazione" ISTAT consultabile online all'indirizzo http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DICA_ASIAUE1P

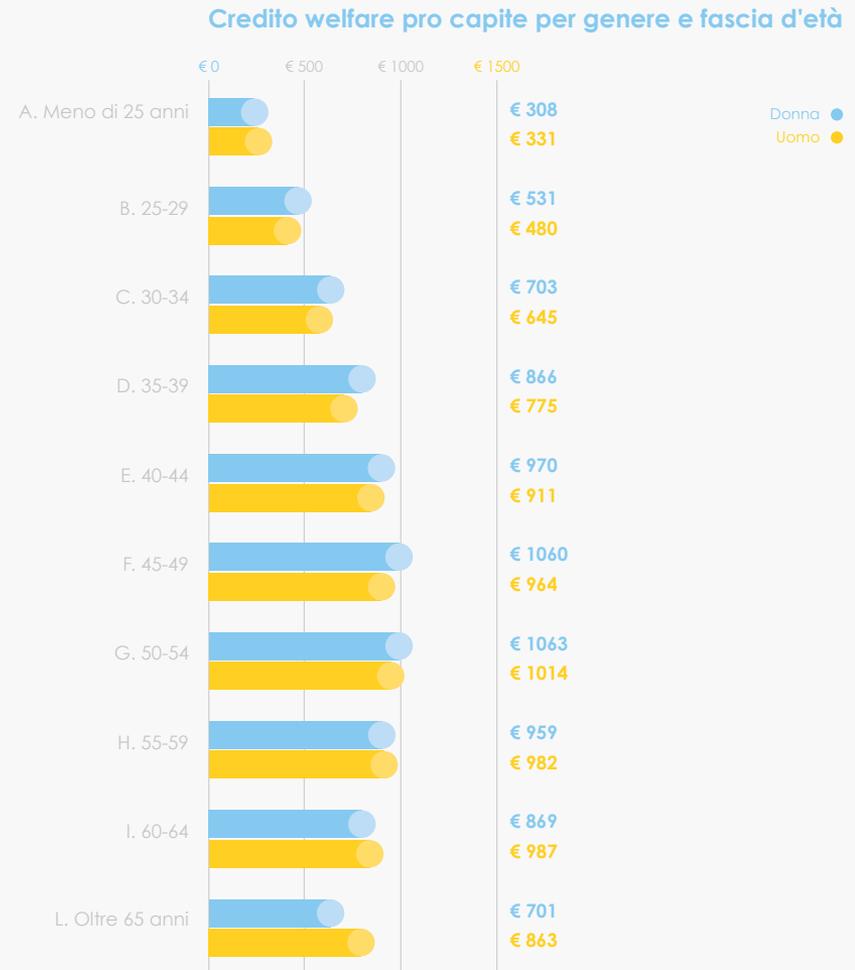
Approfondendo la distribuzione del credito welfare medio pro capite per genere e fascia d'età emergono inoltre interessanti evidenze che aiutano a descrivere le dinamiche di assegnazione delle quote flexible benefit. Complessivamente il 2019 conferma quanto già rilevato nel 2018, ovvero la **quota flexible benefit media aumenta al crescere dell'età del beneficiario**, trend evidente **almeno fino ai 55 anni di età**. Da evidenziare come **per le donne, superata tale fascia d'età si evidenzia una rilevante contrazione del valore medio**; se da una parte questa progressione mostra un esplicito ruolo del welfare aziendale come supporto e integrazione alla total remuneration al crescere dell'età dei dipendenti, evidentemente in correlazione al livello retributivo degli stessi, dall'altra si registra un **gender-age gap a sfavore delle lavoratrici più anziane**, possibile retaggio di un mercato del lavoro caratterizzato da limitati profili di carriera per lavoratrici più vicine al pensionamento.

Qual è la distribuzione degli utenti per genere e fascia d'età?



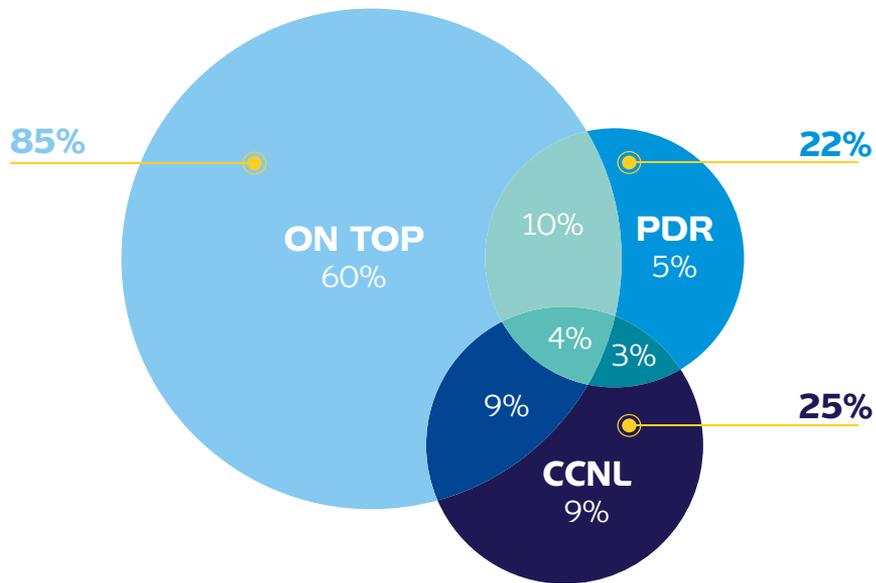
A tale evidenza fa da contraltare tuttavia una tendenza di opposta direzione: **per fasce più giovani della popolazione si conferma** l'assegnazione media di quote welfare in controtendenza rispetto al divario salariale per genere a oggi registrato nel Paese (secondo Eurostat lo scarto retributivo medio risulta essere pari al 5,5% tra i due sessi). Il **credito welfare medio pro capite appare infatti mediamente più elevato per le donne** (poco meno di 920€ pro capite contro i circa 830€ medi di cui beneficiano i colleghi), **con particolare evidenza per la fascia d'età compresa tra i 25 e i 54 anni**. Tale evidenza è da imputarsi principalmente alla costante e **diffusa presenza di componenti dei piani welfare aziendali a sostegno della maternità** delle dipendenti, sostegno nello specifico formalizzato attraverso l'erogazione di quote flexible benefit aggiuntive per figli e/o supporti maternità, a dimostrazione concreta dell'ispirazione sociale alla base delle misure di welfare aziendale.

A quanto ammonta il credito welfare medio pro capite per genere e fascia d'età?



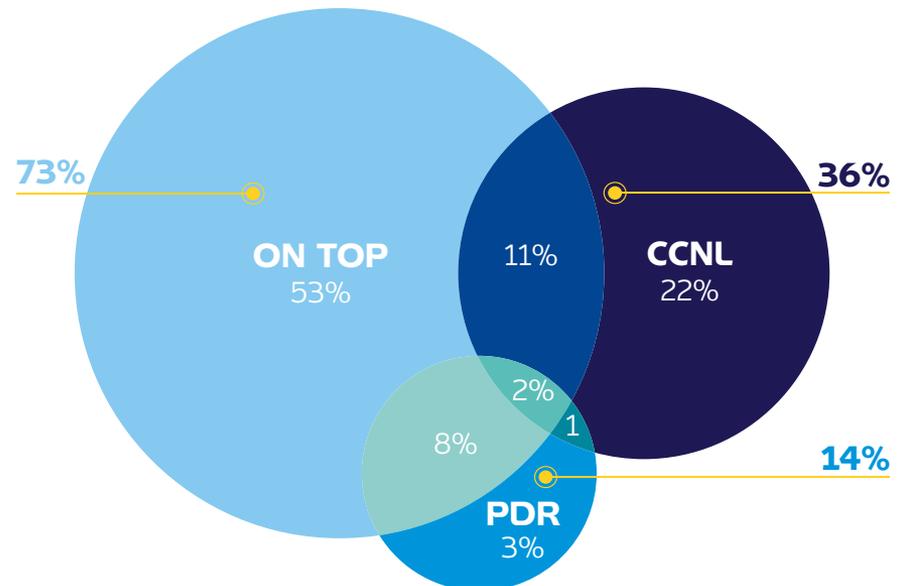
In modo simile rispetto al 2018, **il campione 2019 risulta maggiormente caratterizzato dalla presenza di finanziamenti delle quote flexible benefit attraverso liberalità del datore di lavoro**, confermando la costante preponderanza di questo approccio riguardo agli strumenti di finanziamento del welfare aziendale. **Ben 8 portali su 10 del campione presentano infatti una liberalità formalizzata tra le fonti di finanziamento delle quote flexible benefit.** L'erogazione di quote welfare come forma di remunerazione legata ad obiettivi di produttività, prevedendo la possibilità di convertire parte del premio di risultato in beni e servizi in accordo alle condizioni e ai limiti delle Leggi di Stabilità 2017 e 2018, è invece caratteristica di oltre 2 piattaforme su 10. L'erogazione di quote welfare on-top convive comunque con erogazioni finanziate tramite somme previste da CCNL e/o dalla conversione dei premi di risultato per circa 2 piattaforme su 10.

Come per gli anni precedenti, **anche per il 2019 il CCNL si conferma una importante leva di finanziamento su cui costruire piani di welfare aziendale più articolati**, ovvero con pluralità di fonti di finanziamento, in quanto più della metà delle piattaforme, circa 2 ogni 3, con finanziamenti welfare da applicazione del CCNL prevedono ulteriori erogazioni welfare on-top e/o da conversione del PdR. Guardando alla distribuzione delle fonti di finanziamento per beneficiario, i dati confermano quanto già emerso per le piattaforme, con il 73% degli utenti che risulta essere beneficiario di una quota welfare finanziata tramite liberalità del datore di lavoro, sebbene cresca la diffusione della fonte CCNL dal punto di vista utente (36% dei beneficiari di quote welfare fruiscono di quote assegnate in accordo al CCNL), a motivo del peso nel campione del settore "industria e manifattura".



A quali fonti di finanziamento ricorrono le imprese del campione?

Di quali fonti di finanziamento beneficiano gli utenti?



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Una raffigurazione della proporzione degli importi complessivamente a disposizione degli utenti suddivisi per fonte di finanziamento conferma la preponderanza del ruolo della liberalità on-top; circa il 75% delle quote welfare a disposizione degli utenti nel corso del 2019 provengono infatti da questa fonte di finanziamento, il 16% da conversione in welfare di PdR, solo il 10% da quote previste da applicazione del CCNL. Quest'ultima evidenza in particolare è spiegabile dal ridotto valore medio pro capite. Il credito welfare pro capite calcolato sulla base della fonte di finanziamento mostra infatti la quota media più elevata per le somme provenienti da conversione dei premi di risultato, pari a poco meno di 1.000€, in lieve contrazione rispetto al 2018. Le erogazioni basate su liberalità del datore di lavoro ammontano invece mediamente a circa 875€, in aumento del 20% circa rispetto all'anno precedente. Da ultimo, le quote da applicazione del CCNL risultano in media pari a circa 230€, in considerazione sia dei 200€ da CCNL del settore metalmeccanico erogati a partire da giugno 2019 sia delle quote residue disponibili, sempre nel corso del 2019, dei 150€ erogati dal giugno precedente.



A quanto ammonta il wallet spendibile per fonte di finanziamento sul totale a disposizione?

1

2

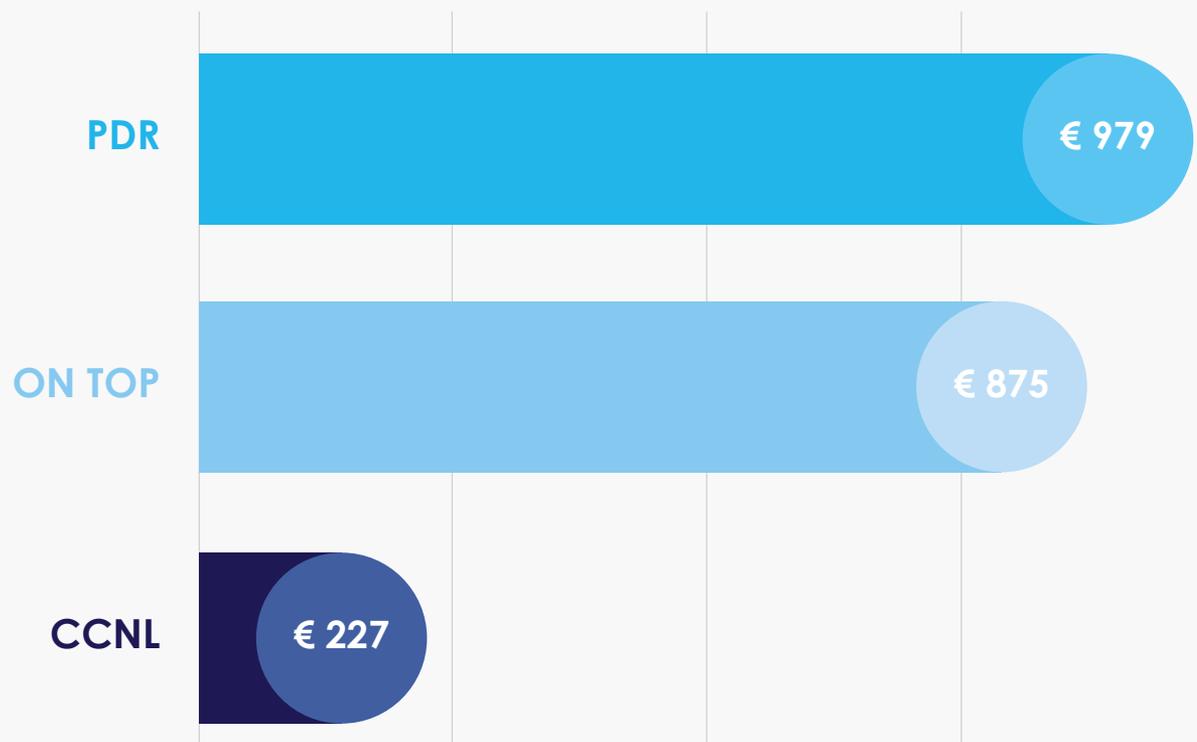
3

4

5

A quanto ammonta il credito welfare medio per fonte di finanziamento?

Wallet medio pro capite per fonte di finanziamento



Consumi del flexible benefit

La composizione complessiva dei consumi¹⁰ in beni e servizi welfare da somme flexible benefit a disposizione nel corso del 2019 mostra una costante crescita delle categorie servizio ex Art. 100 TUIR e fringe benefit già evidente dalle scorse rilevazioni dell'Osservatorio. Pur assodato che la quota maggioritaria dei consumi riguarda anche per il 2019 l'aggregato riferito ai servizi di welfare sociale di rimborso istruzione, sanità e integrazioni previdenziali (ex. Art. 51 comma 2 lettere a) e f-bis) TUIR), che rappresentano circa il 56% circa dei consumi complessivi, si riscontra

tuttavia una diminuzione del consumo riferito a queste categorie di servizio pari a circa 4 punti percentuali rispetto ai valori registrati nel corso del 2018. Di contro si sottolinea l'espansione nelle quote di consumo per l'acquisto di beni e servizi Art. 100 TUIR e fringe benefit; l'aggregato di queste due categorie di consumo registra una crescita costante negli ultimi anni, passando infatti dal 28% nel 2017, al 35% nel 2018 e al 41% circa nel 2019, con particolare incremento dei servizi in regime Art. 100 (da 12% circa nel 2017, a 17% circa nel 2018 fino al 22% circa nell'ultimo anno).

10. L'analisi intende raffigurare il mercato del welfare aziendale tramite flexible benefit nel suo complesso, includendo le scelte di offerta decise a livello aziendale (quali servizi offrire tramite il portale online) e le scelte di consumo individuali (ovvero le preferenze di consumo da parte dei beneficiari delle somme a disposizione sui servizi offerti).

La costante crescita dell'offerta da parte dei provider, in termini di network e qualità dei servizi offerti, legittima l'aspettativa di un possibile sorpasso nel corso del 2020 della macro-categoria Art. 100 e fringe benefit nel valore complessivo di transato rispetto ai servizi di rimborso che potrebbe così verosimilmente rappresentare la futura principale voce di spesa delle quote flexible benefit da parte dei beneficiari di welfare aziendale.

Come già osservato nel corso del 2018, i servizi offerti da parte delle casse sanitarie sono richiesti in misura proporzionalmente minore rispetto al restante paniere di beni e servizi welfare; dopo la contrazione registrata nel 2018 a seguito delle novità interpretative fornite dall'Agenzia

delle Entrate relativamente ai servizi offerti da parte delle casse sanitarie¹¹, i beneficiari di quote welfare 2019 allocano in questa categoria di servizi circa l'8% dello speso, sostanzialmente in linea con quanto registrato nel corso del 2018, probabilmente a seguito di un effetto di sostituzione tra questa categoria di spesa e altri servizi a cui i beneficiari avevano verosimilmente già fatto ricorso nel 2018.

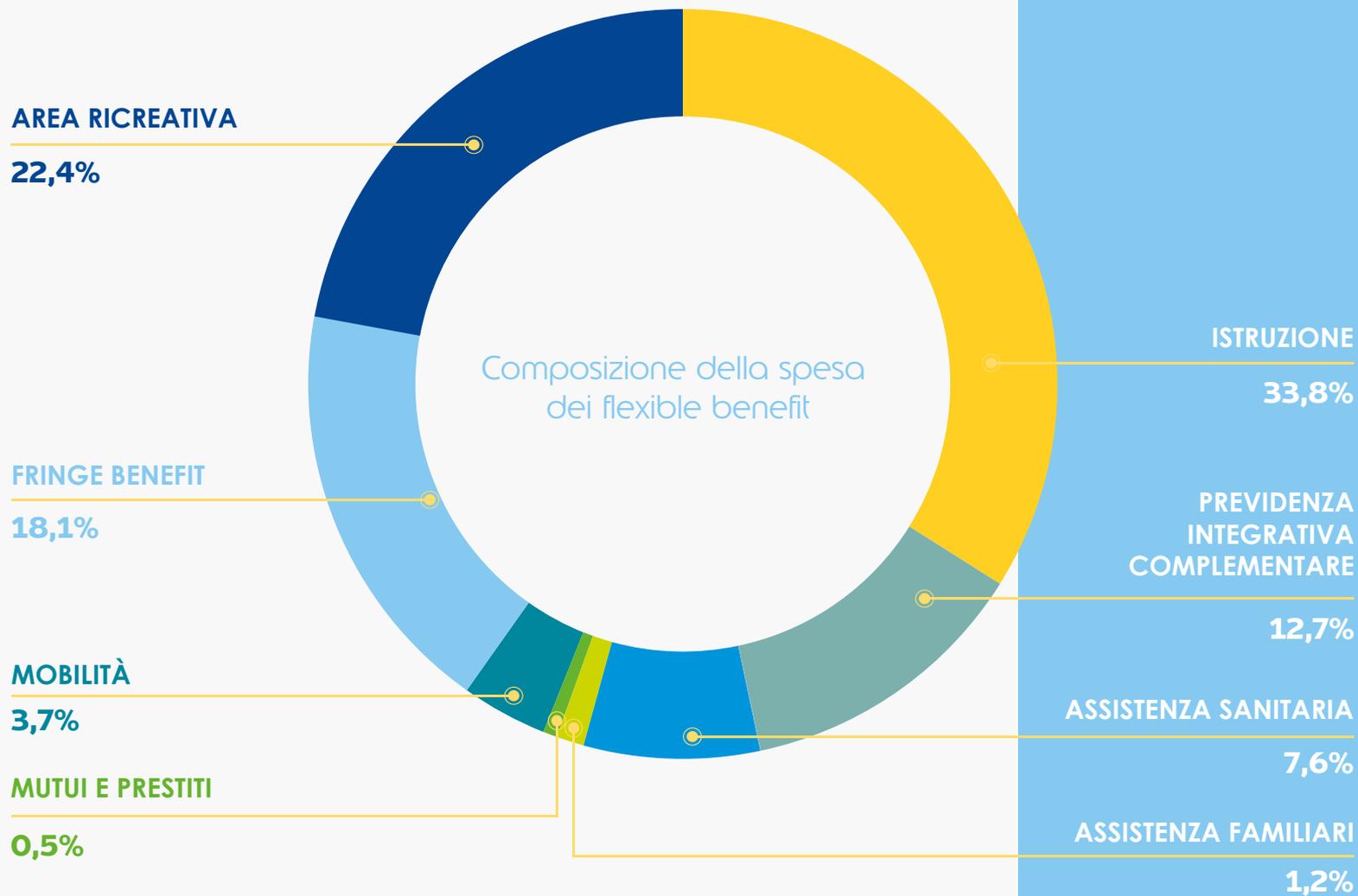
Il rimborso di titoli di viaggio per il trasporto pubblico¹², unitamente all'acquisto diretto di abbonamenti casa-lavoro, copre circa il 4% dei consumi complessivi delle quote flexible benefit tra gennaio e dicembre 2019, in lieve aumento rispetto a quanto registrato nel corso del 2018 (categoria "Mobilità" nei grafici); all'interno della

categoria, si sottolinea una tendenza da parte dei fruitori a preferire sempre più la pratica del rimborso degli abbonamenti all'acquisto diretto degli stessi, a motivo della maggiore flessibilità offerta dal rimborso in capo al beneficiario che può in tal modo ottenere un rimborso per sé, oltre che per i propri familiari, di generici abbonamenti al trasporto pubblico, non vincolati alla tratta casa-lavoro come invece gli acquisti diretti.

11. Novità che hanno comportato una significativa diminuzione di rimborsi sanitari, che sono passate da circa il 19% sul totale del consumo di flexible benefit nel corso del 2017 a circa il 9% nel 2018, probabilmente a motivo di un approccio prudenziale da parte di molte imprese nell'attivazione dei servizi di assistenza sanitaria nell'attesa di successivi chiarimenti dell'Agenzia (circolare 5/E dell'Agenzia delle Entrate del 29 marzo 2018).

12. Con la Legge n. 205 del 27 dicembre 2017, all'articolo 1, co. 28 il legislatore ha introdotto all'art. 51, co. 2 del TUIR la lettera d-bis) in cui ha stabilito che le somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro nonché le spese direttamente sostenute da quest'ultimo per l'acquisto dei titoli di viaggio per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari a carico, non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente, rientrando così tra i possibili servizi di rimborso gestiti tramite welfare aziendale.

Qual è la composizione della spesa dei flexible benefit?



CATEGORIA

DESCRIZIONE E RIFERIMENTO NORMATIVO



ISTRUZIONE

Rimborsi per spese d'istruzione per figli e familiari.

art. 51 comma 2 lett. f-bis) TUIR



PREVIDENZA INTEGRATIVA

Versamenti volontari integrativi per il dipendente.

art. 51 comma 2 lett. h) TUIR



ASSISTENZA SANITARIA

Versamenti volontari integrativi a sostegno della salute per il dipendente e i suoi familiari.

art. 51 comma 2 lett. a) TUIR



ASSISTENZA FAMILIARI

Rimborsi per spese di assistenza dei familiari.

art. 51 comma 2 lett. f-ter) TUIR

art. 51 comma 2 lett. f-quater) TUIR

art. 100 comma 1) TUIR

SERVIZI WELFARE

- » Tasse per scuole di ogni ordine e grado
- » Iscrizione ad asili infantili
- » Servizi in età prescolare compresi quelli integrativi e di mensa a essi connessi
- » Campus e vacanze studio per familiari
- » Acquisti di testi scolastici per figli

- » Versamenti integrativi a fondi pensione complementari

- » Rimborso per spese mediche tramite cassa sanitaria Easy Welfare o tramite altre casse sanitarie

- » Rimborso/acquisto servizi di assistenza per familiari anziani o non autosufficienti
- » Rimborso/acquisto servizi baby sitter

1

2

3

4

5

CATEGORIA

DESCRIZIONE E RIFERIMENTO
NORMATIVO



MUTUI E PRESTITI

art. 51 comma 4 lett. b) TUIR



MOBILITÀ

Abbonamenti al trasporto pubblico
per dipendente e familiari.

art. 51 comma 2 lett. d) TUIR

art. 51 comma 2 lett. d-bis) TUIR



FRINGE BENEFIT

Buoni acquisto per prodotti nel limite
di 258,23€ annui.

art. 51 comma 3 TUIR



AREA RICREATIVA

Acquisti diretti relativi a servizi con finalità
ricreativa per il dipendente.

art. 100 comma 1 TUIR

SERVIZI WELFARE

- » Rimborso della quota per interessi passivi per mutui e prestiti

- » Acquisto diretto abbonamenti casa-lavoro per il dipendente
- » Rimborso per l'acquisto dei titoli di viaggio per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari

- » Carte prepagate per spesa, carburante, shopping, elettrodomestici

- » Beauty farm
- » Terme
- » Fitness
- » Palestre
- » Impianti sportivi e sciistici
- » Parchi divertimento
- » Voli e viaggi
- » Ingressi/abbonamenti a cinema, teatri, musei
- » Corsi hobbistici ed extraprofessionali
- » Corsi linguistici
- » Corsi culturali
- » Corsi formativi professionali

1

2

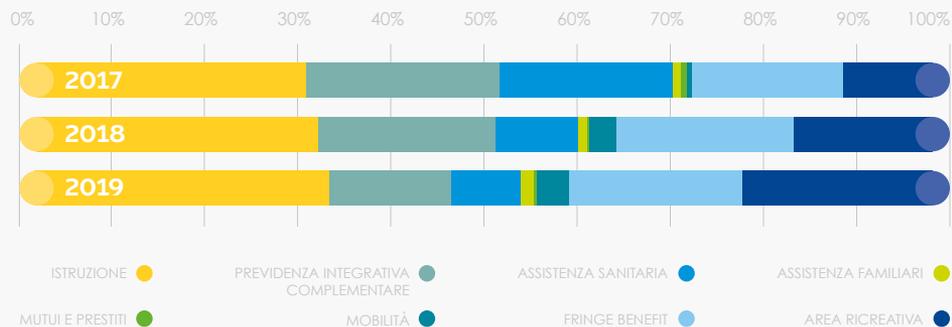
3

4

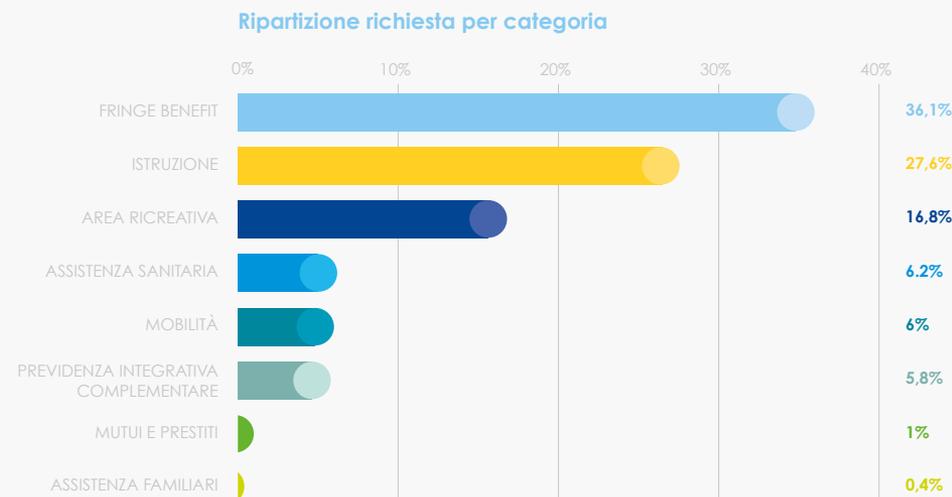
5

Un conteggio delle richieste di beni e servizi per categorie di consumo mostra come **circa il 36% di tutte le richieste effettuate nel corso del 2019 tramite i portali Easy Welfare Edenred riguardino beni in regime fringe**, per un valore medio di circa 110€ a richiesta. Le richieste di servizio ex. Art. 51 TUIR relative a rimborsi per assistenza familiari risultano da una parte essere le meno frequenti, rappresentando solo lo 0,4% delle richieste complessive, dall'altra mostrano l'importo medio per richiesta più elevato, pari a circa 700€, seguito da versamenti a previdenza integrativa (importo medio di circa 480€ a richiesta) e rimborsi per istruzione (importo medio di circa 270€). A completare il quadro, le richieste di servizi in ambito Art. 100 rappresentano circa il 17% delle richieste complessive, con un valore medio di poco inferiore ai 300€.

Come sono cambiati i consumi delle quote welfare flexible benefit tra 2017 e 2019?

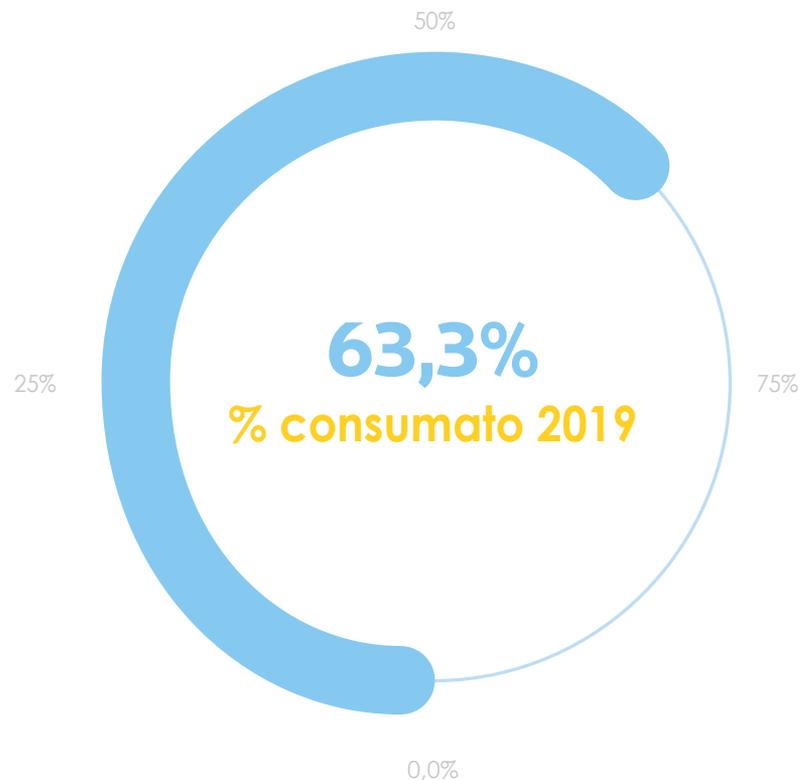


Quali sono le categorie di servizio più richieste?



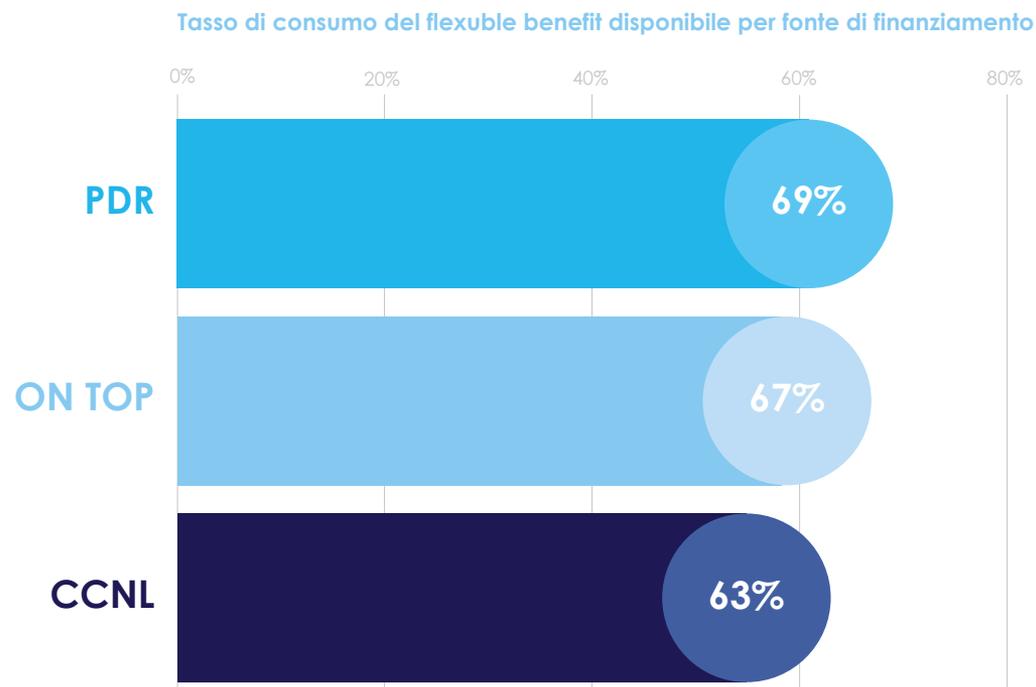
I dati di consumo illustrati si riferiscono a una **quota di flexible benefit spesa in beni e servizi welfare nel corso del 2019 di poco superiore al 63% dell'importo complessivamente a disposizione dei beneficiari e spendibile nel corso dell'anno**, sostanzialmente in linea con quanto già rilevato per il 2018. A spiegazione del dato medio complessivo, le quote welfare da on-top, fonte di finanziamento principale per numero e valore complessivo dei flexible benefit gestiti nell'anno, presentano un tasso di consumo di poco inferiore.

Quanto credito welfare è stato consumato nel 2019?

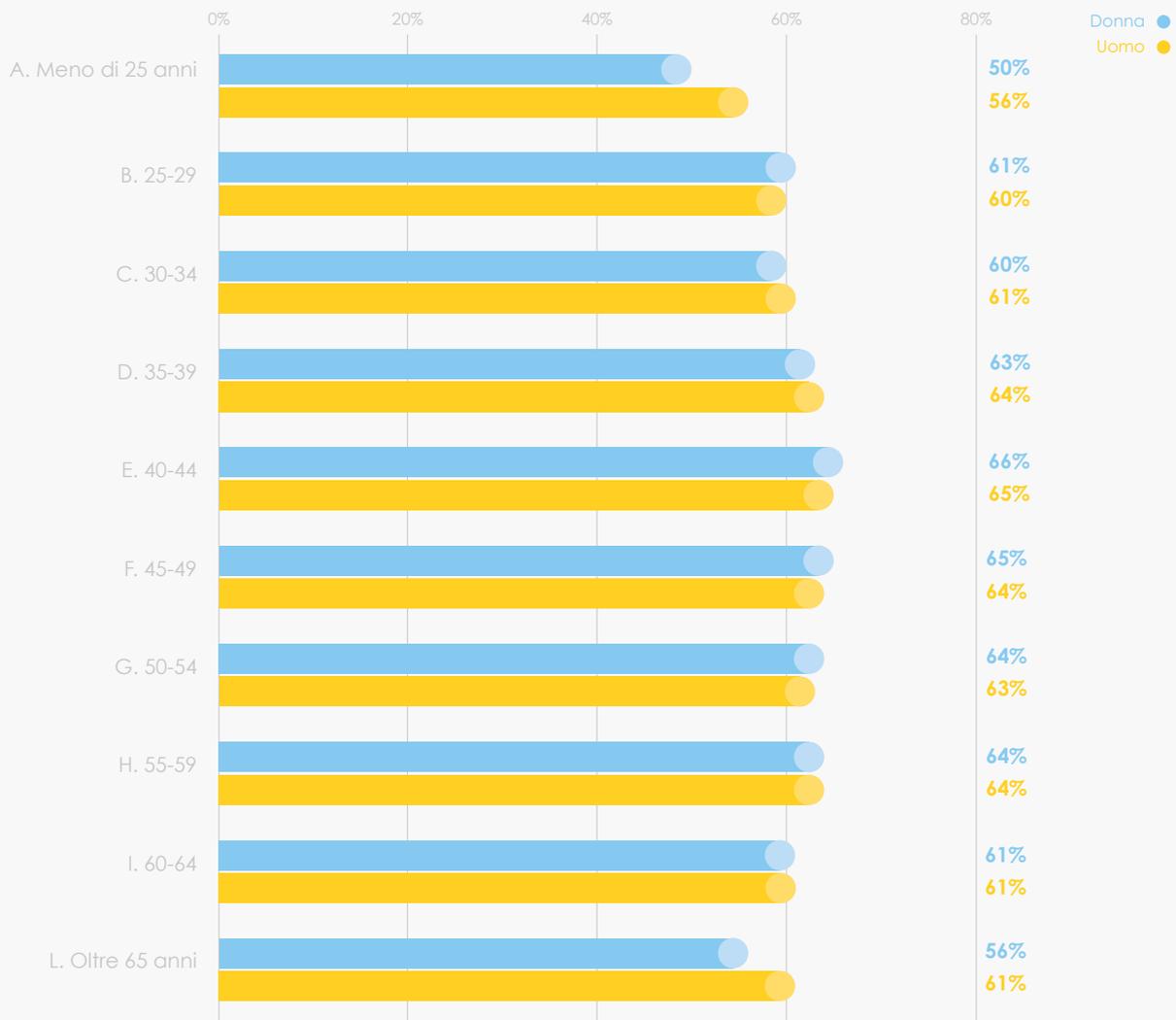


Approfondendo le percentuali di consumo del credito welfare a disposizione per genere e fascia d'età dei beneficiari, si conferma la tendenza, già emersa a partire dal 2017, per cui all'aumentare dell'età si riscontra un aumento del tasso di consumo medio, trend osservabile mediamente entro i 60 anni. Relativamente al genere, le uniche differenze di rilievo si registrano alle code della distribuzione per fascia età, ovvero entro i 25 anni e oltre i 65 anni, dove gli uomini mostrano tassi di consumo maggiori delle coetanee (scarto maggiore di 1 punto percentuale tra i due sessi).

Quanto viene consumato per fonte di finanziamento?



Tasso di consumo del reddito welfare a disposizione in base a genere e fascia d'età



Approfondendo le abitudini di spesa in funzione dell'età degli utenti e della quota individuale a disposizione, si confermano le principali evidenze già emerse nelle passate edizioni dell'Osservatorio, in particolare:

- » Per le fasce **più giovani** del campione (entro i 35 anni) emerge in modo chiaro il maggiore interesse di spesa del proprio flexible benefit in beni **fringe e servizi ex. Art. 100**, che rappresenta la macro-area con maggioranza assoluta del paniere di spesa (percentuali tra il 91% e il 69% dei consumi complessivi effettuati nell'anno).
- » Il versamento di quote welfare ad istituti di **previdenza integrativa/complementare è una soluzione la cui attrattività cresce significativamente al crescere dell'età** del beneficiario, rappresentando tra il 29% e il 37% del paniere di spesa per utenti al di sopra dei 60 anni quindi più vicini al ritiro dal mondo del lavoro.

» **La scelta dei servizi risulta correlata all'ammontare del flexible benefit** a disposizione: al crescere della quota individuale cresce la componente di spesa relativa alle categorie istruzione, sanità e previdenza, che per quote flexible contenute (entro la tasca di 258,23€ del fringe benefit) rappresentano mediamente il 10% dello speso. Questa correlazione è in parte da ricondursi all'evidenza per la quale a fasce d'età più giovani corrispondono flexible benefit in media di importo più ridotto.

In considerazione delle correlazioni evidenziate, che confermano quanto già emerso nel corso delle precedenti Edizioni, è lecito affermare che le scelte di consumo registrate dipendano sia dalla disponibilità di spesa sia dalle necessità/preferenze individuali in base all'età del beneficiario: nel primo caso a motivo del limite normativamente imposto per la categoria fringe (non superiore a 258,23€ pro capite) a seguito del quale per quote benefit più corpose l'apporto in termini percentuali delle richieste di fringe necessariamente si riduce, nel secondo caso registrando che al crescere dell'età cresce il ricorso al welfare sociale ex. Art. 51 TUIR, con picchi di consumo del credito welfare in rimborsi istruzione per utenti tra i 35 e i 59 anni (dal 32% al 41% circa della spesa complessiva per queste fasce d'età) e un aumento dei versamenti a previdenza integrativa per utenti a partire circa dai 55 anni.

Anche per il 2019, i dati confermano quindi che **la tasca dedicata a beni erogati in regime fringe benefit risulta essere consumata in modo prioritario**, in riferimento alle somme in disponibilità dei beneficiari, rispetto ad altre categorie di servizi disponibili.

Approfondendo la composizione dei consumi per fonte di finanziamento dei flexible benefit si rilevano diverse abitudini in funzione della fonte, ad ulteriore conferma delle ipotesi interpretative precedentemente esposte; in particolare, **il credito welfare derivante dall'applicazione del CCNL evidenzia circa il 70% dei consumi nel 2019 in fringe benefit**, a motivo della già evidenziata correlazione tra questa categoria di spesa e quote flexible benefit di importo più ridotto (si ricorda in media poco meno di 230€ pro capite).

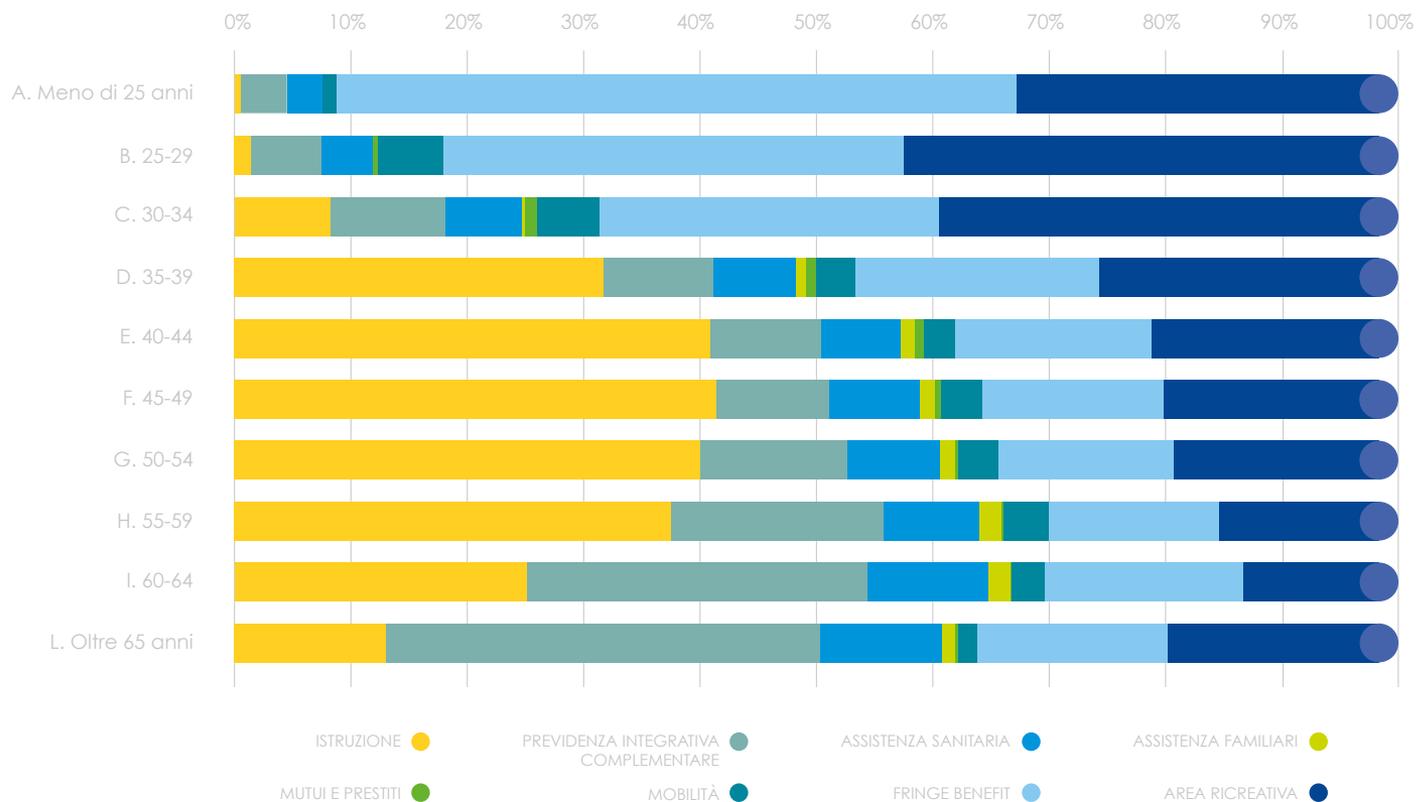
Anche la ripartizione della spesa delle quote flexible finanziate attraverso conversione del PdR mostra una

specifico abitudine di consumo: in questo caso le destinazioni a fondi pensioni integrativi cubano circa il 17% dei consumi complessivi per questa fonte di finanziamento, a motivo dei **vantaggi garantiti dalla Legge di Stabilità 2018 per versamenti previdenziali da quote convertite del PdR** e della conseguente frequente formalizzazione di una gestione dei residui del piano welfare con destinazioni a previdenza per molti accordi sindacali. Poiché le quote flexible da conversione del PdR sono inoltre in media le più consistenti, la composizione dei consumi del credito welfare per questa fonte di finanziamento riflette il ricorso a benefit ascrivibili al welfare di natura sociale, ovvero riguardanti le categorie istruzione, sanità e previdenza integrativa.



Come spendono i dipendenti di diverse età il loro credito welfare?

Ripartizione consumi per fascia d'età degli utenti



1

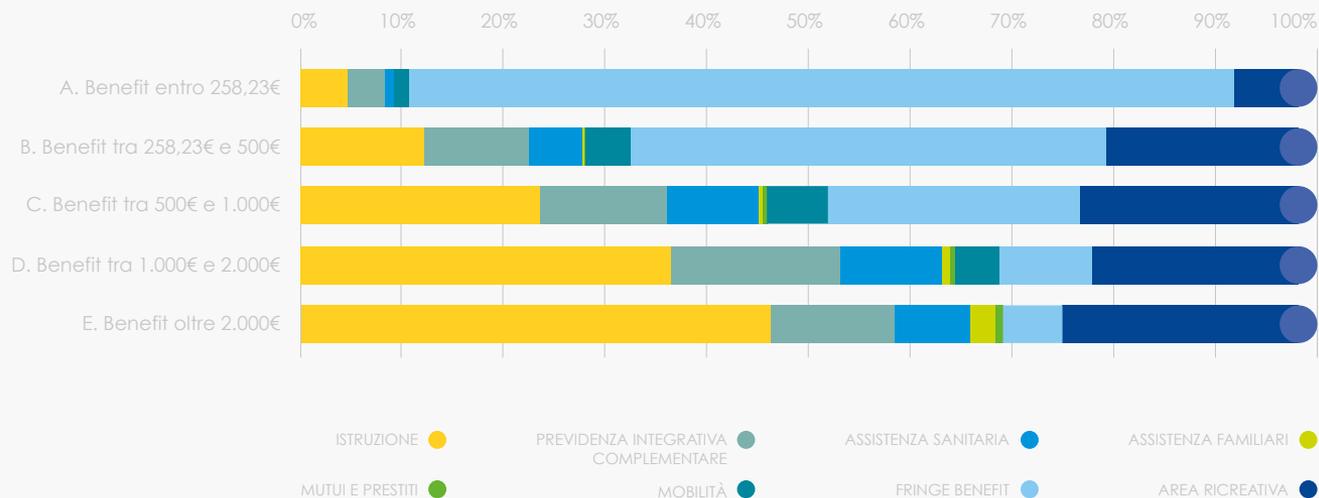
2

3

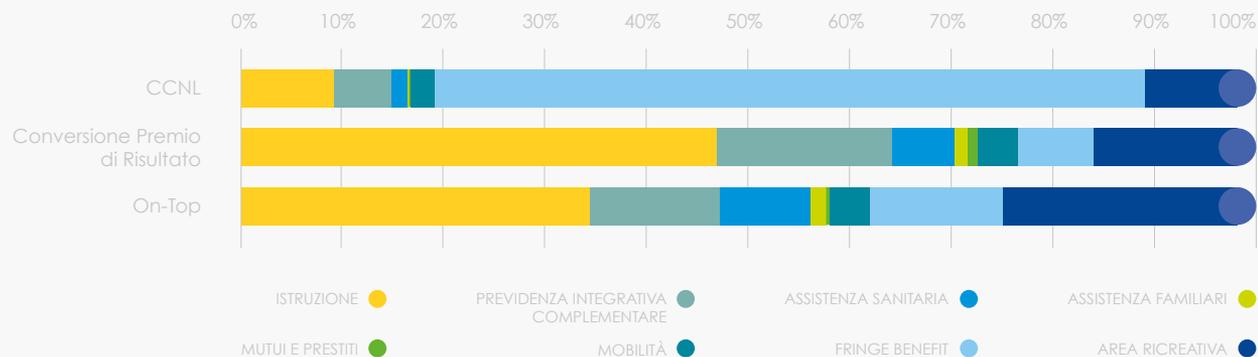
4

5

Distribuzione consumi per quota flexible benefit a disposizione



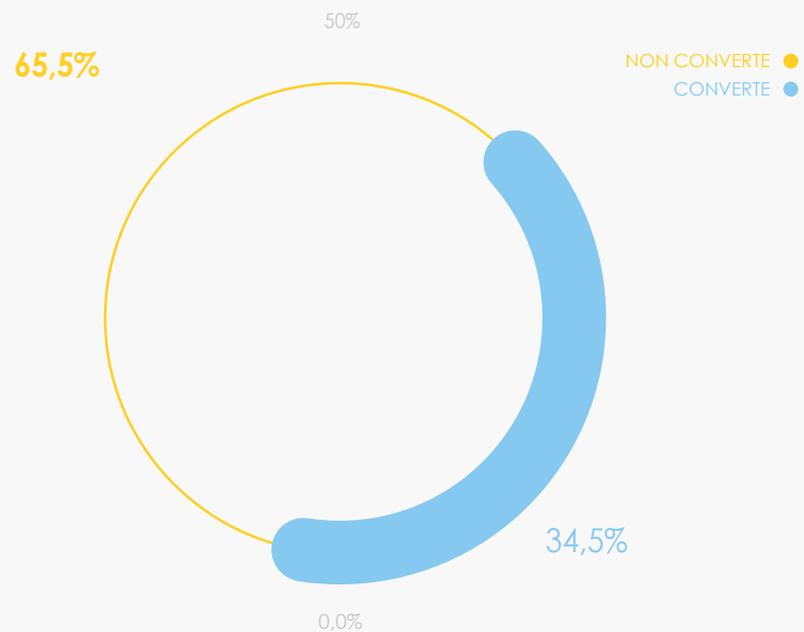
Distribuzione consumi per fonte di finanziamento



Conversione in welfare dei premi di risultato

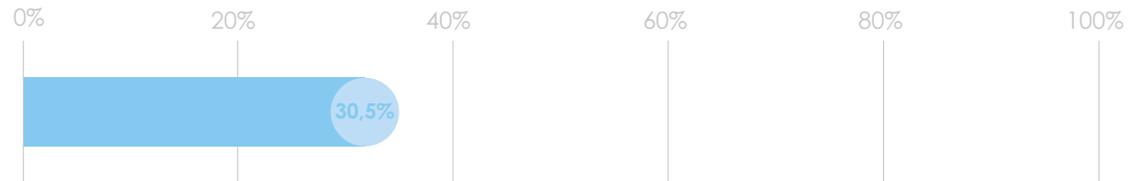
Anche per il 2019 le piattaforme Easy Welfare Edenred hanno offerto la possibilità di gestire piani di welfare aziendale per quelle imprese con accordi sindacali che, nel rispetto della normativa vigente, prevedono l'istituto della convertibilità del PdR in quote welfare. In alcuni casi la decisione della scelta di conversione in quote welfare del premio è stata gestita direttamente tramite le piattaforme online, dando modo all'utente di indicare rispetto all'importo del premio assegnato la percentuale di conversione desiderata; in altri casi le aziende hanno gestito internamente tale fase di scelta. Si riportano di seguito i risultati dell'analisi su dati di oltre 150 piattaforme con gestione della fase di scelta della conversione avvenuta tramite portale Easy Welfare Edenred nel corso del 2019, per un totale di oltre 100.000 utenti beneficiari di PdR convertibile.

Quanti beneficiari di PdR convertibile scelgono di convertirlo in quote welfare?



Qual è il tasso di conversione in welfare del PdR?

Tasso di conversione in quote welfare del PdR

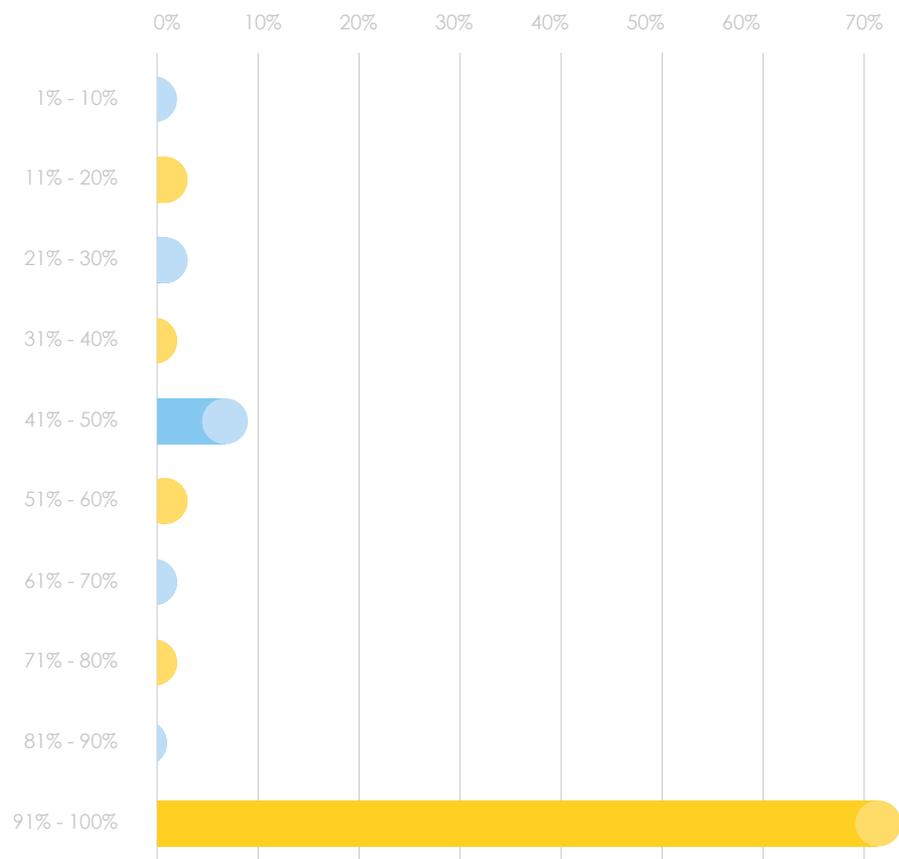


Sulla base del campione analizzato, **circa un beneficiario ogni 3 di PdR ha scelto di convertire parte o totalità del premio in quota welfare spendibile in beni e servizi a portale**; i restanti 2 su 3 hanno invece preferito liquidare le somme premiali in busta paga con tassazione agevolata al 10%. **Il tasso di conversione in quote welfare del PdR complessivamente a disposizione dei beneficiari risulta pari al 31% circa per il 2019.**

D'altra parte, come evidente anche dalla distribuzione delle percentuali di scelta registrate, quanti esprimono una scelta di conversione in credito welfare del proprio PdR scelgono per oltre il 70% dei casi una piena o quasi conversione del premio: ben il 73% circa dei beneficiari con preferenza di conversione si è infatti espresso a favore di una conversione maggiore del 90% del premio assegnato.

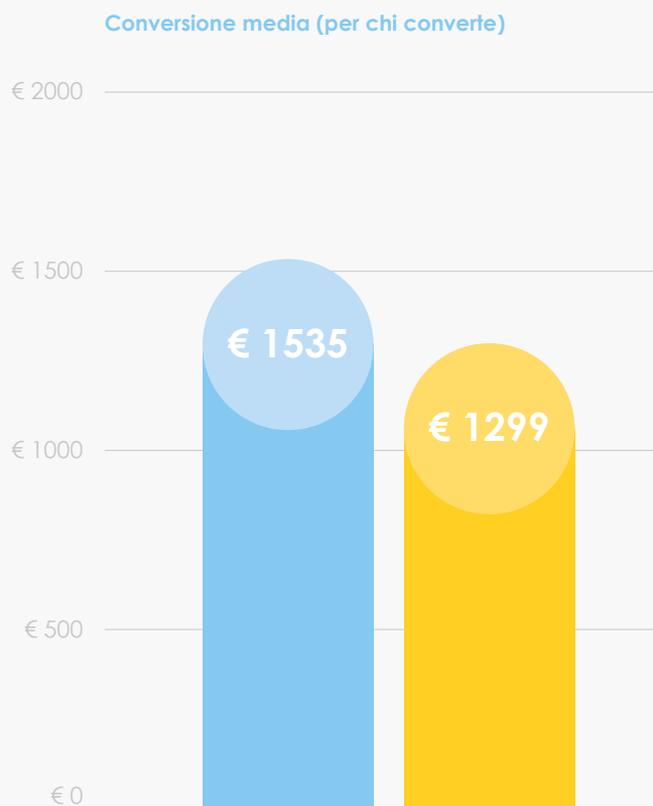
Quali sono le percentuali di conversione del PdR scelte dai beneficiari?

Conteggio percentuali di scelta della conversione (per chi converte)



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Quanto del potenziale viene convertito in welfare?



Ne consegue che, **per quanti hanno scelto di convertire parte o totalità del premio in quota welfare, è stato convertito in media l'85% circa dell'importo PdR disponibile**, ovvero in media circa 1.300€ su un PdR di oltre 1.500€ pro capite.

1

2

3

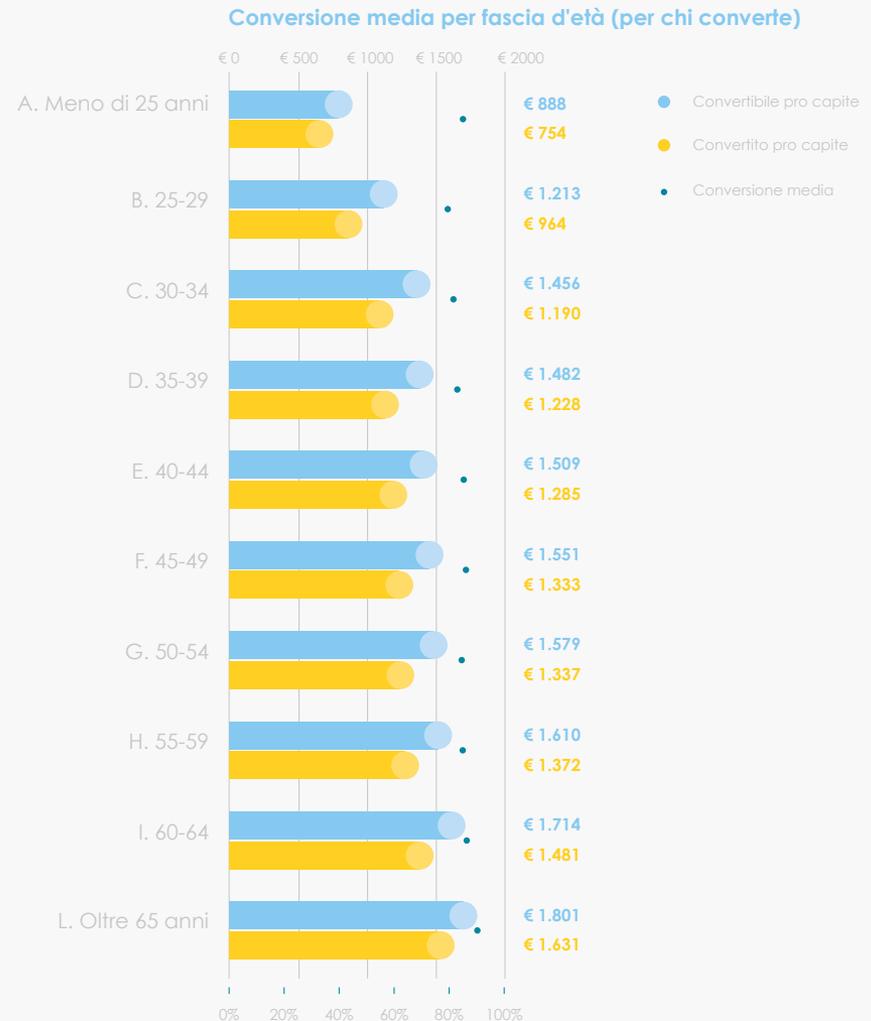
4

5

Quanto viene convertito in welfare, a seconda dell'età?

Approfondendo le abitudini di conversione per chi sceglie quote welfare, si osserva una lieve tendenza all'aumento del tasso di conversione all'aumentare dell'età del beneficiario (tasso di conversione dal'80% tra i 25 e 29 anni al 91% circa oltre i 65 anni), ad eccezione della fascia più giovane della popolazione beneficiaria di PdR la quale mostra un tasso di conversione del premio a disposizione in linea con la media complessiva degli utenti che optano per la conversione.

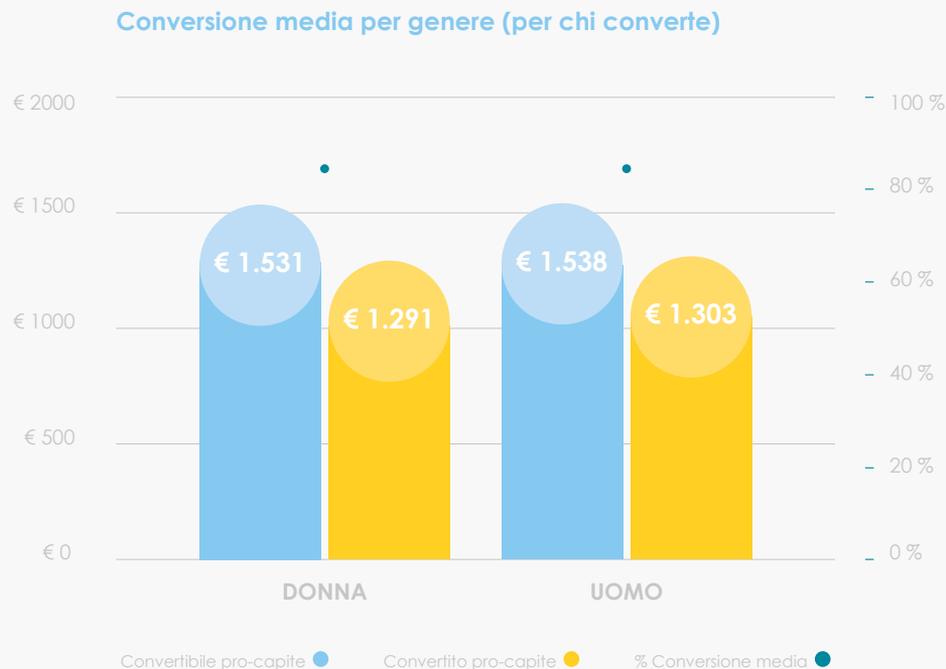
Le preferenze di conversione del PdR in welfare tra i genere non mostrano invece differenze significative evidenziando, a differenza della passata edizione dell'Osservatorio, una sostanziale parità di genere sia per quanto riguarda i PdR mediamente assegnati sia per le abitudini di conversione in welfare.



Analizzando invece il tasso di conversione sulla base degli importi PdR a disposizione dei beneficiari, i tassi di conversione tendenzialmente superiori alla media si registrano per premi convertibili compresi tra i 500€ e i 1.500€, con tassi di conversione compresi in media tra il 91% e l'86% per chi predilige questa modalità di fruizione delle somme premiali.

Approfondendo le tempistiche di conversione, i mesi con più piattaforme coinvolte nella gestione della fase online di scelta risultano essere i mesi tra marzo e giugno compresi, mesi nei quali tra il 20% e il 27% circa delle piattaforme del campione evidenziano una gestione delle scelte espresse dagli utenti¹³.

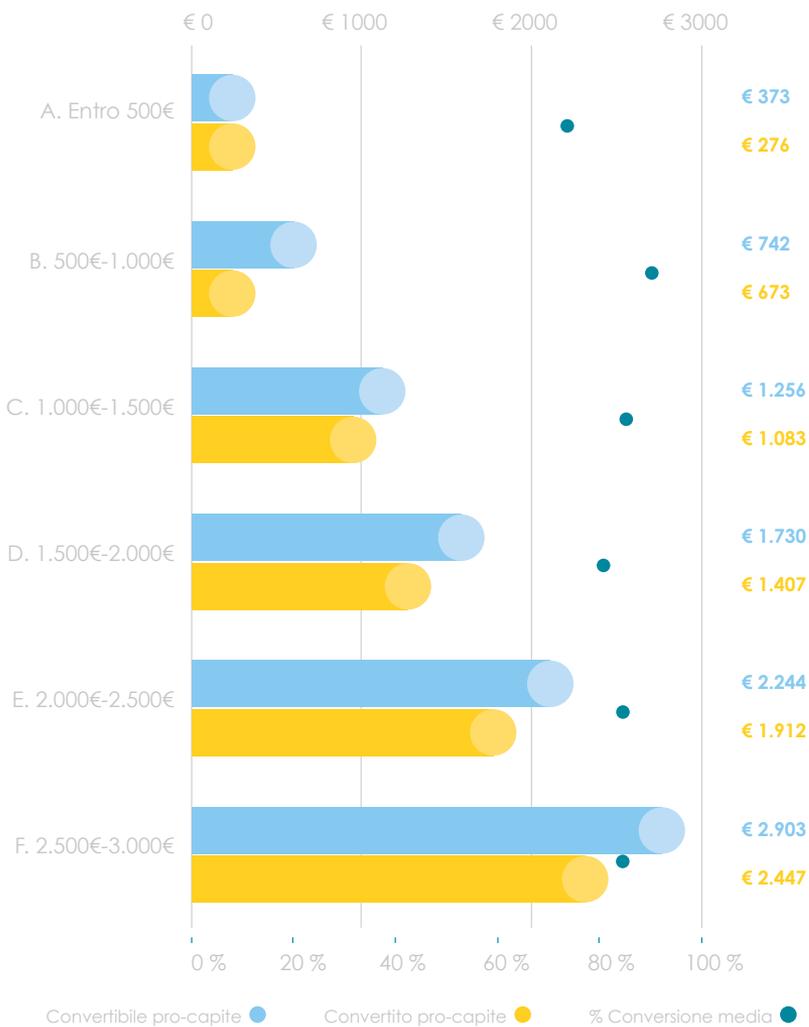
Quanto viene convertito in welfare, a seconda del genere?



¹³. Si sottolinea la differenza con la passata edizione dell'Osservatorio dove si erano invece rendicontate, per mese, le piattaforme con erogazione (ovvero inizio spendibilità) delle quote welfare definite a valle della fase di scelta da parte dei beneficiari, erogazione che si realizza necessariamente in un momento successivo alla fase di espressione e gestione delle scelte a portale.

Quanto viene convertito
in welfare,
in base al premio
a disposizione?

Conversione media per premio a disposizione (per chi converte)



In sintesi, le evidenze chiave riguardo alle scelte di conversione in quote welfare dei premi PdR attraverso una fase di scelta tramite la piattaforma risultano essere:

Circa un beneficiario su tre di somme PdR sceglie di convertirne una quota in credito welfare spendibile in beni e servizi a portale.

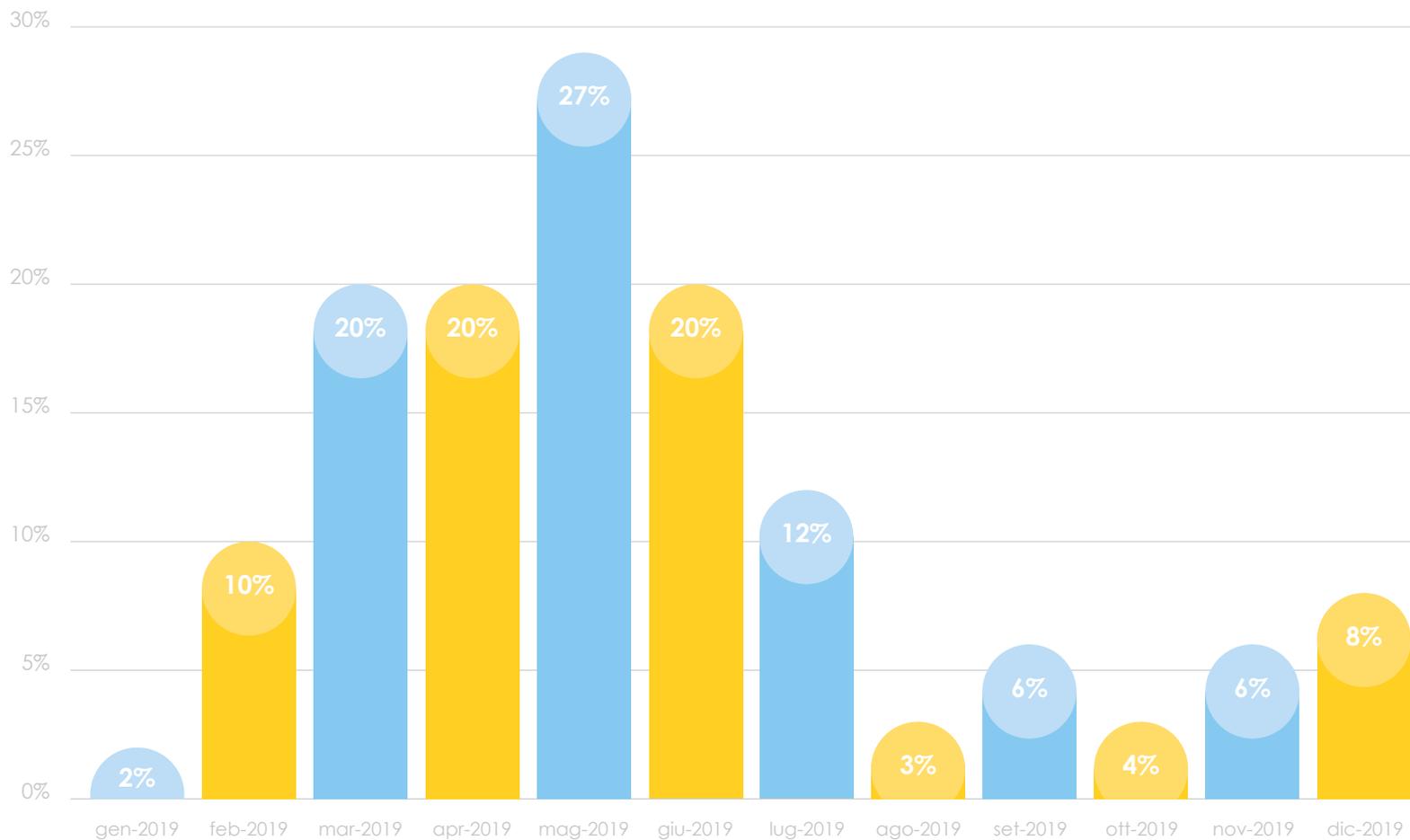
Il tasso di conversione in quote welfare dell'importo PdR complessivamente a disposizione risulta essere pari al 31% circa.

Nel momento in cui si effettua una scelta di conversione si decide prevalentemente di convertire più del 90% del proprio PdR; in media si registra, per quei soli utenti che optano per una quota welfare, un tasso di conversione complessivo pari all'85% del PdR a disposizione.

Tra chi sceglie di convertire in welfare, la quota ottimale di PdR con tassi di conversione più elevati risulta essere compresa tra 500€ e 1.500€.

Il secondo trimestre dell'anno registra il momento di picco nella gestione tramite piattaforma online della fase di scelta di conversione dei PdR.

Scelte di conversione del PdR tramite piattaforma online per mese (% piattaforme coinvolte coinvolte nel campione)



GLOSSARIO

B

Benefit

Bene o servizio che esula dal computo generico del reddito da lavoro se messo a disposizione dei dipendenti, da parte del datore di lavoro, nel rispetto di alcune condizioni ex.TUIR.

C

Carry-forward

Pratica di gestione della quota di credito welfare residua di un piano welfare tramite flexible benefit, per la quale viene data disponibilità di spesa in beni e servizi welfare delle somme residue al successivo anno di validità del piano.

Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro CCNL

Tipo di contratto di lavoro sottoscritto a livello nazionale tra le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e i datori di lavoro, ovvero dalle rispettive parti sociali.

1

2

3

4

5

Conversione del PdR

Credito/quota welfare

Conversione del Premio di Risultato (o di Produzione) o del Premio di Partecipazione agli Utili di Impresa in servizi welfare, nei limiti e secondo i vincoli previsti dalla Legge di Stabilità 2016 e dalla Legge di Stabilità 2017, espresso da una relazione bilaterale (accordo sindacale) ovvero formalizzato tramite una contrattazione di secondo livello con le RSU. La scelta relativa alla quota di premio da percepire in welfare (nei limiti previsti dalla Legge) è lasciata al dipendente. La contrattualizzazione del premio permette di attivare, oltre ai servizi ex art. 51 del Tuir, anche la fruizione dei servizi indicati nell'articolo 100 del Tuir, non assoggettata al limite di deducibilità del 5 per 1000 delle spese per il personale; decadono inoltre i limiti di deducibilità in merito ai contributi versati alle forme pensionistiche complementari e ai contributi di assistenza sanitaria.

Credito erogato dal datore di lavoro a disposizione di un lavoratore beneficiario di un piano welfare aziendale.

1

2

3

4

5

D

Decontribuzione

Disposizione normativa che definisce una riduzione dell'importo dei contributi previdenziali e assistenziali relativi alle retribuzioni dei lavoratori.

Detassazione

Disposizione normativa che definisce una riduzione dell'importo delle imposte fiscali relative alle retribuzioni dei lavoratori.

F

Fringe Benefit

Si definisce fringe benefit l'erogazione in natura, da parte del datore di lavoro, sotto forma di beni o servizi o di buoni rappresentativi degli stessi di importo non superiore nel periodo di imposta a 258,23€. Il comma 3 art. 51 TUIR sancisce infatti che "non concorre a formare il reddito il valore normale dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a 258,23 €".

1

2

3

4

5

Flexible Benefit

Modalità di erogazione del credito/quota welfare attraverso cui il beneficiario può scegliere la composizione del paniere dei propri beni/servizi welfare.

Liberalità concessa dal datore di lavoro in aggiunta rispetto alla retribuzione ordinaria e agli eventuali elementi retributivi variabili. L'azienda decide così di istituire un premio on-top la cui erogazione sia prevista unicamente in servizi welfare, concedendo questi benefit sotto forma di beni e servizi a patto che il premio sia erogato alla totalità della popolazione aziendale o ad una categoria omogenea di dipendenti. Il piano welfare così strutturato può essere: (i.) non regolamentato (liberalità pura); (ii.) previsto da regolamento pluriennale validato formalmente dal board dell'azienda (ovvero "in ottemperanza ad obbligo negoziale"); (iii.) previsto da contratto aziendale o territoriale (bilaterale). Solo l'impegno espresso dell'azienda attraverso un regolamento siglato (ii.) o un contratto (iii.) permette la fruizione dei servizi con le finalità indicate nell'articolo 100 del TUIR senza limite di deducibilità del 5 per 1000 delle spese per il personale. In caso contrario (i.), vige il suddetto limite di deducibilità per servizi ex. Art. 100 (cfr. art 95 TUIR).

**Finanziamento
diretto/
Liberalità on-top**

1

2

3

4

5

P

Parti sociali

Piattaforma/ Portale welfare

Piccole e Medie Imprese

PMI

Associazioni di rappresentanza di lavoratori (sindacati) e datori di lavoro (associazioni federali di rappresentanza delle imprese).

Piattaforma web dove fruire di beni e servizi fiscalmente agevolati ex Artt. 51 e 100 TUIR tramite una quota/credito welfare personale.

Aziende con dimensioni occupazionali e finanziari che rientrano entro determinati limiti. In accordo ai regolamenti della Comunità Europea, le PMI comprendono le imprese che hanno meno di 250 addetti e hanno un fatturato annuo non superiore a 50 milioni di euro, oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 43 milioni di euro; all'interno di questa categoria, le piccole imprese sono quelle con meno di 50 addetti e un fatturato annuo oppure un totale di bilancio non superiore a 10 milioni di euro.

1

2

3

4

5

Premio di Risultato

PdR

Un premio di risultato è un elemento retributivo variabile che può rappresentare una fonte di finanziamento del welfare aziendale. Per beneficiare della tassazione agevolata e poter prevedere una clausola di convertibilità in welfare da parte del dipendente, in accordo alle Leggi di Stabilità 2016 e 2017, il PdR deve rispettare tre criteri: variabilità, ovvero deve essere correlato al raggiungimento di specifici risultati, misurabilità, ovvero il suo raggiungimento deve poter essere misurato attraverso criteri e parametri oggettivi, ed incrementale, ovvero legato a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione rispetto ad un periodo di riferimento.

Provider Welfare

Un provider di welfare aziendale è un operatore che mette a disposizione dei lavoratori delle aziende clienti una sistema di gestione (tipicamente piattaforma web) tramite cui fruire dei beni e servizi fiscalmente agevolati ex Artt. 51 e 100 TUIR.

1

2

3

4

5



**Tasso
di conversione
del PdR in welfare**

**Testo Unico
delle Imposte
sui Redditi**

TUIR

Total Rewarding

Rapporto tra credito welfare convertito da PdR e importo di quest'ultimo, erogato dall'azienda al dipendente a titolo di premialità ovvero elemento di retribuzione variabile.

Legge in materia di fisco introdotta nell'ordinamento col DPR n. 917 del 22 dicembre 1986 in cui vengono disciplinati l'Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche (IRPEF), l'Imposta sul Reddito delle Persone Giuridiche (IRPEG) e l'Imposta sul Reddito delle Società (IRES).

Costituisce l'insieme dei sistemi di retribuzione del lavoratore dipendente adottati dall'azienda, finalizzati primariamente alla retention e all'attraction di risorse umane. Gli elementi del total rewarding sono rappresentati principalmente dalla retribuzione fissa e variabile, dai sistemi di performance e benefit, dalla formazione e sviluppo e dall'ambiente di lavoro offerti.

1

2

3

4

5

W

Welfare aziendale

Insieme delle iniziative, contrattuali o unilaterali, da parte del datore di lavoro finalizzate a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia attraverso benefit di natura monetaria e/o la fornitura di servizi. Nello specifico, i servizi tipicamente offerti in un piano welfare aziendale sono rappresentati da beni e servizi fiscalmente agevolati ex. Artt. 51 e 100 TUIR, nel rispetto della normativa di riferimento ovvero delle Leggi di Stabilità 2016, 2017 e 2018, che consentono un'ottimizzazione del vantaggio fiscale sia per datore di lavoro sia per lavoratore dipendente.

1

2

3

4

5



CONCLUSIONI

L'obiettivo dell'Osservatorio 2020 è non solo portare alla luce i **dati sulla crescita** e la **diffusione del welfare** sul territorio italiano, ma anche **elaborare una fotografia** quanto più aggiornata **di tutti i suoi aspetti**, coinvolgendo elementi di interesse sociodemografico ed economico attuali e relativi a gran parte della popolazione. A tal fine, la fusione tra due realtà leader nel settore Easy Welfare ed Edenred, avvenuta nel maggio 2019, ha permesso di studiare su un campione di ben oltre 470.000 utenti i trend del welfare, le sue criticità e i fattori del suo successo.

Il mercato italiano del welfare aziendale nel 2019

Osservando il **2019**, possiamo constatare che si è trattato di un **anno decisivo per la**

crescita e lo sviluppo del welfare aziendale in Italia. Un trend positivo supportato dal crescente numero di contratti integrativi pluriennali stipulati, che prevedono l'**introduzione del Premio di Retribuzione convertibile in forma di Welfare**. Questa crescita è dimostrata anche dalle statistiche del Ministero del Lavoro delle Politiche Sociali che riportano un significativo aumento dei moduli depositati per contratti relativi ai Premi di Risultato, passando **da circa 9.000** nel giugno **2016 a oltre 50.000** all'**inizio 2020**. Questo trend crescente è confermato e visibile anche sui dati di Easy Welfare Edenred che evidenziano l'incremento del valore medio del credito welfare pro capite disponibile **da circa €780** nel **2018** a ben **€860** nel **2020**.

Infine, ulteriore conferma del consolidamento delle misure di welfare nelle realtà aziendali italiane è il tasso

crescente di incidenza nei contratti con presenza di premi di risultato, tasso che è passato **dal 48% a fine 2018 al 57% ad inizio 2020**.

Dall'indagine effettuata si delinea un notevole **divario territoriale** che persiste **tra Nord e Sud del Paese nella diffusione del welfare aziendale tramite flexible benefit**. Questo elemento è **confermato** sia dai numeri del Ministero del Lavoro in merito alla diffusione di premi di produttività convertibili (pag.33), sia **dalla distribuzione geografica dei clienti stessi di Easy Welfare ed Edenred**. Il gap territoriale, se da una parte segue lo sviluppo economico sociale del paese, dall'altra **mostra un importante potenziale di mercato nel Centro-Sud, identificando nel Welfare un possibile strumento di supporto al reddito dei lavoratori dipendenti di queste regioni**.

La formazione e la comunicazione nel welfare aziendale

Una comunicazione efficace e una corretta formazione contribuiscono al successo di un piano di welfare aziendale. Ne sono diretta testimonianza i quattro casi studio proposti, presi in considerazione per la loro natura eterogenea sia dal punto di vista settoriale che dimensionale, rappresentativi degli svariati campi di applicazione dei piani di welfare aziendali che prescindono appunto dal settore d'apparenza o dalla grandezza dell'azienda/ente.

Presentare il progetto informando tutta la popolazione aziendale, illustrare le **caratteristiche** e le **opportunità** del piano, **informare sui servizi** e le **modalità di accesso** ai benefit, **valorizzare l'iniziativa aziendale** e guidare un **utilizzo consapevole del credito**: le attività di comunicazione e la formazione si pongono questi obiettivi e aiutano l'azienda a raggiungere questi traguardi.

Nelle case history riportate dall'Osservatorio, la comunicazione e la formazione hanno avuto ruolo chiave nell'implementazione del piano

Welfare, **aumentando l'engagement dei singoli dipendenti e influenzando direttamente l'utilizzo dei benefit a disposizione, il gradimento e il valore percepito** dell'iniziativa aziendale.

Caratteri distintivi e vincenti delle **best practices** presentate sono riconducibili agli aspetti a seguire:

- » **piani di comunicazione dedicati al welfare realizzati per la singola azienda, strumenti e messaggi personalizzati** per quella specifica popolazione aziendale;
- » creazione di **materiali informativi digitali o cartacei** seguiti da un **costante monitoraggio** sull'efficacia e sulla percezione dei servizi offerti;
- » **sessioni formative** dedicate ad approfondire gli strumenti e i vantaggi fiscali del piano welfare;
- » **equilibrio tra sessioni formative "plenarie" e supporti/consulenze personalizzate** dedicate ai singoli dipendenti.

Settore industria e manifattura

Come negli anni precedenti, anche per quest'edizione dell'Osservatorio il **settore Industria e Manifattura è quello principalmente coinvolto nelle iniziative di welfare** relative all'utilizzo di **flexible benefit**.

Ne è ulteriore conferma la **proroga delle misure di welfare aziendale valide anche per il 2020**, che prevede l'**erogazione di €200 in strumenti di flexible benefit** per tutti i lavoratori del settore **a partire dall'1 giugno**, secondo quanto previsto dal regime di ultrattività del CCNL Metalmeccanica Industria 26/11/2016.

Confrontando il campione di analisi con la distribuzione per dimensione aziendale riportata da ISTAT, ad oggi **l'adozione** di misure di welfare aziendale tramite **flexible benefit** risulta essere una strada percorsa principalmente da **medie e grandi imprese**.

Tuttavia, dai nostri dati emerge una considerevole **crescita di rappresentatività** del campione relativa alle **realità imprenditoriali di dimensioni più ridotte** (entro 50 dipendenti), che rappresentano circa il **44% del campione analizzato**.

Ruolo del welfare aziendale nel "GENDER PAY GAP"

Analizzando l'andamento della variazione tra le quote medie di flexible benefit per età e genere dei beneficiari, al crescere dell'età anagrafica **si conferma centrale il ruolo del welfare aziendale come supporto e integrazione alla total remuneration dei dipendenti**. Tuttavia, se da una parte si rileva un **gender-age gap a sfavore delle lavoratrici più anziane**, dall'altra appare un **trend opposto** relativo alle **fasce più giovani della popolazione femminile**: anche per il **2019** si conferma **un'assegnazione di credito welfare pro capite mediamente più elevata**, a seguito di una costante e diffusa presenza all'interno dei piani welfare aziendali di componenti a sostegno diretto dei periodi di maternità. Questo a sottolineare come il **Welfare stia assumendo un'importanza sempre più rilevante in questo ambito**.

Fonti di finanziamento dei flexible benefit

Prendendo in esame la composizione delle fonti di finanziamento dei flexible benefit, la fotografia dell'Osservatorio **2020** indica al primo posto il **finanziamento tramite liberalità** del datore di lavoro, strumento che continua a rappresentare in massima parte il mezzo principale per finanziare le quote welfare.

Tuttavia, sulla base del campione analizzato **circa un piano welfare su quattro è contraddistinto da una pluralità di fonti**, ovvero **un insieme tra liberalità, conversione del PdR ed erogazioni previste da CCNL**. In particolare, circa due piattaforme su tre che prevedono finanziamenti welfare da applicazione del CCNL aggiungono ulteriori erogazioni welfare on-top e/o da conversione del PdR.

Welfare e consumi: una fotografia delle abitudini di spesa

Osservando i consumi, **la quota maggioritaria si conferma riferita all'aggregato dei servizi di welfare sociale**, quali rimborsi **istruzione, sanità e integrazioni previdenziali**. Resta costante la crescita percentuale delle categorie di servizi ex Art. 100 TUIR e **fringe benefit**, che sono passati dal rappresentare il **28%** della spesa complessiva di quote welfare nel **2017** al **41%** circa nel **2019**. Questo importante aumento è probabilmente riconducibile alla **pluralità di possibilità offerte** capaci di **rispondere alle diverse necessità individuali dei singoli beneficiari**, che trovano risposta in una modalità flexible.

I dati si riconfermano coerenti con le principali evidenze già emerse nel corso delle passate edizioni dell'Osservatorio:

- » Per le **fasce più giovani, entro i 35 anni**, è emersa in modo chiaro la **preferenza** di consumo accordata a **beni fringe e servizi ex. Art. 100**.
- » Al **crescere dell'età** del beneficiario è significativo l'aumento di spesa

in **previdenza integrativa/complementare**.

- » Al **crescere della quota welfare** individuale **aumenta** la componente di spesa relativa alle categorie **istruzione, sanità e previdenza**. Questo in parte è dovuto anche al limite di €258,23 pro capite per anno fiscale imposto dalla normativa per la categoria fringe.
- » La **tasca dedicata a beni** erogati in regime **fringe benefit** risulta essere **utilizzata in modo prioritario** in riferimento alle somme in disponibilità.



Conversione dei premi di risultato

Tra le principali evidenze emerse dall'analisi sulla conversione del premio di risultato sulle nostre piattaforme Easy Welfare ed Edenred, appaiono chiari gli impatti delle attività di comunicazione e formazione. È senza dubbio **significativo il rapporto tra conversione del premio e partecipazione attiva e coinvolgimento dei dipendenti alle sessioni formative**. Dall'indagine condotta sulle aziende che strutturano piani di comunicazione e prevedono l'**affiancamento di attività di training** nelle varie fasi del piano, si rileva infatti un conseguente **aumento del tasso medio di conversione** e una riduzione importante del numero di dipendenti che si astengono o decidono di ricevere l'importo assegnato direttamente in busta paga. Se la **percentuale media di beneficiari** che aderiscono alla scelta in **quote welfare** è oggi pari al **34,5%** si nota un incremento del tasso di conversione su quelle aziende che hanno messo in campo piani strutturati per informare il dipendente sui vantaggi e sulle modalità di fruizione dei servizi. Infine,

nonostante continui a resistere una certa percentuale di popolazione che, seppure il vantaggio fiscale, preferisce non ricevere il premio in beni e servizi di welfare aziendale, **per quanti scelgono di convertire si registra un aumento del tasso di conversione pari nel 2019 a circa l'85% del premio convertibile**. In crescita rispetto all'anno precedente, l'elevata percentuale di credito convertito è indice di un concreto apprezzamento da parte di chi ha scelto la conversione per lo strumento e per i servizi a disposizione.

Uno sguardo al Welfare che verrà

Il **2019** ha registrato una situazione in linea con gli anni precedenti, segnando un **ulteriore crescita del welfare aziendale**, sempre più apprezzato dalle parti sociali coinvolte e implementato tramite il ricorso ai flexible benefit da un numero sempre crescente di aziende. Dai dati dell'Osservatorio emerge una

conferma dell'**apprezzamento delle misure di welfare sia da parte delle aziende che dei dipendenti**. Per l'**azienda** un piano welfare di successo si traduce non solo in un **risparmio fiscale**, ma in una leva per attrarre risorse e trattenere i **lavoratori** con soluzioni in grado di **creare soddisfazione e aumentare benessere e produttività**. Per il **lavoratore** sono evidenti le opportunità di **risparmio** offerte, la **possibilità di integrare il reddito e rispondere al divario salariale di genere**, ma sempre più appare chiaro come il welfare si traduca in una concreta risposta ai **bisogni di singoli e famiglie**. Nel **2020** questa componente integrativa e sociale del welfare apparirà ancora più importante e presente alla luce dell'emergenza sanitaria ed economica che ha interessato il Paese e che il **welfare aziendale** può **contribuire a risolvere e sollevare** grazie alla sua capacità di **sostenere contemporaneamente imprese e famiglie**.



» I **primi mesi del 2020** sono stati caratterizzati dall'**emergenza sanitaria**, le cui **ripercussioni economiche e sociali** sono sempre più evidenti.

» Una **prima analisi** dei dati raccolti in questi primi cinque mesi del 2020 sottolinea come i consumi dei servizi messi a disposizione sulle piattaforme abbiano registrato una flessione più che proporzionale rispetto alla riduzione degli importi welfare erogati dalle aziende: una **riduzione** complessiva dei **consumi** pari al **27%** tra **gennaio** e **maggio** 2020 rispetto ai volumi dello stesso periodo 2019. Fatta eccezione l'espansione registrata a inizio anno, +41% volumi di consumi registrati a gennaio 2020 rispetto allo stesso mese del 2019 (a ulteriore conferma del trend di continua crescita del settore), a partire da febbraio si rilevano importanti contrazioni nei consumi su base mensile fino ad arrivare a una più ampia diminuzione sul mese di

aprile, dove la spesa è quasi dimezzata rispetto al corrispondente mese del 2019.

» Fornire un'interpretazione univoca e identificare le cause di questa riduzione non è semplice: **l'emergenza sanitaria ha avuto impatti molto differenti** a seconda di azienda e territorio. Le prime istantanee ci mostrano come, **laddove c'erano risorse** disponibili a garantire un intervento, **le aziende si siano mosse con erogazioni welfare a sostegno dei loro dipendenti**. In diversi casi questi mesi di "attesa" sono invece stati utili e necessari per **riformulare i piani welfare esistenti** - in termini di importi, platee di beneficiari e servizi - **per andare incontro alle nuove esigenze dei dipendenti e delle loro famiglie**. Infine, non sono pochi i casi in cui la messa a disposizione dei servizi welfare è stata diluita e rimodulata per offrire alle persone supporto alla cura dei figli

a seguito della chiusura delle scuole, o ai dipendenti in cassa integrazione che hanno visto assottigliarsi i loro redditi.

- » Secondo **i dati ISTAT durante il lockdown un'impresa su due ha fermato l'attività**, con un impatto su circa il 42% dei lavoratori dipendenti, amplificando le preoccupazioni e i disagi derivanti dall'emergenza sanitaria e generando un crollo della fiducia di consumatori e imprese, con una **riduzione di consumi nazionali stimata** su base annua tra il **4,1%** e il **9,9%**.
- » Se anche per i servizi welfare emerge in questi mesi una **flessione dei consumi**, a non subire variazioni è invece la distribuzione della spesa nelle varie categorie: si conferma, infatti, la rilevanza dell'acquisto di beni e servizi (**buoni spesa e servizi di educazione e ricreazione** "art. 100") che rappresentano circa il **50% della spesa**

complessiva sia per i primi mesi del 2019 che per il 2020. I **servizi di welfare sociale tradizionali** (spese per istruzione e assistenza ai familiari, spese sanitarie e versamenti previdenziali) **si concentrano** tipicamente **dopo l'estate a partire dal mese di settembre** e anche questi primi mesi del 2020 sembrano procedere secondo questo trend storico.

- » Nei **primi mesi del 2020 il welfare aziendale è stato spesso al centro del dibattito nazionale** alla luce della sua componente integrativa e sociale, del **supporto concreto che può offrire alle persone, alleggerendo la spesa pubblica e dando nuova spinta ai consumi**. Rilevanza assume dunque la sua capacità di supportare le spese delle famiglie ma ancor più ampio potrebbe essere l'ambito d'intervento, se recepito dal legislatore, sulle nuove criticità legate alla mobilità nel pieno rispetto dell'ambiente e sul settore turistico.

CONTATTI

 nome.cognome@mail.it

 +39 000 000 00

 www.nomesito.it

