

LA PRIMA TAVOLA ROTONDA

UNICA WELFARE CONFERENCE 2024

CONFRONTO SU TREND, PROSPETTIVE
E NORMATIVA

Lo sviluppo del welfare
aziendale e del suo mercato

Valentino Santoni
Percorsi di secondo welfare

Milano | 7 ottobre 2024

AMEDEA
WELFARE OPERATION CENTER

Con il Patrocinio di:



Con la collaborazione di:



Cosa ci dicono i dati sul welfare aziendale • Una sintesi /1

- Il welfare aziendale è **sempre più diffuso** in Italia, in particolare dal 2016 (anno in cui sono state introdotte modifiche normative rilevanti).
- La promozione del welfare aziendale avviene sia su **azione unilaterale dell'impresa** (impossibile da quantificare) sia attraverso la **contrattazione**:
 - di primo livello (18 CCNL a gennaio 2024) (177mila imprese e 2,6 milioni di lavoratori/trici); nel 2021 erano “solo” 10
 - di secondo livello (circa 1 accordo aziendale e territoriale su 3)
 - quella premiale (2,8 milioni di dipendenti nel 2023); circa 16.000 accordi (60% prevede welfare).
- Il **welfare unilaterale (“on top”)** è la formula più utilizzata dalle imprese: si stima, dovrebbe interessare 20/30.000 imprese e oltre 3 milioni di lavoratori/trici.
- Tra i **servizi più utilizzati** da lavoratori/trici prevalgono:
 - *fringe benefit* e buoni pasto
 - attività ricreative e tempo libero
 - formule rimborsuali (soprattutto per le spese scolastiche e per i servizi per l'infanzia).
- La stima del **“premio” welfare medio** è tra i 700 euro e i 900 euro:
 - in media, ci sono differenze di importi sulla base della posizione lavorativa/contrattuale, ma il gap è inferiore rispetto alla differenza di retribuzione (es. tra operai, quadri e dirigenti)
 - non vi sono particolari differenze di genere.

Cosa ci dicono i dati sul welfare aziendale • Una sintesi /2

- Persistono **differenze** nella possibilità di introdurre azioni/misure di welfare:
 - tra **grandi imprese e PMI**
 - tra **settori produttivi**
 - tra **territori** (sia per le caratteristiche socio-economiche sia in termini di *capacity building*).
- Per questo alcuni esperti evidenziano il rischio che il WA accresca le **diseguaglianze** all'interno del mercato del lavoro.
- Al tempo stesso, **sempre più ricerche** evidenziano come le misure di welfare aziendale siano un'opportunità per:
 - migliorare il **clima** aziendale (incrementando il benessere delle persone e il loro coinvolgimento nell'organizzazione)
 - aumentare l'**attrattività** (negli ultimi anni la difficoltà a reperire talenti è uno dei principali problemi in ambito HR: si ha difficoltà a individuare e assumere figure con media o elevata professionalità, ma anche operai specializzati)
 - ridurre il **turn over** e i **licenziamenti**.
- Inoltre, le **aziende** che hanno sistemi di welfare aziendale hanno un **rendimento migliore nel corso degli anni** (incremento di fatturato e di redditività).

Stima del valore di mercato del welfare aziendale • CCNL

- Il Rapporto propone una **stima** delle risorse destinate annualmente al welfare aziendale e contrattuale.
- Per quanto riguarda i **CCNL**, è plausibile stimare un valore del transato (tramite piattaforme e strumenti per i *fringe*) di circa **660 milioni di euro**.

Stima del valore del welfare aziendale attraverso i CCNL (2021-2023)

Anno	Numero lavoratori/trici che accedono al welfare tramite CCNL	Importo medio	Stima del valore di mercato
2021	2.664.296	180 euro	480 milioni di euro
2022	2.759.953	200 euro	550 milioni di euro
2023	2.867.447	230 euro	660 milioni di euro

Stima del valore di mercato del welfare aziendale • PdR

- Per quanto riguarda il welfare veicolato attraverso i **Premi di Risultato**, considerando i dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la media di lavoratori/trici che sceglie la conversione del PdR, è possibile stimare un valore di circa **575 milioni di euro**.

Stima del valore del welfare aziendale attraverso i PdR (2021-2023)

Anno	Numero lavoratori/trici che possono accedere al welfare tramite PdR	Importo medio	% media di lavoratori/trici che converte il PdR in welfare	Stima del valore di mercato
2021	2.582.208	800 euro	25% (645.500)	516 milioni di euro
2022	2.572.732	800 euro	25% (643.200)	514 milioni di euro
2023	2.876.957	800 euro	25% (719.200)	575 milioni di euro

Stima del valore di mercato del welfare aziendale • On top

- Per quanto riguarda il **welfare “on-top”**, quindi veicolato attraverso la contrattazione di secondo livello, i regolamenti aziendali e gli atti unilaterali, è possibile stimare un valore di circa **2 miliardi di euro**.

Stima del valore del welfare aziendale “on-top” (2021-2023)

Anno	Numero lavoratori/trici che accedono al welfare “on-top”	Importo medio	Stima del valore di mercato
2021	2.700.000	700 euro	1,9 miliardi di euro
2022	2.850.000	700 euro	2 miliardi di euro
2023	3.000.000	700 euro	2,1 miliardi di euro

Stima complessiva del valore di mercato del welfare aziendale ●

- Dato che queste forme di welfare non si escludono a vicenda, è possibile sommare queste cifre per arrivare ad una **stima del welfare per il 2023** che transita attraverso le piattaforme e i vari strumenti per i *fringe benefit* di **oltre 3,2 miliardi di euro totali**.
- Il **valore sembra essere cresciuto** molto negli ultimi anni: per il **2022** la stima era di 3 miliardi di euro, mentre per il **2021** la stima era di 2,9 miliardi di euro.
- A livello di **crescita percentuale**, la crescita del mercato è stata pari al +3,5% tra il 2021 e il 2022 ed è stata di oltre 6,5% tra il 2022 e il 2023.

Le interviste agli esperti ●

- La ricerca ha previsto **8 interviste** a esperti e addetti ai lavori, svolte tra **aprile e giugno 2024**.
- L'**obiettivo** è stato quello di comprendere:
 - l'evoluzione della normativa
 - la diffusione del welfare aziendale
 - le traiettorie di sviluppo futuro.

Le interviste agli esperti • L'evoluzione della normativa

● L'evoluzione normativa del welfare aziendale

- Il tema è centrale per il Legislatore: in nove anni su questa materia sono stati realizzati 13 interventi legislativi, 6 macro-circolari o risoluzioni dell'Agenzia delle Entrate e di INPS, 2 bandi nazionali (un terzo è in preparazione), quasi 30 interPELLI dell'Agenzia delle Entrate.
- La **Riforma Fiscale** conterrà anche degli interventi sul welfare aziendale; nella **Legge Delega** gli interventi dovrebbero riguardare: mobilità sostenibile, efficientamento energetico, solidarietà sociale, bilateralità, sanità integrativa e previdenza complementare.
- Per quanto riguarda i **fringe benefit**:
 - attualmente non si parla di una modifica stabile della soglia dei *fringe* (comma 3)
 - si prevede un ulteriore innalzamento (tra i 1.000 e i 2.000 euro) per il 2025.

Le interviste agli esperti • La diffusione del welfare aziendale

● La crescita della diffusione del welfare aziendale

- **Continuerà il trend di crescita del welfare aziendale:** da evidenziare però che negli ultimi anni i *fringe benefit* si sono diffusi molto di più - a livello di crescita percentuale - rispetto ai *flexible benefit*.
- Nel **settore privato** crescerà sia attraverso la **contrattazione** (i CCNL con quote di welfare aziendale sono destinati ad aumentare) sia attraverso **azioni unilaterali** (che sono ancora oggi i favoriti dalle imprese).
- **Contrattazione di secondo livello:** permangono forti differenze (soprattutto in base alla dimensione aziendale e in base al settore); tramite la contrattazione sono però veicolati premi di welfare molto elevati.
- Sembrano esserci **possibilità di sviluppo anche nel comparto pubblico**, stando alla Direttiva pubblicata dal Ministero della Pubblica Amministrazione riguardante le indicazioni alle parti sociali per rinnovare i Contratti Collettivi del settore pubblico.

Le interviste agli esperti • Le traiettorie future /1

● Il ruolo delle società *fintech* nel mercato del welfare aziendale

- Le società *fintech* si stanno ritagliando una fetta di mercato perché, grazie alla tecnologia, riescono a ridurre le *fee* (quindi i costi) che ricadono sulla **rete di fornitori**
- L'utilizzo del loro prodotto (app o card) è spesso ***user friendly*** e quindi semplice per i fruitori finali
- I prodotti *fintech* possono integrarsi alle piattaforme e, in generale, all'offerta "tradizionale" degli operatori di welfare aziendale: stanno nascendo delle **collaborazione/partnership** tra "provider" e società *fintech*
- C'è ancora **poca conoscenza** intorno agli strumenti del mondo *fintech*: sarebbe utile fare cultura su questo aspetto.

Le interviste agli esperti • Le traiettorie future /2

● Welfare aziendale, sostenibilità e criteri ESG

- Il tema della **sostenibilità in azienda** e della relativa necessità di **rendicontazione**, sta divenendo una leva per rafforzare le azioni legate al welfare e al benessere dei propri dipendenti.
- La Commissione Europea ha pubblicato due strumenti fondamentali in tema di rendicontazione di sostenibilità per le imprese:
 - il **CRSD (Corporate Sustainability Reporting)**, che si propone di aiutare investitori, analisti, consumatori e altri stakeholder a valutare meglio le prestazioni di sostenibilità delle aziende dell'UE, nonché gli impatti e i rischi aziendali correlati
 - la lista degli **ESRS (European Sustainability Reporting Standards)**, un set di indicatori sviluppati per standardizzare il modo in cui le aziende europee rendono conto del loro impatto ambientale, sociale e di governance.
- A questo si collega una sempre maggiore attenzione delle imprese verso la Certificazione di Parità di Genere e, più in generale, il tema della Diversity & Inclusion.

Conclusioni ●

- **L'espansione del mercato del welfare aziendale prosegue.** Negli ultimi 4 anni, la crescita è legata in modo particolare allo strumento dei *fringe benefit*.
- Possiamo ipotizzare che **la crescita proseguirà** perché ci sono alcuni **segnali importanti**:
 - le imprese e le parti sociali che hanno iniziato a investire in queste misure difficilmente **“tornano indietro”**
 - difficile pensare che non ci saranno altri **interventi normativi** a supporto del welfare aziendale
 - centralità del tema della **sostenibilità** e della sua **rendicontazione** per le aziende.
- Rimane, però, una diffusione **“a macchia di leopardo”**: imprese grandi e medio-grandi, settori con maggiore redditività, Nord e Centro-Nord.
- Sarà strategico **continuare a “parlare” di WA (comunicazione) e “lavorare” sui dati (raccolta e analisi)**:
 - per **fare cultura** con aziende (profit e non profit), parti sociali, lavoratori/trici
 - per **confrontarsi con il Legislatore** portando dati utili a capire le tendenze e lo sviluppo di questo mercato e l'impatto (soprattutto sociale, ma anche economico) che il welfare aziendale può avere per le persone, le organizzazioni e il Paese
 - per **fare rete** tra imprese e tra imprese e altri attori per ampliare la copertura non dimenticando la sostenibilità.

LA PRIMA TAVOLA ROTONDA

UNICA WELFARE CONFERENCE 2024

CONFRONTO SU TREND, PROSPETTIVE
E NORMATIVA

Grazie per l'attenzione

Valentino Santoni

valentino.santoni@secondowelfare.it

AMEDEA
WELFARE OPERATION CENTER

Con il Patrocinio di:



Comune di
Milano



Regione
Lombardia

Con la collaborazione di:



secondo
welfare.



aiwa
Associazione Italiana Welfare Aziendale