



Il #welfareaziendale

Protagonisti e problemi

Emmanuele Massagli
presidente@aiwa.it
@Emassagli
www.aiwa.it
@aiwa_welfare

aiwa
Associazione Italiana Welfare Aziendale



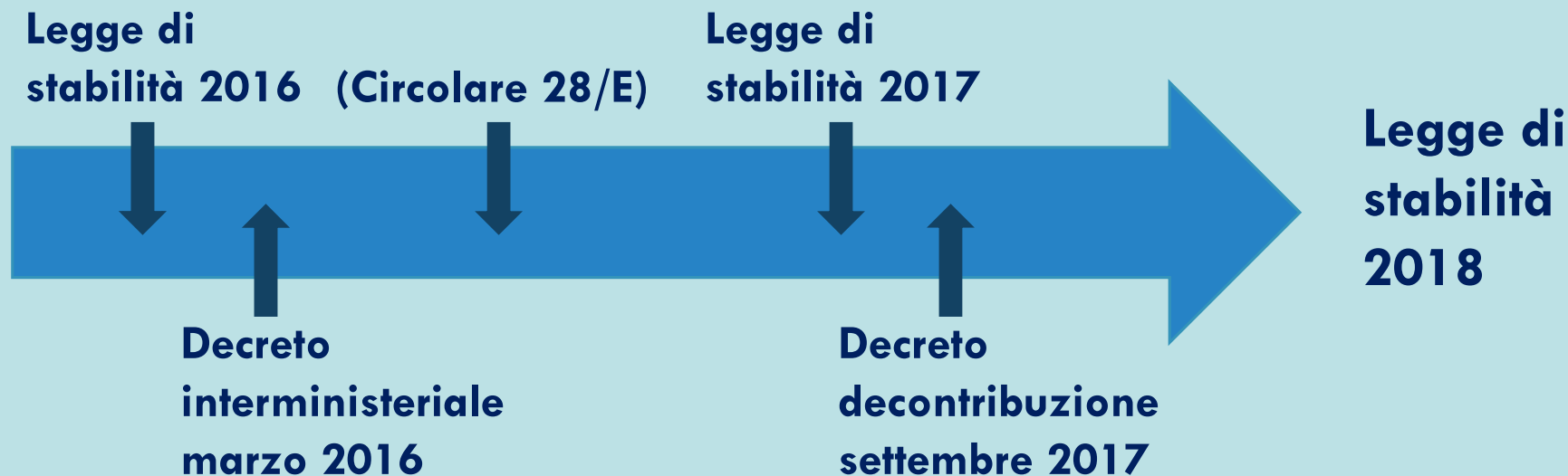
Sono SOCI di Associazione Italiana Welfare Aziendale

→ Welfare aziendale

«Con l'espressione “welfare aziendale” si identificano somme, beni, prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale ed esclusi, in tutto o in parte, dal reddito di lavoro dipendente».



Dalla stratificazione alla razionalizzazione



Il welfare c.d. di produttività (ovvero quello scelto in sostituzione al «normale» premio detassato al 10%):

- Da maggio 2016 a settembre 2017 sono stati 25.568 gli accordi di produttività depositati presso le DTL e dichiarati conformi
- **Dei 13.004 contratti ancora attivi, il 31% (4.024) prevede misure di welfare aziendale.** La percentuale di contratti che regolano il welfare è in costante crescita.



Il **welfare c.d. on-top** (ovvero erogato in forma volontaria o obbligatoria senza essere alimentato dalle risorse del premio di produttività – si tratta del welfare più diffuso):

Non esiste un censimento per questi piani, solo stime.

- **Il 40% delle imprese italiane ha attivato almeno un servizio di welfare** (compreso nella definizione della prima slide)
- **Previdenza complementare e assistenza sanitaria sono largamente le soluzioni preferite**



- Seguono le **misure per l'educazione e l'istruzione dei figli** (rimborso rette, libri di testo, campus sportivi)
- Molto apprezzate anche le **soluzioni che sostengono il reddito** dei dipendenti e le carte spesa o carburante di importo inferiore a 258 euro anno
- Il **welfare c.d. ricreativo** (palestra, viaggi, cinema...) è in **crescita** nelle grandi città, ma ancora ultimo per scelta dei dipendenti



- Il welfare è più diffuso nelle imprese più grandi. Nel 35% delle imprese con oltre 100 dipendenti i servizi offerti sono almeno 10
- **Tutti i principali CCNL rinnovati negli ultimi due anni ha comportato un incremento del welfare contrattuale**
- **In esito alle novità del 2016 e 2017 i piani di welfare sono almeno decuplicati**
- Gli operatori del mercato di erogazione dei servizi di welfare sono circa 80, i primi 13 (soci AIWA) coprono oltre il 90% del mercato



I NODI

- 1) Il welfare aziendale genera **discriminazione**
- 2) Il welfare aziendale è una «fregatura»: **no contributi, meno pensione**. Ce ne accorgeremo tra qualche anno.
- 3) Il welfare deve avere **sono finalità sociali, assolutamente no ricreative**
- 4) Il welfare è costruito dalle società di consulenza, che **non lasciano spazio alle parti sociali**



I NODI

- 5) La funzione economica e i **risparmi di costi** sono la vera **ragione del welfare**, altro che le finalità sociali
- 6) **Quanto costa** allo Stato? Durerà?
- 7) Il **welfare aziendale «ruba» risorse** all'unica forma di welfare universale, quella **statale**
- 8) Il **welfare aziendale «ruba» risorse** al ben più nobile e condiviso **welfare contrattuale**

