

# Il welfare aziendale è sempre più rilevante in prospettiva futura

 [mefop.it/blog/blog-mefop/welfare-aziendale-rilevante-prospettiva-futura](https://mefop.it/blog/blog-mefop/welfare-aziendale-rilevante-prospettiva-futura)



## Blog Mefop

Tiziana Lamberti

04 aprile 2022

Il **Welfare aziendale** interpreta sempre più un ruolo di fondamentale importanza a **sostegno e integrazione delle prestazioni offerte dal Welfare State** in un percorso sinergico di progressivo riposizionamento complessivo nella fase post pandemia considerando l'**incidenza dell'elevato debito pubblico** e la **prolungata stagione di "inverno demografico"** che caratterizza il nostro Paese

Numerose sono infatti le aree in cui si manifesta una collaborazione più stretta tra pilastro pubblico e privato a partire dal sistema pensionistico, in cui la previdenza complementare è ormai indispensabile per colmare il gap tra ultima retribuzione e pensione contributiva, oltre che fondamentale strumento di diversificazione del rischio previdenziale.

Di assoluta rilevanza è poi l'area salute, in cui si prevede - alla luce del PNRR - un rafforzamento del Sistema Sanitario Nazionale, ma si configurano spazi di **complementarietà per fondi sanitari e assicurazioni sanitarie.**

Ulteriori spazi di intervento per il welfare aziendale, sempre guardando alle missioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, sembrano poi aprirsi nelle aree dell'**inclusione sociale** (si pensi alla conciliazione vita-lavoro, alla tutela della maternità, all'occupazione femminile) e della **mobilità sostenibile**.

Da sottolineare poi come il Welfare aziendale stia diventando sempre più **“fattore chiave” per migliorare il clima aziendale, favorire la coesione delle comunità aziendali e il dialogo con il territorio e soddisfare i bisogni di coinvolgimento, motivazione e senso di appartenenza.**

*“Prevedere non è che un vedere, conoscere i fatti noti e ragionarvi su con gli universal”*, sosteneva Benedetto Croce. Per meglio “immaginare il futuro” diviene importante allora analizzare come si sia atteggiato il welfare aziendale nella fase emergenziale e quali siano stati i principali tratti caratterizzanti.

Con questo spirito si è mosso **“Welfare for People”, il Quarto Rapporto annuale sul welfare occupazionale e aziendale** realizzato da Intesa Sanpaolo in collaborazione con la Scuola di Alta Formazione in Relazioni industriali e di lavoro di ADAPT. L'approfondimento si pone in continuità evolutiva con la precedente e molto positiva esperienza maturata dal Gruppo Ubi.

## Quali sono le principali evidenze?

---

Il Welfare aziendale ha contribuito in maniera determinante a fornire risposte specifiche e rapide alle esigenze emerse dalla crisi epidemiologica, riuscendo a combinare le esigenze produttive delle aziende con i bisogni personali dei lavoratori.

Le aziende che già avevano sperimentato misure e soluzioni di welfare aziendale sono state avvantaggiate nell'adottare **soluzioni efficaci per la fase emergenziale**, avendo già acquisito consapevolezza della sua funzione organizzativa e produttiva.

In particolare una risposta molto importante alla situazione emergenziale nell'ambito del Welfare aziendale ha riguardato l'ambito sanitario con **reazioni rapide e flessibili dei fondi sanitari e della contrattazione aziendale**, che hanno coperto non solo le fasi più acute dell'emergenza sanitaria, ma anche le fasi di progressiva ripresa delle attività.

Si è ancora profilata una nuova “dimensione” del welfare fiscale, maggiormente ancorata a bisogni di natura sociale e meno legata ad aspetti meramente consumistici, con un utilizzo rilevato dei c.d. **voucher multispesa** rivolto in misura rilevante all'acquisto di dispositivi sanitari e tecnologici necessari a supportare esigenze personali e familiari.

In termini più ampi e prospettici il **Welfare aziendale** rappresenta una leva per le imprese per rispondere alle complesse sfide in atto, non soltanto costituite dalle immediate conseguenze della crisi epidemiologica, ma anche da un impatto psicologico sui lavoratori che li conduce a riconsiderare le loro condizioni lavorative e le loro motivazioni al lavoro, fino alla scelta, a volte, di lasciare il loro lavoro. Questo emergente fenomeno conosciuto come Great Resignation, si è manifestato chiaramente negli Stati Uniti, ma pare mostrarsi anche in Italia.

Il Quarto Rapporto “Welfare for People”, in analogia a quanto fatto nelle precedenti edizioni con i settori metalmeccanico e chimico, ha concentrato poi, dopo la view generale, la propria attenzione su uno specifico comparto produttivo che quest’anno è stato quello alimentare.

Si evidenzia a livello nazionale l’importante funzione che i principali contratti nazionali di settore ricoprono nell’implementazione delle soluzioni di welfare, strutturando un ampio sistema di **organismi bilaterali** relativi alla previdenza complementare, all’assistenza sanitaria integrativa e alla formazione.

Nell’ambito di tale quadro nazionale dal monitoraggio dei contratti aziendali sottoscritti tra il 2016 e il 2020, emerge che la materia della **flessibilità organizzativa** e della **conciliazione vita-lavoro** rappresenta il 70% delle misure di welfare contrattate a livello aziendale, con un ampio ventaglio di previsioni che testimoniano come la contrattazione di secondo livello dimostra di saper assumere un “ruolo-guida” sulla materia. Risultano molto diffuse anche le previsioni sulla formazione in ambito professionale dei lavoratori dipendenti (57%), erogata sia attraverso fondi interprofessionali sia mediante ulteriori modalità. Seguono, con percentuale significativa, la categoria mensa e buoni pasto (40%) e le disposizioni sui buoni acquisto e sui flexible benefits (27%). In termini di importanza e diffusione, mantengono un certo peso gli ambiti dell’assistenza sanitaria integrativa (18%) e della previdenza complementare (15%).

Il passaggio successivo dello studio, nel solco delle ricerche condotte nei precedenti Rapporti, è stato quello della analisi del welfare territoriale e di comunità con un focus in questa edizione sulle Province di Parma, Reggio Emilia e Modena, in cui è particolarmente radicata la presenza di industrie del settore alimentare.

La considerazione di sintesi che emerge è che appare necessaria una maggiore **integrazione tra misure di welfare pubblico locale, contrattuale e integrativo**, anche grazie a strumenti quali la contrattazione sociale territoriale, per costruire quel sistema di welfare territoriale in cui le misure sono sviluppate in raccordo con le esigenze del contesto sociale, economico e produttivo di riferimento, diventando un elemento di competitività per il territorio stesso.

### **Tiziana Lamberti**

*Intesa Sanpaolo*

---

Direzione Sales & Marketing Wealth Management e Protection Intesa Sanpaolo.

Dal 2018 in Intesa Sanpaolo, prima responsabile del programma di Banca Assicurazione, dal 1 aprile 2022 Direttore Sales & Marketing Wealth Management & Protection. Ha ricoperto incarichi nei settori commerciale, formazione, marketing strategico e di prodotto, comunicazione e digital media, occupandosi inoltre dello sviluppo di APP, di customer experience, di engagement dei clienti e di soluzioni digitali per le reti distributive.