PUBBLICAZIONE: ecodibergamo.it
PAESE: ITA
TIPOLOGIA: Web
AVE: €2708.02
REACH: 186760
CATEGORIA DEL SITO WEB: News and Media
VISITE MENSILI: 5677509.20
AUTORE: Lucia Ferrajoli
URL: www.ecodibergamo.it
> 28 ottobre 2026 alle ore 8:45
> Versione Online

Welfare aziendale, sono ancora poche le intese strutturate

Mercoledì 28 Ottobre 2026 REPORT ADAPT. Su 428 accordi, solo il 6% comprende la cura dei familiari. Per le imprenditrici necessario un supporto organizzativo. Seghezzi: trasformare benefit isolati in ecosistemi integrati. Lettura 2 min. Caricamento in corso Milano

A 10 anni dalle agevolazioni della legge di stabilità 2016, il welfare aziendale è diventato una componente stabile delle relazioni industriali italiane. La sua diffusione non corrisponde però ancora a sistemi strutturati capaci di rispondere ai bisogni reali dei lavoratori. È il quadro tracciato dal nono Rapporto «Welfare for people – Il welfare occupazionale e aziendale in Italia» , realizzato da Adapt e Intesa Sanpaolo con il coordinamento di Michele Tiraboschi.

Nel 64,4% dei casi le misure si collocano su un livello non strutturato (51%) o minimale (13,2%). Il 48% prevede una sola categoria di intervento e il 64% non supera le due. Soltanto il 10% (22 accordi su 219) raggiunge il livello di welfare integrato, capace di coniugare tutele aziendali e della persona

L'indagine su 428 accordi aziendali del 2025 rileva che, se il 59% degli accordi (253 intese) contiene misure di welfare, il nuovo Welfare index - che attribuisce un punteggio alla contrattazione misurando livello qualitativo massimo della prestazione (35%), estensione qualitativa complessiva (25%), articolazione interna delle misure (25%) e integrazione tra le tre aree del welfare occupazionale, aziendale e della persona (15%) - evidenzia una marcata frammentazione. Nel 64,4% dei casi le misure si collocano su un livello non strutturato (51%) o minimale (13,2%). Il 48% prevede una sola categoria di intervento e il 64% non supera le due. Soltanto il 10% (22 accordi su 219) raggiunge il livello di welfare integrato, capace di coniugare tutele aziendali e della persona.

Tra le prestazioni prevalgono flessibilità e conciliazione vita-lavoro (41%), seguite da previdenza complementare (36,5%), mensa e buoni pasto (29,2%) e credito welfare (28,3%). La cura dei familiari trova spazio solo nel 6% delle intese contrattuali, mentre le misure di «long-term care» registrano lo 0,0%: un vuoto che lascia la gestione dei grandi rischi sociali ai margini del welfare aziendale.

Onclusive
Tutti i diritti riservati
https://onclusive.com/en-gb/talk-to-us/

PUBBLICAZIONE: ecodibergamo.it
PAESE: ITA
TIPOLOGIA: Web
AVE: €2708.02
REACH: 186760
CATEGORIA DEL SITO WEB: News and Media
VISITE MENSILI: 5677509.20
AUTORE: Lucia Ferrajoli
URL: www.ecodibergamo.it
> 28 ottobre 2026 alle ore 8:45
> Versione Online

. Il rapporto mette a fuoco anche l'imprenditoria femminile nel terziario (68,5% delle imprese guidate da donne), dove il 64,8% delle titolari opera senza dipendenti (72,8% tra le under 35). In queste realtà, maternità o malattia minacciano la continuità dell'attività, richiedendo un welfare abilitante basato su servizi di sostituzione e supporto organizzativo

Sul premio di risultato, l'analisi di 1.301 accordi (2022-2024) indica che il 31% ne disciplina uno, consentendone la conversione in welfare nel 68% dei casi, con una quota aggiuntiva aziendale nel 56%. Il rapporto mette a fuoco anche l'imprenditoria femminile nel terziario (68,5% delle imprese guidate da donne), dove il 64,8% delle titolari opera senza dipendenti (72,8% tra le under 35). In queste realtà, maternità o malattia minacciano la continuità dell'attività, richiedendo un welfare abilitante basato su servizi di sostituzione e supporto organizzativo.

La sfide per il futuro

La scommessa per le imprese e le parti sociali è trasformare benefit isolati in un ecosistema integrato, radicato nei territori e capace di rispondere ai mutamenti demografici del lavoro. «Il welfare aziendale è ormai una componente consolidata delle relazioni industriali, ma la sua diffusione non coincide con la capacità di rispondere ai bisogni dei lavoratori – spiega Francesco Seghezzi, presidente di Adapt -. Le trasformazioni demografiche, sociali e organizzative del lavoro pongono nuove sfide, dalla conciliazione tra vita e lavoro all'assistenza dei familiari, fino alle difficoltà abitative. La sfida oggi non è soltanto aumentare il numero delle prestazioni offerte, ma costruire sistemi di welfare più integrati, accessibili e capaci di accompagnare le persone nelle diverse fasi della vita».

Cinquantenni e giovani

Per Fabio Nava, segretario generale della Cisl Lombardia, «bisogna ascoltare i reali bisogni dei lavoratori. Oggi c'è una pesante necessità, soprattutto nella fascia dei cinquantenni, legata alla non autosufficienza dei genitori». Ma non solo: «Il welfare – sottolinea Nava - è la chiave di volta che può permetterci anche di risolvere il problema della fuga dei giovani, che peraltro sono sempre meno: al netto del fattore retribuzione, all'estero trovano situazioni che consentono una migliore qualità di vita».

Va in questo senso il Welfare Hub, la piattaforma digitale per la progettazione di programmi aziendali. «Abbiamo già supportato oltre 500 aziende clienti della nostra direzione regionale nell'implementazione di servizi dedicati ai propri collaboratori – sottolinea Daniele Pastore, direttore regionale Lombardia Nord della Banca dei Territori di Intesa Sanpaolo - favorendo modelli organizzativi per accrescere la capacità delle imprese di attrarre giovani talenti».

Onclusive
Tutti i diritti riservati
https://onclusive.com/en-gb/talk-to-us/