PUBBLICAZIONE: Taranto Sera
PAESE: ITA
TIPOLOGIA: Print
AVE: €2040.00
REACH: 6922
AUTORE: N.D.
PAGINA: 13
SUPERFICE: 34.00 %
> 6 novembre 2026 alle ore 0:00



IX RAPPORTO WELFARE FOR PEOPLE. Flessibilità e conciliazione vita-lavoro sono le misure più diffuse (41,1%), mentre l'assistenza ai familiari si ferma al 5,9%

Adapt-Intesa Sanpaolo, welfare aziendale sempre più diffuso, ma ancora poco strutturato

È stato presentato il Nono Rapporto Welfare for People-Il welfare occupazionale e aziendale in Italia, realizzato da Adapt in collaborazione con Intesa Sanpaolo e con il coordinamento scientifico del giuslavorista Michele Tiraboschi. La ricerca propone un'analisi delle principali tendenze evolutive del welfare occupazionale e aziendale, approfondendo il ruolo della contrattazione collettiva nella costruzione di sistemi di protezione sociale capaci di rispondere alle trasformazioni del lavoro e ai nuovi bisogni delle persone. A dieci anni dalla legge di stabilità 2016, che ha rafforzato gli incentivi fiscali e contributivi per il welfare aziendale, il Rapporto traccia un bilancio dell'evoluzione del fenomeno, introducendo una nuova metodologia volta a valutare la qualità delle misure adottate dalle imprese.

La ricerca, di carattere esplorativo e non statisticamente rappresentativa dell'intera contrattazione aziendale italiana, ha analizzato 428 accordi aziendali sottoscritti nel 2025 e raccolti nella banca dati FareContrattazione. Di questi, 253 (59,1%) contengono almeno una previsione riconducibile al welfare e 219 presentano misure specifiche. Tra questi ultimi, il 51,1% rientra nella categoria del welfare non strutturato e il 13,2% in quella del welfare minimale, mentre soltanto il 10% raggiunge il livello del welfare integrato. Nel 63,5% degli accordi, inoltre, le misure si concentrano in una sola delle tre aree considerate: welfare occupazionale, aziendale e della persona.

Le misure di flessibilità organizzativa e conciliazione vita-lavoro sono le più frequenti (41,1% degli accordi valutati), seguite dalla previdenza complementare (36,5%), dalla mensa e dai buoni pasto (29,2%), dai permessi (28,8%) e dal credito welfare (28,3%). Restano invece marginali gli interventi dedicati alle responsabilità familiari: l'assistenza ai familiari compare soltanto nel 5,9% degli accordi, mentre non sono state individuate misure classificate autonomamente come long-term care. Emerge così una distanza tra le prestazioni offerte e i crescenti bisogni di cura legati all'invecchiamento della popolazione.

A dieci anni dalla legge n. 208 del 2015, il Rapporto evidenzia come gli incentivi fiscali abbiano favorito la diffusione del welfare aziendale, senza tuttavia superare le differenze tra imprese, settori e territori. Mentre le aziende più grandi dispongono di maggiori risorse per sviluppare piani articolati, nelle piccole imprese assumono particolare rilievo la contrattazione nazionale e la bilateralità. La sfida è evitare che il welfare finisca per ampliare le disuguaglianze esistenti tra lavoratori. L'approfondimento settoriale si concentra sulle imprenditrici del terziario, evidenziando come il 90,7% operi nei servizi e quasi due su tre non abbiano dipendenti, quota che raggiunge il 72,8% tra le under 35. In queste realtà, maternità, malattia e responsabilità familiari possono compromettere la continuità dell'attività. Il Rapporto sottolinea quindi la necessità di sviluppare un welfare che affianchi ai contributi economici servizi di sostituzione temporanea, supporto organizzativo e strumenti di cura, anche attraverso la bilateralità.

L'analisi territoriale riguarda le province di Como e Varese, dove gli over 65 rappresentano il 25% della popolazione, pari a oltre 373 mila persone. Accanto ai bisogni di cura e conciliazione, emergono

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

PUBBLICAZIONE: Taranto Sera
PAESE: ITA
TIPOLOGIA: Print
AVE: €2040.00
REACH: 6922
AUTORE: N.D.
PAGINA: 13
SUPERFICE: 34.00 %
> 6 novembre 2026 alle ore 0:00



difficoltà legate alla mobilità e all'accesso alla casa, che ostacolano l'attrazione e la permanenza dei lavoratori, soprattutto giovani e stranieri. Nonostante la presenza di iniziative dedicate alla genitorialità e all'assistenza, non emergono ancora misure strutturate di welfare aziendale rivolte al problema abitativo.

Il Rapporto richiama infine la necessità di superare una concezione del welfare limitata all'erogazione di benefit e agli incentivi fiscali, promuovendo sistemi di protezione capaci di rispondere ai bisogni delle persone nelle diverse fasi della vita. In questa prospettiva, contrattazione collettiva, bilateralità e reti territoriali assumono un ruolo centrale per migliorare la qualità, l'accessibilità e l'efficacia delle prestazioni, integrando welfare pubblico e privato.

Francesco Seghezzi, presidente Adapt, commenta: "Il welfare aziendale è ormai una componente consolidata delle relazioni industriali italiane, ma i risultati di questo Rapporto ci mostrano che la sua diffusione non coincide necessariamente con la capacità di rispondere ai bisogni dei lavoratori. 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. In questa prospettiva, la contrattazione collettiva, la bilateralità e la collaborazione tra imprese e istituzioni territoriali possono svolgere un ruolo fondamentale, contribuendo a migliorare la qualità del lavoro e a ridurre le disuguaglianze tra lavoratori e territori".

"Il Gruppo Intesa Sanpaolo - spiega Tiziana Lamberti, responsabile sales & marketing wealth management & protection Banca dei Territori Intesa Sanpaolo - è impegnato nel promuovere il welfare integrativo quale leva di benessere e inclusione sociale. Attraverso Welfare Hub, la piattaforma digitale per la progettazione di programmi di welfare aziendale, ha già supportato circa 6.000 aziende clienti nell'implementazione di servizi dedicati ai propri collaboratori. L'offerta comprende soluzioni che vanno dall'assistenza sanitaria alle iniziative per il benessere e il tempo libero, contribuendo a migliorare la qualità della vita delle persone. A questa attenzione verso il mondo delle imprese si affianca un articolato insieme di soluzioni rivolte ai clienti privati. La Divisione Banca dei territori, insieme alla Divisione Insurance, sviluppa infatti prodotti assicurativi e previdenziali pensati anche per senior e caregiver familiari, favorendo una maggiore protezione della salute e del patrimonio e sostenendo percorsi di longevità attiva, sicura e sostenibile".

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