

**COMUNICATO STAMPA**

**INTESA SANPAOLO E ADAPT PRESENTANO  
“WELFARE FOR PEOPLE”  
IL QUARTO RAPPORTO SUL WELFARE AZIENDALE E  
OCCUPAZIONALE IN ITALIA**

**Il welfare aziendale può rappresentare una leva per le imprese per rispondere alle complesse sfide in atto. La risposta più importante fornita di fronte alla situazione emergenziale ha riguardato le coperture sanitarie**

*Roma, 23 febbraio 2022* - Intesa Sanpaolo rivolge da sempre una rilevante attenzione al welfare aziendale e al suo ruolo di sempre maggiore importanza nell'integrazione del Welfare State sia in relazione alla dinamica della piramide demografica, considerando la accentuata tendenza all'invecchiamento del nostro Paese, che come generatore di valore per le aziende, i dipendenti e le realtà locali. Tale considerazione assume ancora maggior significato alla luce di quelle che sono le priorità del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Sulla base della esperienza consolidata maturata nel proprio ambito aziendale Intesa Sanpaolo ha articolato progressivamente una ampia gamma di soluzioni per fornire risposta alle esigenze di welfare delle imprese, perfezionando anche opportune sinergie con la positiva esperienza che il gruppo Ubi ha maturato, e di integrazione previdenziale e sanitaria collettiva, il tutto arricchito dalla offerta di servizi bancari e assicurativi per i dipendenti.

Negli ultimi anni in particolare si è introdotta **Welfare Hub, piattaforma di relazione digitale e multicanale che consente il servizio per la gestione dei programmi di welfare aziendale, dedicato alle imprese** che scelgono di erogare ai propri dipendenti benefit sotto forma di beni e servizi in alternativa al pagamento in denaro cogliendo così le opportunità offerte dalla normativa fiscale.

In ambito assicurativo da giugno 2020 è stata introdotta la **Polizza Collettiva Infortuni di Intesa Sanpaolo Assicura** dedicata al mondo business che permette di assicurare intere categorie di lavoratori e collaboratori dal rischio infortunio, sia per ottemperare agli obblighi dei CCNL/CIA di riferimento, sia per soddisfare l'esigenza dell'azienda di proteggere i propri lavoratori e collaboratori nel **perimetro del welfare aziendale**.

Nel 2021 si è poi proseguito nel percorso di **implementazione delle coperture assicurative** per le imprese con particolare attenzione ai profili sanitari collettivi con il **Piano Sanitario Rimborso Spese Mediche e la Polizza collettiva malattie gravi, entrambe soluzioni**

**elaborate da Intesa Sanpaolo Rbm Salute** per le aziende interessate ad assicurare intere categorie omogenee di lavoratori.

Come ulteriore testimonianza della attenzione al Welfare aziendale prosegue poi, nell'alveo già tracciato dalla meritoria e proficua esperienza del Gruppo UBI, la collaborazione con la Scuola di alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro di ADAPT ([www.adapt.it](http://www.adapt.it)) per la elaborazione di **“Welfare for People”, Rapporto annuale sul welfare occupazionale e aziendale in Italia**, giunto alla quarta edizione.

Lo studio, a cura del Prof. Michele Tiraboschi, è frutto di una attività continuativa di monitoraggio sulla recente evoluzione del fenomeno e rappresenta un aggiornamento del lavoro avviato da alcuni anni, volto a inquadrare la diffusione del fenomeno alla luce della trasformazione economica, tecnologica, demografica anche rispetto alle criticità emerse con la diffusione dell'emergenza sanitaria.

## **I principali contenuti del Rapporto**

### **Il Welfare nella pandemia**

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 caso del settore dell'industria alimentare**

Nella stessa ottica è stata condotta **l'analisi sulla contrattazione collettiva in materia di welfare aziendale nel settore alimentare**, settore-chiave del sistema economico italiano, dopo gli approfondimenti sul settore metalmeccanico e sul settore chimico-farmaceutico svolti nei precedenti Rapporti.

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%).

## **La dimensione territoriale**

Il passaggio successivo dello studio, nel solco delle ricerche condotte nei precedenti Rapporti, è stato quello della analisi del welfare territoriale e di comunità. Nelle edizioni precedenti si sono analizzate la Provincia di Bergamo, di Brescia e di Cuneo, in questa si è svolta una dettagliata **analisi sulle Province di Parma, Reggio Emilia e Modena**, in cui è particolarmente radicata la presenza di industrie del settore alimentare.

Dall'analisi emerge come **nei territori in questione si stia lavorando molto per accrescere culturalmente la propensione delle imprese ad avviare questo tipo di iniziative** e la possibilità di raccordare le misure di welfare aziendale con il contesto di riferimento anche se tale sforzo non sembra essere ancora sufficiente a offrire un sostegno pienamente efficace all'occupazione femminile e alla natalità.

Si evidenzia poi la difficoltà del **collegamento tra l'azione di rappresentanza delle parti sociali sui territori e quella che avviene dentro il perimetro d'impresa**. Infatti, nonostante negli ultimi anni si siano moltiplicate diverse progettualità condivise che hanno coinvolto gli *stakeholders* del territorio avendo come focus principale l'ambito della conciliazione tra vita privata e vita professionale, questo tipo di progettualità sembra muoversi ancora su di un binario parallelo, ovvero nell'ambito della **contrattazione sociale territoriale e dei partenariati locali**, che resta in gran parte **scollato da quello della contrattazione collettiva**.

Appare allora 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

*“Come Gruppo riteniamo che il Rapporto possa contribuire ad una maggiore diffusione della conoscenza del Welfare aziendale in maniera da favorire una sua più omogenea diffusione sul territorio nazionale considerando che sia le statistiche nazionali che la nostra esperienza evidenziano una diffusione ancora prevalentemente nel Centro Nord” - ha dichiarato **Tiziana Lamberti**, responsabile Protezione e Welfare di Intesa Sanpaolo. “Il nostro obiettivo è proseguire il percorso intrapreso consolidando il nostro posizionamento e confermarci partner affidabile capace di rispondere alle esigenze delle aziende che oggi utilizzano la nostra piattaforma Welfare Hub per gestire i propri programmi di welfare aziendale. Oggi contiamo oltre 4100 aziende clienti e circa 198 mila dipendenti. In futuro amplieremo le coperture sanitarie integrative a sostegno del pilastro pubblico per fronteggiare il “rischio salute” sempre più percepito come fondamentale dal cittadino anche per effetto della pandemia.”*

*“Si tratta di una ulteriore conferma della visione che abbiamo sempre voluto portare nel Rapporto – ha dichiarato il prof. **Michele Tiraboschi**, coordinatore scientifico di ADAPT. Una visione di relazioni industriali secondo cui il welfare aziendale non è solo e principalmente uno strumento per contrastare l'arretramento del welfare pubblico ma un molteplice e prezioso insieme di strumenti che possono accompagnare in termini di sostenibilità le imprese e i lavoratori nelle imponenti trasformazioni del lavoro che stiamo vivendo e cioè la trasformazione demografica, quella digitale e quella ecologica.”*

Per informazioni:

**Intesa Sanpaolo**

Ufficio Media Banca dei Territori e Media Locali

[stampa@intesasanpaolo.com](mailto:stampa@intesasanpaolo.com)

**ADAPT**

Relazioni esterne e comunicazione istituzionale

[redazione@adapt.it](mailto:redazione@adapt.it)

**Intesa Sanpaolo**

Intesa Sanpaolo è una Wealth Management & Protection Company, nonché la principale Banca in Italia e una delle più solide e profittevoli banche europee. Come Bancassicurazione, offre servizi bancari commerciali, di corporate investment banking, private banking, gestione del risparmio, asset management e assicurativi. Il Gruppo Intesa Sanpaolo conta circa 13,5 milioni di clienti in Italia, serviti attraverso i suoi canali digitali e tradizionali, e 7,1 milioni di clienti all'estero, dove è presente con banche controllate operanti nel commercial banking in 12 Paesi in Europa centro-orientale, Medio Oriente e Nord Africa, oltre che con una rete internazionale specializzata nel supporto alla clientela corporate in 25 Paesi. Intesa Sanpaolo è riconosciuta come una delle banche più sostenibili al mondo ed è impegnata a diventare un modello di riferimento in termini di sostenibilità e responsabilità sociale e culturale. Promuove progetti rilevanti di inclusione

economica e riduzione della povertà, tra cui un fondo di impatto per 1,5 miliardi di euro di finanziamenti a categorie di soggetti con difficoltà di accesso al credito. In campo ambientale, ha creato un fondo di 6 miliardi di euro destinato all'economia circolare. Il Gruppo è inoltre fortemente impegnato in attività culturali in Italia e all'estero, con l'obiettivo di difendere, valorizzare e condividere il patrimonio storico-artistico del Paese, anche grazie alle esposizioni permanenti e temporanee ospitate presso le Gallerie d'Italia, i musei di Intesa Sanpaolo presenti a Milano, Napoli, Vicenza e, prossimamente, Torino.

Sito internet: [group.intesasanpaolo.com](https://group.intesasanpaolo.com) | News: <https://group.intesasanpaolo.com/it/sala-stampa/news> | Twitter: @intesasanpaolo | LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/intesa-sanpaolo> | Facebook: @intesasanpaolo | Instagram: @intesasanpaolo