



Il welfare aziendale: diffusione e prospettive nelle PMI

SECONDO RAPPORTO ANNUALE

Luglio 2024

Sommario

PREMESSA.....	2
IL WELFARE AZIENDALE NELLE PMI	4
LA LEVA FISCALE DECISIVA PER UNA MAGGIORE DIFFUSIONE	11
LE PROSPETTIVE DEL WELFARE AZIENDALE PER IL TRIENNIO 2024-2027.....	15
IL RUOLO DEI CONSULENTI DEL LAVORO NELLA PROMOZIONE DEL WELFARE AZIENDALE.....	20
NOTA METODOLOGICA.....	23

Il testo è stato realizzato da un gruppo di lavoro coordinato da Ester Dini

Premessa

Il testo che segue presenta i risultati della seconda indagine svolta dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro in collaborazione con Pluxee sulla diffusione del welfare aziendale tra le piccole e medie imprese italiane. La survey è stata realizzata attraverso la somministrazione di un questionario a struttura chiusa via CAWI nei mesi di aprile-giugno 2024 ed ha visto la partecipazione di 1.760 Consulenti del Lavoro.

A distanza di un anno dalla prima indagine (*Il welfare aziendale: diffusione e prospettive nelle PMI*, 2023) i risultati confermano la crescente diffusione che il welfare aziendale sta avendo anche tra le piccole e medie imprese, tradizionalmente più resistenti rispetto alle grandi verso tale tematica.

Rispetto al 2023, i Consulenti del Lavoro, figure centrali nell'avvicinare le imprese al welfare aziendale e nell'individuare le misure più consone alle esigenze di lavoratori e aziende, segnalano un incremento dell'attenzione delle imprese verso tale tematica.

Secondo il 62,8% degli intervistati, la diffusione tra le PMI è aumentata, in particolare al Nord Ovest e al Nord Est dove la quota di Consulenti del Lavoro che si esprime in tal senso arriva al 66% e 72,9%. E anche guardando al futuro, le previsioni sono all'insegna dell'ulteriore consolidamento. Il 64,2% degli intervistati prevede, infatti, nel triennio 2024-2027, un ulteriore aumento della diffusione degli strumenti di welfare.

A conferma di quanto emerso nell'indagine del 2023, quello preferito dalle PMI italiane è un welfare snello ed efficace, che mette al centro del proprio intervento il sostegno economico ai dipendenti e alle loro famiglie (il 72,9% individua questa come l'area di welfare aziendale più diffusa tra le PMI), senza però rinunciare a innovarsi, con l'erogazione di servizi che dalla salute (40,6%), alla conciliazione vita-lavoro (29,2%), alla formazione (11,9%), sebbene questi risultino meno diffusi.

In quest'ottica, i voucher (buoni pasto, multicategoriali) rappresentano il *core business* dell'intervento aziendale a favore dei dipendenti e collaboratori: uno strumento snello, di facile gestione ed efficacia immediata.

Tra questi, il "buono pasto" è di gran lunga il più consolidato e diffuso, destinato a anche nei prossimi anni a vedere crescere le fila dei soggetti beneficiari. Ma anche i voucher multicategoriali, finalizzati a supportare gli acquisti, hanno acquisito un discreto livello di diffusione che dovrebbe, secondo le previsioni degli intervistati, aumentare ancora di più nei prossimi anni.

Mentre resta più incertezza sui buoni benzina, che i Consulenti del Lavoro individuano come il secondo strumento più diffuso tra le aziende, ma con minore potenzialità di crescita nei prossimi anni.

Il rimborso delle utenze domestiche, quale strumento di sostegno ai lavoratori, appare ancora limitato, e con contenuti margini di crescita, così come le misure di sostegno alla salute.

La presenza di incentivi fiscali rappresenta un fattore determinante nella scelta delle PMI di adottare politiche di welfare (il 64,2% degli intervistati si esprime in tal senso), prima ancora della volontà di offrire un sostegno economico ai propri collaboratori (47,2%) e della stabilità della normativa, che rappresenta un fattore non indifferente ai fini della diffusione di un maggiore orientamento delle aziende verso tale dimensione (42,3%).

L'idea che ne emerge è quella di un welfare che sia economicamente sostenibile per l'azienda, la cui introduzione non sia eccessivamente onerosa, sotto il profilo economico, ma anche organizzativo e gestionale: sono questi i due aspetti che, dopo la scarsa conoscenza delle misure, giustificano la diffidenza che ancora caratterizza larga parte di piccole e medie imprese nei confronti delle misure di welfare aziendale.

Se nel futuro immediato, queste sono destinate a crescere, sia in termini quantitativi, con l'estensione del numero di aziende interessate, che qualitativi, con un incremento degli interventi anche in quelle aree – i servizi, in primis – che oggi appaiono più marginali nelle politiche di welfare aziendale delle PMI, i Consulenti del Lavoro giocano un ruolo centrale nel fare da ponte tra aziende e strutture provider di servizi di welfare.

Non solo riducendo le barriere informative, che rappresentano oggi il maggiore ostacolo nell'accesso al welfare aziendale da parte delle PMI, ma soprattutto orientando, progettando e sviluppando le soluzioni migliori che le aziende possono realizzare, alla luce dei bisogni dei collaboratori e delle misure di agevolazione esistenti.

Il welfare aziendale nelle PMI

La necessità crescente di introdurre misure di supporto a favore dei lavoratori e delle loro famiglie, i cui livelli retributivi sono stati fortemente penalizzati dalla spirale inflazionistica degli anni 2022-2023, ha portato a un sempre più interesse nei confronti del welfare aziendale.

Le innovazioni normative, succedutesi dal 2016 in avanti, hanno introdotto incentivi per le iniziative di welfare aziendale a beneficio dei dipendenti e delle loro famiglie, favorendo il diffondersi di una cultura di responsabilità delle imprese nei confronti dei propri dipendenti, che si traduce nell'adozione di politiche e strumenti sempre più diversificati e innovativi e nell'integrazione di tale dimensione tra gli asset strategici del business aziendale.

Tale tendenza appare evidente tra le imprese più strutturate, molte delle quali hanno fatto del welfare aziendale anche uno strumento di reputazione; ma anche tra le PMI, tali strumenti iniziano a diffondersi, sebbene fatichi a maturare una gestione più consapevole. Il welfare aziendale resta infatti sostanzialmente ancorato a strumenti tradizionali, alla presenza di incentivi, mentre non vengono pienamente apprezzati i vantaggi che l'introduzione di politiche finalizzate al benessere dei dipendenti apporta alla vita aziendale.

Alla richiesta di indicare quale sia il livello di diffusione dei diversi strumenti di welfare oggi disponibili per le imprese, il 62,3% dei Consulenti afferma come questo sia ancora "abbastanza basso", il 21,7% "basso". Solo il 15,9% lo considera "elevato" o "abbastanza elevato" (**tab. 1**).

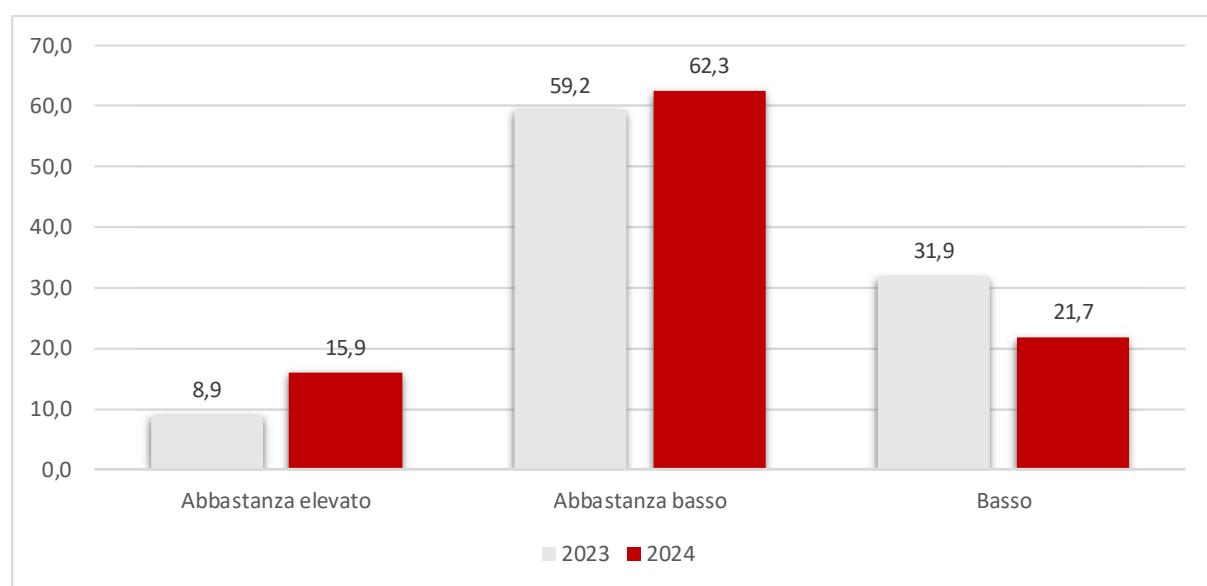
Tab. 1 – Livello di diffusione degli strumenti di welfare aziendale tra le PMI per area geografica, secondo i Consulenti del Lavoro, 2024 (val. %)

	Area geografica				
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Elevato	1,0	1,2	0,8	2,7	1,5
Abbastanza elevato	16,0	14,7	14,5	12,8	14,4
Abbastanza basso	63,7	67,6	63,4	56,4	62,3
Basso	19,3	16,5	21,3	28,1	21,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Pluxee e Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Tale valutazione risulta trasversale, non evidenziando particolari differenze tra aree del Paese. Va però evidenziato come rispetto ai risultati della stessa indagine condotta nel 2023, la quota di quanti considerano elevata o abbastanza elevata la diffusione del welfare aziendale tra le PMI sia cresciuta di 7 punti percentuali (nel 2023 la percentuale era dell'8,9%) mentre si è ridotta la quota di coloro che la valutano bassa (dal 31,9% al 21,7%) (fig. 1).

Fig. 1 – Livello di diffusione degli strumenti di welfare aziendale tra le PMI secondo i Consulenti del Lavoro, confronto 2023 - 2024 (val. %)



Fonte: indagine Pluxee e Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

La dimensione settoriale di appartenenza risulta determinante nell'orientare una maggiore attenzione delle piccole e medie imprese verso il welfare aziendale. I settori in cui, secondo i Consulenti del Lavoro, si registra la maggiore diffusione sono l'industria manifatturiera (la indica al primo posto più della metà degli intervistati, il 50,6%) e il commercio (46,1%) (tab. 2).

A seguire, ma di molto distanziati, vi sono i servizi avanzati alle imprese (27,1%), il credito e assicurazioni (22,2%), il settore dell'informazione e comunicazione (17,2%), mentre solo una quota marginale di Consulenti del lavoro indica altri compatti, quali alberghi e ristoranti, logistica e trasporti, sanità e istruzione, servizi personali e ricreativi, edilizia.

Tab. 2 – Settori in cui gli strumenti di welfare aziendale sono più diffusi per area geografica, secondo i Consulenti del Lavoro, 2024 (val. %)

	Area geografica di residenza				
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Industria manifatturiera	55,6	67,2	48,7	35,5	50,6
Commercio e riparazione	53,3	42,2	45,0	43,6	46,1
Servizi avanzati alle imprese	32,5	25,6	25,9	24,5	27,1
Credito e assicurazione	24,4	22,6	20,6	21,3	22,2
Servizi di informazione e comunicazione	21,1	14,5	18,3	14,8	17,2
Alberghi e ristoranti	6,9	10,2	10,3	18,9	11,9
Logistica e trasporti	8,6	9,0	9,0	15,3	10,7
PA	3,3	6,0	6,6	15,5	8,2
Sanità / istruzione	6,6	5,7	5,8	12,1	7,8
Servizi personali, ricreativi, associativi	7,4	6,9	5,3	8,3	7,0
Edilizia	3,3	3,6	7,4	12,4	7,0
Agricoltura	0,5	0,0	1,9	3,6	1,6

Fonte: indagine Pluxee e Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Considerando gli strumenti di welfare aziendale diffusi tra le PMI, il sostegno economico ai lavoratori e alle loro famiglie è di gran lunga il più diffuso: lo indica al primo posto il 72,9% degli intervistati, con percentuali più elevate al Nord e più basse al Sud (**tab. 3**).

A seguire, la seconda dimensione di intervento è quella relativa alla salute-assistenza, indicata, a distanza, dal 40,6% dei rispondenti, mentre appaiono meno sviluppate le misure di conciliazione vita-lavoro (29,2% degli intervistati), la previdenza (14,9%) e la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti e collaboratori (11,9%).

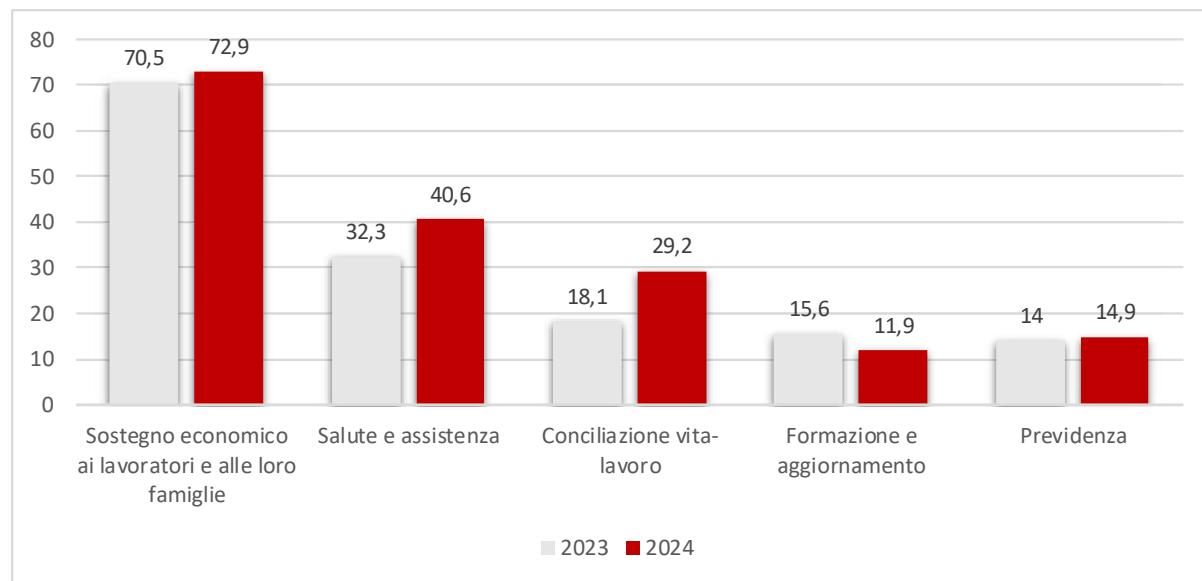
Rispetto al 2023, si registra un incremento della quota di Consulenti del Lavoro che indica tra gli strumenti più diffusi, quelli di conciliazione vita-lavoro (dal 18,1% al 29,2%) e salute e assistenza (dal 32,3% al 40,6%); di contro si riduce, di poco, la formazione e l'aggiornamento (dal 15,6% all'11,9%) (**fig. 2**).

Tab. 3 – Aree su cui si concentrano gli interventi di welfare aziendale da parte delle PMI per area geografica, secondo i Consulenti del Lavoro, 2024 (val. %)

	Area geografica				
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Sostegno economico ai lavoratori e alle loro famiglie	76,1	80,4	73,4	64,1	72,9
Salute e assistenza	41,7	36,1	40,0	43,2	40,6
Conciliazione vita-lavoro	33,6	31,0	30,3	23,3	29,2
Previdenza	16,0	17,2	12,4	14,4	14,9
Formazione e aggiornamento	6,9	5,7	11,8	20,8	11,9

Fonte: indagine Pluxee e Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Fig. 2 – Aree su cui si concentrano gli interventi di welfare aziendale da parte delle PMI, secondo i Consulenti del Lavoro, confronto 2023 - 2024 (val. %)



Fonte: indagine Pluxee e Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

A livello territoriale, emergono alcune differenze. Al Nord Est appare molto più spinta la concentrazione degli interventi di welfare su quelli di sostegno economico a lavoratori e famiglie (indica l'item l'80,4% del campione), mentre appaiono relativamente meno

sviluppate le altre forme. Al Sud, e in parte anche al Centro, sembrano invece più sviluppati altri tipi di intervento, legati in particolare alla formazione: nel Mezzogiorno, questa viene indicata dal 20,8% degli intervistati.

Tab. 3 – Aree su cui si concentrano gli interventi di welfare aziendale da parte delle PMI per area geografica, secondo i Consulenti del Lavoro, 2024 (val. %)

	Area geografica				
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Sostegno economico ai lavoratori e alle loro famiglie	76,1	80,4	73,4	64,1	72,9
Salute e assistenza	41,7	36,1	40,0	43,2	40,6
Conciliazione vita-lavoro	33,6	31,0	30,3	23,3	29,2
Previdenza	16,0	17,2	12,4	14,4	14,9
Formazione e aggiornamento	6,9	5,7	11,8	20,8	11,9

Fonte: indagine Pluxee e Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

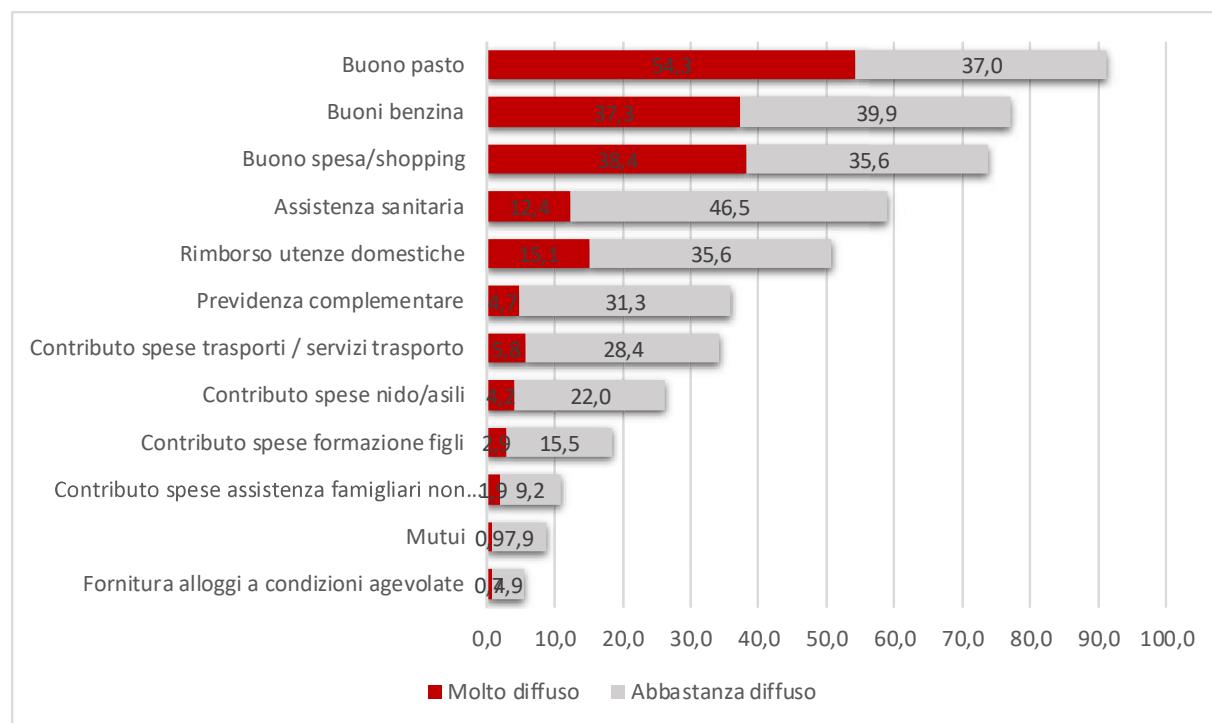
Approfondendo il dettaglio delle misure di sostegno economico, i buoni pasto appaiono di gran lunga i più diffusi tra le PMI. Consolidato strumento di welfare aziendale, essi rappresentano il *core* degli interventi aziendali a vantaggio dei lavoratori (afferma che sono “molto” e “abbastanza” diffusi rispettivamente il 54,3% e 37% dei Consulenti del Lavoro intervistati). Seguono i buoni benzina e i buoni spesa/shopping considerati molto diffusi rispettivamente dal 37,3% e 38,4% dei rispondenti (**fig. 3**).

Rispetto a tali misure, altri interventi, pure utili a sostenere i salari dei lavoratori, non sembrano riscuotere lo stesso apprezzamento. Risulta, infatti, di molto inferiore il rimborso delle utenze domestiche dei lavoratori, introdotto dalle normative più recenti per far fronte al caro energia: solo il 15,2% degli intervistati lo considera “molto diffuso”. E ancor più bassa risulterebbe la diffusione di strumenti di assistenza sanitaria, previdenza complementare, contributo trasporti, spese asili nido, assistenza familiari.

A livello geografico, si conferma una maggiore diffusione degli strumenti indicati al Nord Est. Buoni basto, benzina e, in parte, multicategoriali risultano ampiamente ed equamente diffusi tra le PMI, segnalando una buona capacità di penetrazione anche degli strumenti più innovativi (**tab. 4**).

Di contro, al Centro e al Sud il sostegno economico diretto ai lavoratori si concentra principalmente sui buoni pasto, mentre risulta meno diffuso il ricorso a buoni benzina e spesa/shopping.

Fig. 3 – Strumenti di sostegno economico più diffusi tra le PMI secondo i Consulenti del Lavoro, 2024 (val. %)



Fonte: indagine Pluxee e Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Rispetto al 2023, stando alle indicazioni fornite dai Consulenti del Lavoro, aumenta la diffusione dei buoni pasto (la quota di coloro che considerano molto diffuso lo strumento passa dal 39,8% al 54,3%), dei buoni benzina (dal 24% al 38,4%), dei buoni spesa (dal 27,3% al 37,3%). Cresce di poco, la diffusione del rimborso utenze domestiche, l'assistenza sanitaria, mentre non si registrano scostamenti significativi per il contributo alle spese di trasporto, asili nido, previdenza complementare, formazione dei figli (**tab. 5**).

Tab. 4 – Strumenti di sostegno economico “molto diffusi” tra le PMI, per area geografica secondo i Consulenti del Lavoro, 2024 (val. %)

	Area geografica				
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Buono pasto	59,1	55,0	55,4	48,4	54,3
Buono spesa/shopping	47,7	54,7	33,2	21,9	38,4
Buoni benzina	42,5	51,5	32,5	26,4	37,3
Rimborso utenze domestiche	15,3	20,9	14,0	11,7	15,1
Assistenza sanitaria	14,0	12,3	12,3	11,2	12,4
Contributo spese trasporti / servizi trasporto	6,0	4,4	5,9	6,5	5,8
Previdenza complementare	4,7	5,2	4,6	4,4	4,7
Contributo spese nido/asili	4,5	4,3	3,2	4,6	4,2
Contributo spese formazione figli	3,4	1,9	2,7	3,3	2,9
Contributo spese assistenza familiari non autosufficienti	0,8	0,9	1,6	3,7	1,9
Mutui	0,5	0,3	1,3	1,2	0,9
Fornitura alloggi a condizioni agevolate	0,8	0,6	0,3	1,2	0,7

Fonte: indagine Pluxee e Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Tab. 5 – Strumenti di sostegno economico “molto diffusi” tra le PMI, secondo i Consulenti del Lavoro, confronto 2023-2024 (val. %)

	2023	2024	Diff. 2023-2024
Buono pasto	39,8	54,3	14,5
Buoni benzina	24	38,4	14,4
Buono spesa/shopping	27,3	37,3	10,0
Rimborso utenze domestiche	7,9	15,1	7,2
Assistenza sanitaria	6,1	12,4	6,3
Contributo spese trasporti / servizi trasporto	3,5	5,8	2,3
Previdenza complementare	3,5	4,7	1,2
Contributo spese nido/asili	2,6	4,2	1,6
Contributo spese formazione figli	1,3	2,9	1,6
Contributo spese assistenza familiari non autosufficienti	1,3	1,9	0,6
Mutui	1,1	0,9	-0,2
Fornitura alloggi a condizioni agevolate	0,7	0,7	0,0

Fonte: indagine Pluxee e Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

La leva fiscale decisiva per una maggiore diffusione

I consulenti delle imprese sono figure centrali nell'orientare le scelte aziendali verso il welfare aziendale e soprattutto verso l'adozione degli strumenti più idonei alle esigenze di aziende e lavoratori.

Alla richiesta di indicare come viene introdotto il welfare in azienda, il 71,9% dei Consulenti del Lavoro afferma che, generalmente, avviene su proposta degli stessi consulenti delle imprese, mentre un terzo circa (33,8%) indica i fornitori dei servizi di welfare e il 23% la richiesta esplicita dei dipendenti. Per il 20,1% sono gli stessi datori di lavoro a farsi generalmente promotori dell'iniziativa (**tab. 6**).

Tab. 6 – La promozione e l'introduzione del welfare aziendale tra le PMI, per area geografica, secondo i Consulenti del Lavoro, 2024 (val. %)

	Area geografica				
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Su proposta di consulenti	68,4	76,6	68,8	74,1	71,9
Su proposta di fornitori di servizi di welfare	40,5	31,8	30,7	32,1	33,8
Su richiesta dei lavoratori	23,3	21,6	25,7	21,5	23,0
Su iniziativa dei datori di lavoro	25,8	23,7	18,6	13,7	20,1
Altro	4,6	3,9	3,7	2,4	3,6

Fonte: indagine Pluxee e Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

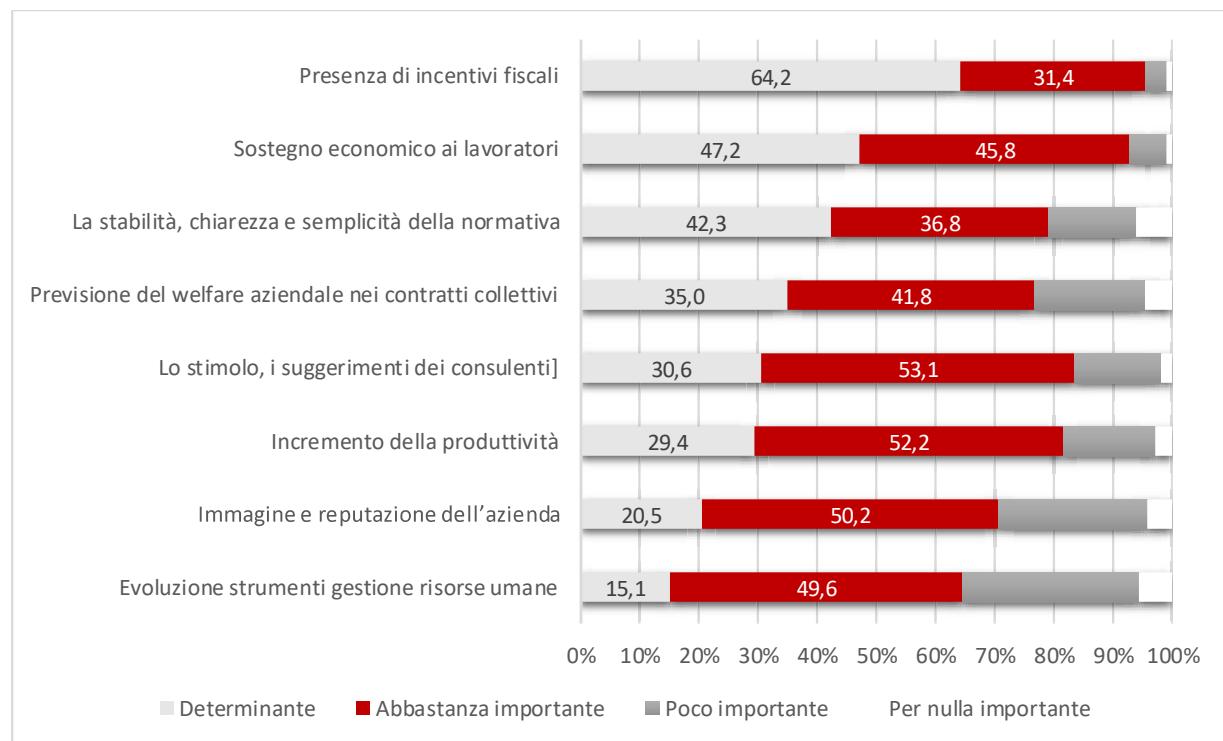
Al Nord Est e al Sud Italia la spinta dei consulenti sembra risultare ancora più determinante, mentre al Nord Ovest la capacità promozionale dei fornitori di servizi di welfare appare più decisiva che in altre parti del Paese.

Il ruolo svolto dai consulenti trova ragione anche nelle motivazioni che portano le aziende a scegliere di adottare politiche di welfare. La specifica natura degli strumenti adottati dalle PMI, prevalentemente di sostegno economico ai dipendenti, rende centrale la

possibilità di poter fruire di incentivi fiscali: il 64,2% del campione di intervistati afferma che questi sono determinanti nella scelta di introdurre misure di welfare. Ma anche la volontà di fornire un sostegno economico ai lavoratori è una motivazione rilevante: il 47,2% la reputa "determinante", il 45,8% "abbastanza importante" (fig. 4).

È nel mix di obiettivi (sostenere i redditi dei lavoratori) e opportunità (la possibilità di agevolazioni), pertanto, che matura la decisione aziendale. Una scelta che, almeno con riferimento alle PMI, appare meno condizionata da altri fattori, che non sono però del tutto ininfluenti: la stabilità, chiarezza e semplicità della normativa, indicata dal 42,3% degli intervistati come determinante, la previsione di misure di welfare nei contratti collettivi (35%), lo stimolo dei consulenti (30,6%), l'incremento della produttività (29,4%), l'immagine e la reputazione dell'azienda (20,5%) e, da ultimo, l'evoluzione degli strumenti di gestione delle risorse umane, indicato come determinante però solo dal 15,1% degli intervistati.

Fig. 4 – L'importanza dei seguenti fattori nell'orientare le politiche di welfare aziendale da parte delle PMI, secondo i Consulenti del Lavoro, 2024 (val. %)



Fonte: indagine Pluxee e Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Tab. 7 Fattori considerati determinanti nell'orientare le politiche di welfare aziendale da parte delle PMI, per area geografica, secondo i Consulenti del Lavoro, 2024 (val. %)

	Area geografica di residenza				
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Presenza di incentivi fiscali	66,1	72,0	60,7	59,7	64,2
Sostegno economico ai lavoratori	48,1	51,2	46,8	43,6	47,2
La stabilità, chiarezza e semplicità della normativa	40,3	47,2	41,4	41,4	42,3
Previsione del welfare aziendale nei contratti collettivi	31,7	39,1	38,1	32,2	35,0
Lo stimolo, i suggerimenti dei consulenti]	27,5	31,7	29,8	33,0	30,6
Incremento della produttività	26,8	27,8	29,0	33,1	29,4
Immagine e reputazione dell'azienda	21,1	17,1	17,6	24,9	20,5
Evoluzione strumenti gestione risorse umane	12,5	15,1	16,6	16,0	15,1

Fonte: indagine Pluxee e Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Tra le aziende che invece non ricorrono al welfare aziendale, la mancanza di conoscenza degli strumenti assieme al timore che questo possa tradursi in un costo aggiuntivo per l'azienda rappresentano le motivazioni principali della mancata adozione: indica rispettivamente il primo item il 42,6% degli intervistati, il secondo il 41%. Soprattutto al Sud Italia, tali fattori risultano un ostacolo particolarmente rilevante.

Anche la "complessità di gestione" rappresenta, secondo i Consulenti del Lavoro, una paura diffusa tra le aziende (la segnala il 35,3%, ma al Nord Est la percentuale arriva al 41,9%) mentre appaiono meno rilevanti altri fattori quali la "mancanza di visione strategica" delle aziende (indicata dal 30%) o la "scarsa propensione all'innovazione" (20,7%).

Del tutto marginale, secondo gli intervistati, sono gli effetti dei cambiamenti che la normativa ha avuto negli anni, considerati come un possibile ostacolo all'adozione di strumenti di welfare aziendale solo dal 9,2% degli intervistati (**tab. 8**).

Tab. 8 – Fattori che ostacolano una maggiore diffusione del welfare aziendale tra le PMI, per area geografica, secondo i Consulenti del Lavoro, 2024 (val. %)

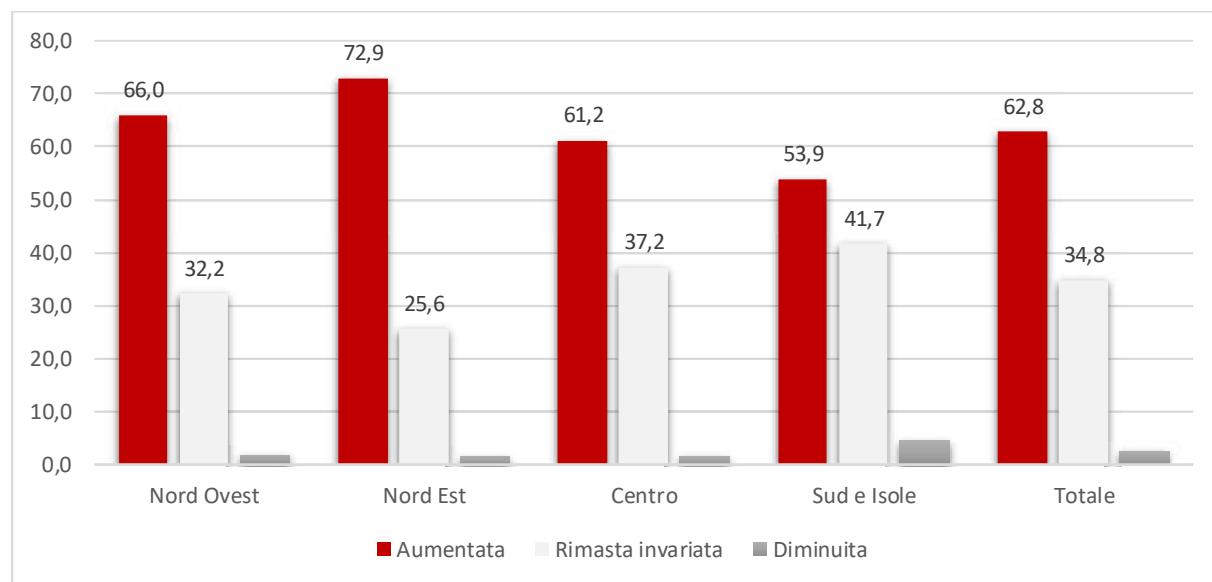
	Area geografica di residenza				
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Scarsa conoscenza degli strumenti e della normativa	41,2	39,5	42,8	45,9	42,6
Costo aggiuntivo per il welfare	44,3	38,0	38,4	42,6	41,0
Complessità di gestione	38,7	41,9	34,7	27,9	35,3
Mancanza di visione strategica	25,2	32,8	29,8	32,4	30,0
Scarsa propensione all'innovazione	23,2	18,4	20,6	20,2	20,7
Cambiamenti normativi	8,7	12,0	9,4	7,5	9,2

Fonte: indagine Pluxee e Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Le prospettive del welfare aziendale per il triennio 2024-2027

Negli ultimi anni il welfare aziendale ha riscosso sempre più interesse da parte delle PMI. Secondo il 62,8% degli intervistati, tra il 2022 e il 2024, la diffusione tra le PMI è aumentata, in particolare al Nord Ovest e al Nord Est dove la quota di Consulenti del Lavoro che si esprime in tal senso arriva al 66% e 72,9%. Della restante parte del campione, il 34,8% reputa che la diffusione sia rimasta invariata, mentre è del tutto residuale la quota di quanti indicano una riduzione (**fig. 5**).

Fig. 5 – L'evoluzione della diffusione del welfare aziendale tra 2022 e 2024, per area geografica, secondo i Consulenti del Lavoro, 2024 (val. %)



Fonte: indagine Pluxee e Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Anche guardando al futuro, le previsioni dei Consulenti del Lavoro sono all'insegna della crescita. Il 64,2% pensa che, nel triennio 2024-2027, ci sarà un aumento della diffusione di tale strumento. A questa quota si aggiunge l'11,9% che ne prevede un aumento sostenuto. Solo il 22,3% pensa che la diffusione tra le PMI rimarrà stabile, mentre del tutto marginale (1,5%) è la quota di quanti prevedono un ridimensionamento (**tab. 9**).

Tab. 9 – Le previsioni di evoluzione del welfare aziendale tra le PMI nel triennio 2024-2027, per area geografica, secondo i Consulenti del Lavoro, 2024 (val. %)

	Area geografica di residenza				
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Crescita sostenuta	10,6	11,7	9,7	15,1	11,9
Crescita discreta	66,7	69,3	62,1	60,1	64,2
Stazionarietà	21,2	18,4	27,9	21,4	22,3
Diminuzione	1,5	0,6	0,3	3,3	1,5
Totali	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Pluxee e Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Coerentemente con le valutazioni effettuate, a crescere maggiormente saranno quelle dimensioni di welfare che prevedono sostegni diretti ai lavoratori e alle loro famiglie: il 69,6% dei Consulenti del Lavoro reputa che sarà questa l'area dove aumenterà l'impegno da parte delle PMI.

Ma non è da sottovalutare anche il ruolo crescente che avranno altre dimensioni: il 49,7% prevede un incremento dell'“area salute e assistenza”, il 43,2% della “conciliazione vita-lavoro”.

Appaiono invece in prospettiva meno dinamiche altre aree di welfare aziendale, a oggi ancora poco coperte dalle PMI. Solo il 20,3% dei Consulenti del Lavoro pensa che ci sarà un incremento degli interventi sul fronte della previdenza e il 10,6% su quello della formazione e aggiornamento professionale (**tab. 10**).

L'orientamento dei territori presenta alcune differenze. Al Nord, la spinta verso il welfare aziendale, oltre a essere più netta, sembra abbracciare una gamma più ampia di interventi, soprattutto in tema di salute e assistenza. Di contro, al Sud si riscontra, in prospettiva, un'attenzione maggiore al tema della formazione (prevede una crescita di tali tipi di interventi il 24,9% degli intervistati). Al Nord Est, le imprese, secondo i Consulenti del Lavoro, oltre al sostegno economico delle famiglie, punteranno di più sugli strumenti di conciliazione vita-lavoro.

Tab. 10 – Aree per cui è prevista crescita degli interventi di welfare aziendale tra le PMI nel triennio 2024-2027, per area geografica, secondo i Consulenti del Lavoro, 2024 (val. %)

	Area geografica di residenza				
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Sostegno economico ai lavoratori e alle loro famiglie	71,0	76,7	71,5	61,5	69,6
Salute e assistenza	53,3	47,1	47,1	50,6	49,7
Conciliazione vita-lavoro	42,7	46,8	45,3	39,2	43,2
Previdenza	19,7	20,2	15,4	24,9	20,3
Formazione e aggiornamento	7,1	6,9	10,5	16,5	10,6

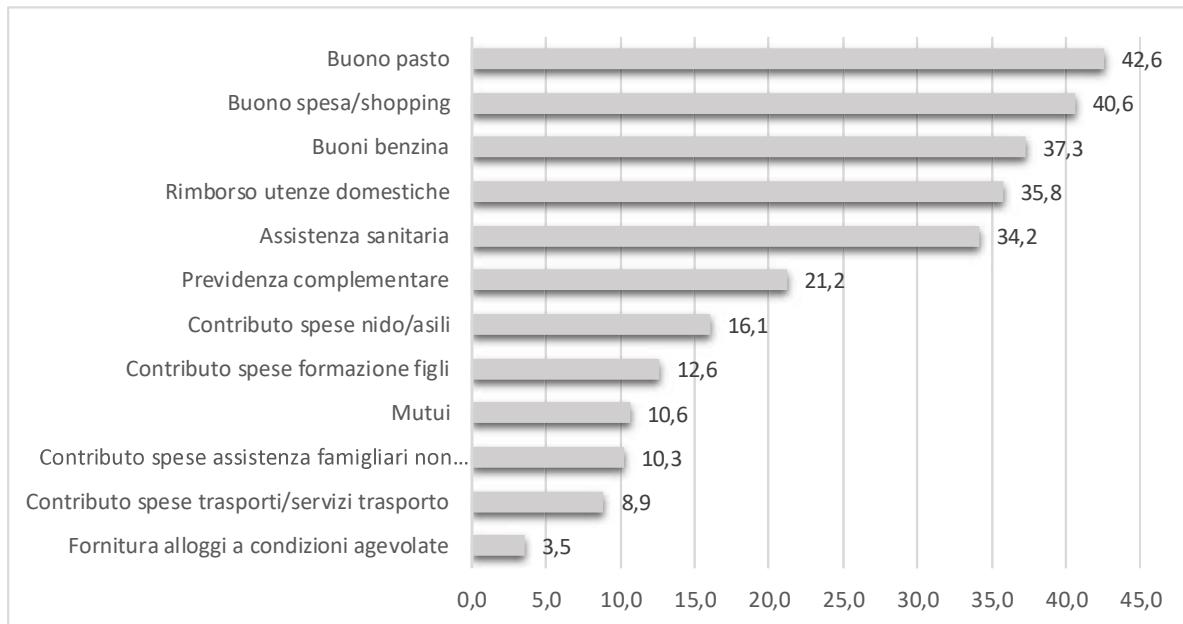
Fonte: indagine Pluxee e Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Nell'ambito degli strumenti di sostegno economico, quelli che secondo i Consulenti del Lavoro cresceranno maggiormente nei prossimi tre anni sono i buoni pasto (li indica al primo posto il 42,6% del campione), seguiti dai buoni multicategoriali (40,6%). Il 37,3% pensa che aumenterà l'utilizzo dei buoni benzina (**fig. 7**).

A seguire poco più di un terzo degli intervistati (35,8%) indica il rimborso delle utenze domestiche, mentre il 34,2% l'assistenza sanitaria.

Se la crescita si concentrerà, pertanto, sugli strumenti che permettono alle aziende una gestione flessibile, rapida e semplice del welfare aziendale, minori prospettive hanno altri interventi quali quelli di previdenza complementare (prevede una maggiore diffusione nel prossimo triennio solo il 21,2% degli intervistati), il contributo spese nido e asili (16,1%), il contributo spese alla formazione dei figli (12,6%), i mutui (10,6%), l'assistenza ai famigliari non autosufficienti (10,3%), contributo spese trasporti (8,9%).

Fig. 6 – Strumenti di sostegno economico considerati maggiormente in crescita nei prossimi anni, secondo i Consulenti del Lavoro, 2024 (val. %)



Fonte: indagine Pluxee e Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

L'analisi a livello territoriale evidenzia alcune differenze interessanti, che riflettono il diverso grado di diffusione del welfare aziendale nel Paese. Al Nord, i Consulenti del Lavoro prevedono per il prossimo triennio un aumento soprattutto dei buoni multicategoriali (48% al Nord Ovest e 47,6% al Nord Est), prima ancora che dei buoni pasto, già ampiamente diffusi tra le PMI. Anche i buoni benzina, secondo le previsioni degli intervistati, riscuoteranno un'attenzione crescente da parte delle imprese, molto più che al Centro e al Sud Italia (**tab. 11**).

Al Sud, le valutazioni dei consulenti sul futuro del welfare aziendale appaiono più "caute". Se da una parte risulta molto più bassa la quota di coloro che prevedono un aumento delle misure di sostegno economico alle famiglie, a partire dalle diverse tipologie di buono, dall'altro si segnala un'attenzione crescente verso l'assistenza sanitaria, presumibilmente legata alla maggiore difficoltà che i cittadini residenti al Sud Italia incontrano nell'accesso alle prestazioni del SSN. È indicativo che il 40,8% dei Consulenti del Lavoro residenti nelle regioni del Mezzogiorno prevedano per il prossimo triennio un aumento di attenzione delle aziende verso tale dimensione, collocando tale item al primo posto per prospettive di crescita.

In via generale, va rilevato come anche al Nord, le maggiori prospettive di crescita siano legate proprio all'utilizzo degli strumenti di welfare più flessibili, che garantiscono una maggiore efficacia e rapidità dell'intervento. Rimangono, infatti, molto più limitate, a detta degli stessi intervistati, le prospettive di sviluppo di altri tipi di interventi, dalla previdenza complementare, al contributo spese asili nido e formazione figli, fino a quello per l'assistenza dei familiari non autosufficienti.

Tab. 11 – Strumenti di sostegno economico considerati maggiormente in crescita nei prossimi anni, per area geografica, secondo i Consulenti del Lavoro, 2024 (val. %)

	Area geografica di residenza				
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Buono pasto	45,2	41,3	44,6	39,5	42,6
Buono spesa/shopping	48,0	47,6	41,4	28,3	40,6
Buoni benzina	42,4	44,6	33,0	30,9	37,3
Rimborso utenze domestiche	35,3	41,9	38,5	29,4	35,8
Assistenza sanitaria	31,2	28,3	34,6	40,8	34,2
Previdenza complementare	20,1	20,8	18,7	24,7	21,2
Contributo spese nido/asili	14,5	14,8	15,8	18,6	16,1
Contributo spese formazione figli	11,7	12,7	13,7	12,6	12,6
Mutui	9,6	8,1	9,5	14,3	10,6
Contributo spese assistenza familiari non autosufficienti	8,9	7,8	12,9	11,0	10,3
Contributo spese trasporti/servizi trasporto	7,9	7,2	8,4	11,4	8,9
Fornitura alloggi a condizioni agevolate	2,0	1,5	3,7	6,3	3,5

Fonte: indagine Pluxee e Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Il ruolo dei Consulenti del Lavoro nella promozione del welfare aziendale

I Consulenti del Lavoro hanno un ruolo chiave nella promozione e attuazione delle misure di welfare aziendale tra le PMI. Tale materia ha assunto un peso crescente per gli stessi professionisti, e in particolare per i giovani, che trovano nel welfare aziendale l'opportunità di inserirsi in nuovi mercati ancora non completamente presidiati.

Tra i Consulenti del Lavoro intervistati, il 68,3% dichiara di erogare servizi di welfare aziendale. Si tratta di un percentuale molto elevata, che non può però essere riproporzionata all'intero universo, considerando che l'oggetto specifico di indagine (il welfare aziendale, appunto) può avere prodotto un effetto di autoselezione nella partecipazione all'indagine, sovrastimando la componente più interessata professionalmente alla tematica.

La distribuzione dei dati territoriali mostra delle tendenze già emerse in altre indagini della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, ovvero un orientamento più marcato verso tale tematica tra gli iscritti al Nord, in particolare al Nord Est, dove la quota di quanti erogano servizi professionali in materia arriva al 78,7%, rispetto al Centro Sud, dove il welfare aziendale è meno diffuso tra le aziende (**tab. 12**).

Tab. 12 – Distribuzione dei Consulenti del Lavoro per erogazione di servizi di welfare aziendale, 2024 (val. %)

	Area geografica				
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Si	70,2	78,7	68,4	58,6	68,3
No	29,8	21,3	31,6	41,4	31,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Pluxee e Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Tra quanti non si occupano di welfare aziendale, la motivazione prevalente addotta dagli intervistati è lo scarso interesse delle imprese clienti verso tale tematica o la mancanza di risorse adeguate. La indica il 74,1%, ma con percentuali molto diversificate per area geografica: dal 65,7% del Nord Est al 78,3% del Sud. La restante quota afferma di non essere esperto della materia (21,2%) o comunque interessato a svilupparla (4,7%) (**tab. 13**).

Tab. 13 – Motivi per cui i Consulenti non si occupano di welfare aziendale, 2024 (val. %)

	Area geografica				
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Non sono esperto / non conosco bene	22,2	30,0	19,3	18,5	21,2
Le imprese clienti non sono interessate / non hanno risorse adeguate	70,1	65,7	76,5	78,3	74,1
Non mi interessa la materia	7,7	4,3	4,2	3,3	4,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Pluxee e Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Rispetto al ruolo che i professionisti possono giocare nel favorire una maggiore diffusione degli strumenti di welfare aziendale tra le PMI, si riscontra una buona consapevolezza: i Consulenti sanno di essere "importanti, ma non decisivi" (così si esprime il 62,7%), considerando che, di fatto, la scelta di introdurlo risulta condizionata da altri fattori, su cui i professionisti hanno pochi margini di manovra; il 31,9% pensa, invece, che il ruolo dei Consulenti del Lavoro sia "decisivo" (**tab. 14**).

Tab. 14 – La percezione del ruolo dei Consulenti nella diffusione degli strumenti di welfare aziendale, 2023 (val. %)

	Area geografica				
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Decisivo	30,2	33,8	27,4	35,9	31,9
Importante ma non decisivo	65,2	62,2	65,8	58,4	62,7
Secondario	4,6	3,9	6,8	5,8	5,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Pluxee e Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Rispetto all'aggiornamento professionale specifico in materia, gli intervistati individuano come principale "fonte" di informazione e aggiornamento le iniziative dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro (59,7%) e di Fondazione Studi (57,5%), canale che al Centro e al Sud risulta la principale fonte di informazione (**tab. 15**).

Più marginali ai fini dell'aggiornamento sono i canali diretti messi a disposizione dalle aziende *provider* di servizi di welfare aziendale (è il 37,4% degli intervistati a dichiarare di rivolgersi direttamente a tale fonte) o lo scambio di informazioni con altri colleghi (15%).

Tab. 15 – I canali di aggiornamento dei Consulenti del Lavoro in materia di welfare aziendale, per area geografica, 2024 (val. %)

	Area geografica di residenza				
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Iniziative dell'Ordine	61,3	61,3	58,5	58,0	59,7
Iniziative di Fondazione Studi Consulenti del lavoro	57,3	53,5	60,1	58,7	57,5
Iniziative delle aziende provider di servizi welfare aziendale	38,2	31,2	41,0	38,2	37,4
Altri colleghi	13,0	16,5	13,3	17,0	15,0
Riviste specializzate di settore	5,6	5,1	2,9	2,9	4,0
Corsi di aggiornamento	2,8	5,4	2,6	2,5	3,2

Fonte: indagine Pluxee e Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Con riferimento alle modalità di aggiornamento, il 72,4% afferma di consultare direttamente documenti ufficiali, come leggi, circolari, ma anche Linee guida messe a disposizione dagli organi di categoria. È questa la modalità di gran lunga più scelta dagli iscritti. A seguire, il 44% effettua ricerche in materia sul web, il 38,5% consulta riviste specializzate di settore, e il 34,6% manuali sul welfare aziendale (**tab. 16**).

Una quota più ridotta (23,2%) si aggiorna attraverso video/canali dedicati, mentre è una minoranza a seguire corsi di aggiornamento (2%) o convegni in materia (0,6%).

Tab. 16 – Strumenti di aggiornamento dei Consulenti del Lavoro in materia di welfare aziendale, per area geografica, 2024 (val. %)

	Area geografica di residenza				
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Documenti ufficiali (leggi, circolari, linee guida)	73,4	76,6	70,2	70,4	72,4
Web	40,1	35,7	50,8	47,7	44,0
Riviste specializzate di settore	38,8	45,3	36,6	34,7	38,5
Manuali / Linee guida	33,2	40,5	30,4	35,0	34,6
Video specifici in materia	24,1	18,9	23,8	24,9	23,2
Corsi di aggiornamento	2,5	2,1	2,4	1,1	2,0
Convegni	1,0	1,2	0,3	0,2	0,6

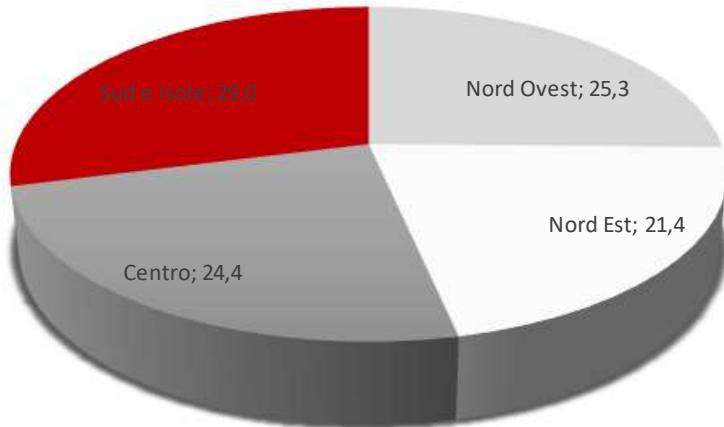
Fonte: indagine Pluxee e Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Nota metodologica

Il testo raccoglie i risultati dell'indagine condotta da Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su un campione di 1.760 Consulenti del Lavoro. L'indagine è stata realizzata con metodo CAWI, attraverso la somministrazione di un questionario a struttura chiusa, dal 16 aprile al 5 giugno 2024.

Il campione risulta proporzionalmente distribuito per area geografica. Il 29% dei rispondenti risiede al Sud e nelle isole, il 25,3% al Nord Ovest, il 21,4% al Nord Est e il 24,4% al Centro.

Tab. 20 – Distribuzione del campione per area geografica, 2024 (val. %)



Fonte: indagine Pluxee e Fondazione Studi Consulenti del Lavoro