



ASSOLOMBARDA

Osservatorio Welfare Assolombarda

ANNO 2024

Rapporto n° 03/2025

A cura

Centro Studi, Territorio e Ambiente

Con la collaborazione di



Indice Contenuti

1. In sintesi	5
2. Il trend della contrattazione	7
Il quadro nazionale	7
Il quadro del territorio di Assolombarda	10
Il quadro per settore di attività	15
3. I trend del mercato	19
Le fonti di finanziamento	19
La spesa welfare	20
Il pacchetto di benefit	22
4. Appendice metodologica	25
Qualche definizione	25
Glossario dei termini	27



In sintesi

La percentuale di **accordi** depositati presso il Ministero del Lavoro **con contenuto di welfare aziendale** nel 2024 risulta pari al 60%, una percentuale cresciuta nel tempo che negli ultimi anni si sta stabilizzando.

Il dato è in linea con il 67% rilevato dall'indagine sul lavoro, condotta tra associate di Assolombarda, con riferimento al territorio di Milano, Monza, Pavia e Lodi.

Cresce l'apprezzamento tra i lavoratori: aumenta (al 26%, dal 21% rilevato nel 2023) la percentuale di **chi converte** il premio di produzione e sale la **quota di premio convertita** (al 65%, dal 60% rilevato nella scorsa edizione dell'indagine).

L'Osservatorio, grazie ai provider che collaborano all'iniziativa, dispone di informazioni di dettaglio sulle somme mediamente spese dai beneficiari di welfare aziendale e sulle tipologie di servizi fruiti.

Stando ai dati raccolti, l'importo speso nel 2024 in servizi welfare ammonta a 654 euro, pari al 77% di quanto a disposizione: ciò significa che ogni lavoratore ha mediamente potuto disporre di circa **850 euro**.



Il trend della contrattazione

IL QUADRO NAZIONALE

Dagli accordi - aziendali o territoriali – depositati presso il Ministero del Lavoro risulta che nel 2024¹ sono state 18.963 le dichiarazioni di conformità che si riferiscono a contratti attivi², di cui 15.337 sono contratti aziendali e 3.426 contratti territoriali. Stando ai dati comunicati dal Ministero³, al 16 dicembre 2024 “sono stati depositati 104.395 contratti, redatti secondo l’articolo 5 del DM 25 marzo 2016.”.

In Lombardia si concentrano oltre 5.200 di queste dichiarazioni (di cui circa 4.500 sono contratti aziendali e i restanti 700 territoriali); segue a distanza l’Emilia-Romagna, con 3.200. Tra le altre regioni, solo in Veneto e in Piemonte l’ordine di grandezza è intorno alle 2.000 unità.

Se si guarda ai soli accordi aziendali le differenze si accentuano: i 4.500 contratti aziendali depositati dalle imprese lombarde sono ben oltre il doppio dei 2.000 della regione al secondo posto, l’Emilia-Romagna.

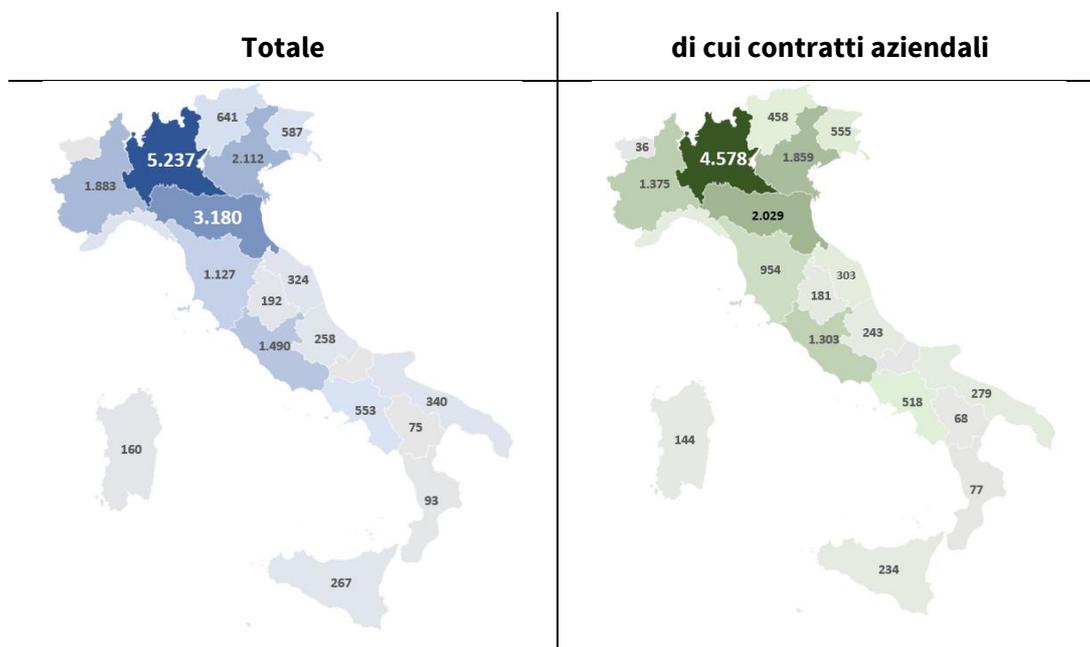
La figura successiva mette in evidenza, con aree cromaticamente più scure, le regioni caratterizzate dalle maggior concentrazione di accordi aziendali depositati nel 2024:

¹ Convenzionalmente la nostra analisi considera come dato dell'anno quello dell'ultimo report rilasciato dal Ministero.

² Per "attivo" si intende il contratto in cui il "periodo di validità" indicato nel modello comprende il mese di dicembre 2024.

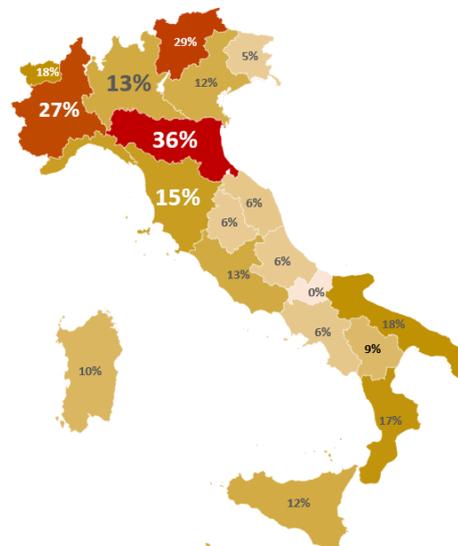
³ Report Deposito Contratti ex art.14 D.LGS.151/2015, Ministero del Lavoro, 15 Aprile 2025 reperibile a <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Pagine/default?page=0>.

→ Figura 1 – Distribuzione geografica dei contratti depositati presso il Ministero del Lavoro (2024)



fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Ministero del lavoro

Emilia-Romagna, Valle d'Aosta, Piemonte e Trentino-Alto Adige si distinguono per l'intenso ricorso ad accordi legati a patti territoriali: in queste regioni questi accordi valgono tra il 27 ed il 36% del totale. Si tratta di incidenze ben superiori al 13% che i 700 accordi territoriali raggiungono in Lombardia.



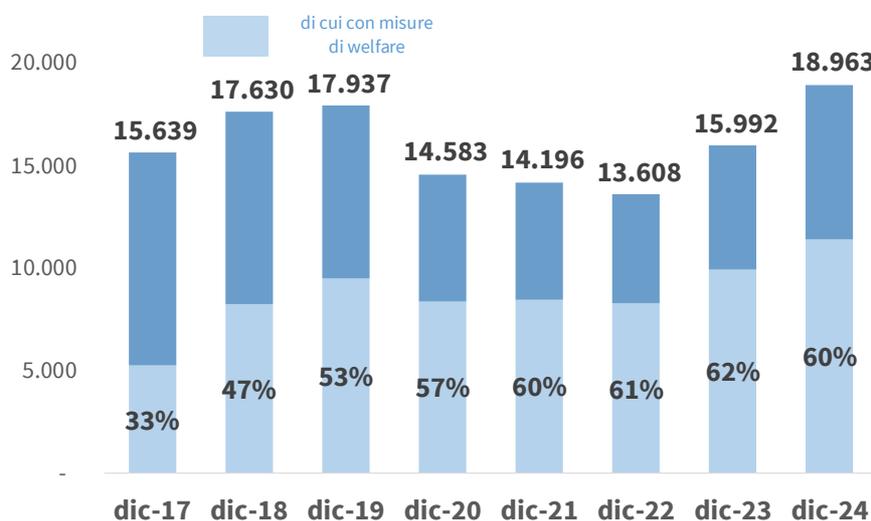
Dei quasi 19 mila contratti attivi, 15.316 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 12.041 di redditività, 9.525 di qualità, mentre 1.721 prevedono un piano di partecipazione e 11.418 prevedono misure di welfare aziendale.

Nel 2024 il numero di accordi che contengono istanze di premio raggiunge il picco degli ultimi 8 anni, mentre il tasso di diffusione⁴ del welfare aziendale ripiega leggermente

⁴ Quota di accordi che prevedono misure di welfare sul totale di quelli attivi depositati. Per come è costruito l'indice, la misura di diffusione adottata non rileva le eventuali iniziative di welfare aziendale adottate da imprese che non hanno stipulato e depositato accordi di produttività ai fini della detassazione.

stabilizzandosi su “quota 60%”, sui livelli del 2019: la → Figura 2 seguente riporta la serie storica completa dal 2017.

→ **Figura 2 – Gli accordi attivi depositati presso il Ministero del Lavoro (2017-2024)**



fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Ministero del lavoro

Nel 2025 l'importo medio del premio variabile rilevato negli accordi depositati sale decisamente e raggiunge i 1.582 euro, superando il picco di 1.518 euro del 2022. La seguente → Figura 3 riporta l'intera serie storica degli importi comunicati dal Ministero del Lavoro:

→ **Figura 3 – L'importo medio del premio di risultato negli accordi attivi depositati presso il Ministero del Lavoro (2019-2025)**



fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Ministero del lavoro

IL QUADRO DEL TERRITORIO DI ASSOLOMBARDA

L'Indagine sul Lavoro è una iniziativa condotta annualmente dall'intero Sistema Confindustria sui principali temi del lavoro; i risultati relativi al territorio lombardo sono raccolti nel report "I numeri per le Risorse Umane"⁵, a cui si rimanda.

Nel presente capitolo dell'Osservatorio Welfare vengono riportati i risultati riferiti alla presenza di iniziative di **welfare aziendale**, con uno specifico focus sui casi in cui questo avviene attraverso la **contrattazione aziendale**. L'analisi si basa sui dati raccolti tra le circa 250 le aziende associate aderenti al Sistema, le cui sedi sono ubicate nel territorio di competenza di Assolombarda (la città metropolitana di Milano e le province di Monza Brianza, Lodi e Pavia). Il campione esaminato, pur non assicurando la rappresentatività statistica, per la sua numerosità fornisce un quadro sufficientemente realistico dei fenomeni analizzati.



La diffusione delle iniziative di welfare aziendale

Il welfare aziendale è una importante leva nella gestione delle risorse umane, sia per l'attraction che per la retention.

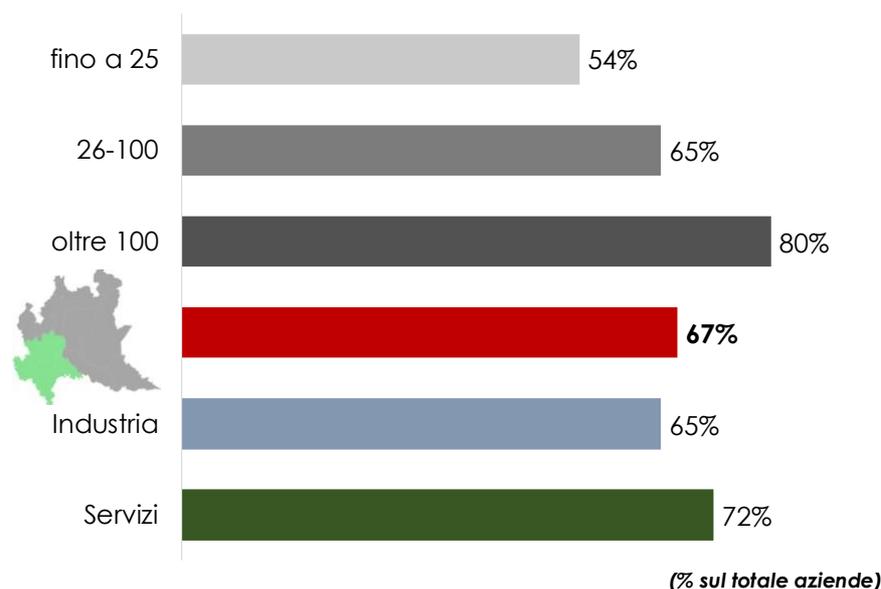
I dati raccolti con l'indagine mostrano la presenza di welfare aziendale nel 68% delle imprese ubicate nelle province di Milano, Monza, Lodi e Pavia: un dato sostanzialmente in linea con quello regionale (69%).

Le percentuali di diffusione sono decisamente correlate alla dimensione: nelle imprese più grandi, infatti, la percentuale è sensibilmente più alta (80%), mentre si ferma al 65% nelle medie e al 54% nelle piccole imprese.

A livello settoriale si registra una maggiore diffusione in ambito servizi (72%) rispetto all'industria (65%).

⁵ Cfr. <https://www.assolombarda.it/centro-studi/i-numeri-per-le-risorse-umane-2025>

→ Figura 4 – Diffusione del welfare aziendale (per dimensione e settore)



Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Indagine sul lavoro

Il welfare nella contrattazione aziendale

Quando l'azienda stipula un accordo aziendale⁶, il welfare aziendale è spesso una delle materie regolamentate.

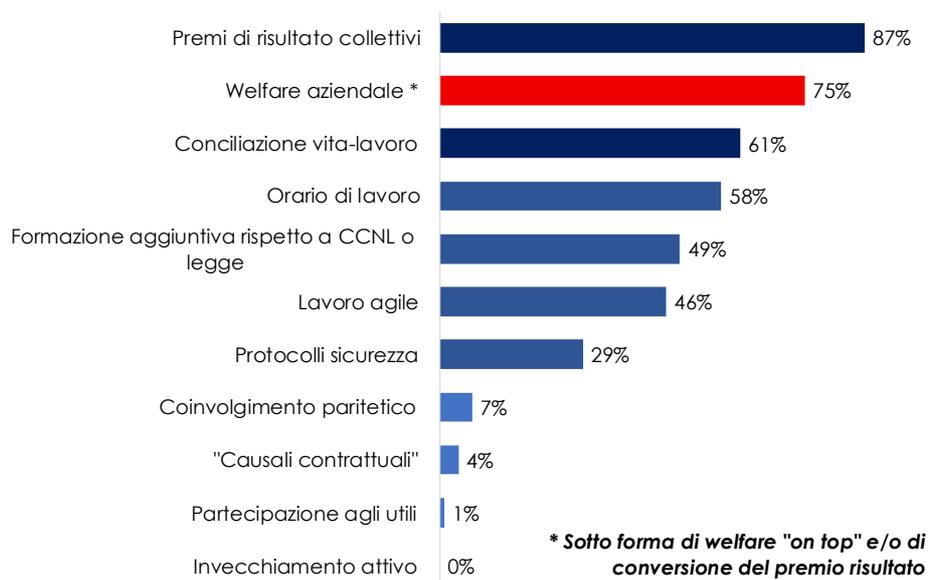
Se la materia più presente dalla contrattazione di secondo livello risulta essere quella dei **premi di risultato collettivi**, rilevati nell'87% degli accordi, secondo i dati raccolti dall'indagine il **welfare aziendale** nelle sue varie forme (conversione dei premi di produzione, welfare in top, ecc.), si colloca subito al secondo posto della graduatoria, con un tasso di diffusione del 75% (cfr. → Figura 5), sopravanzando la **conciliazione vita-lavoro** (52%).

L'attenzione al benessere lavorativo dei dipendenti, a cui tende il welfare aziendale, è confermata dalla frequente presenza, all'interno degli accordi aziendali, anche di temi come la **conciliazione vita lavoro** (61% degli accordi) e gli **orari di lavoro** (58%).

Sempre con riferimento agli accordi aziendali rilevati dall'indagine, tra le materie più diffuse si trovano anche la **formazione** (46%), lo **smart working** (46%) e i **protocolli di sicurezza** (29%), mentre argomenti importanti come **coinvolgimento paritetico** (7%), **causali contrattuali** (4%) e **partecipazione agli utili** (1%) per il momento sono ancora raramente presenti (cfr. → Figura 5).

⁶ Secondo i risultati dell'indagine, un contratto aziendale è presente nel 44% delle aziende associate ubicate sul territorio di Assolombarda (Milano, Monza, Lodi e Pavia)

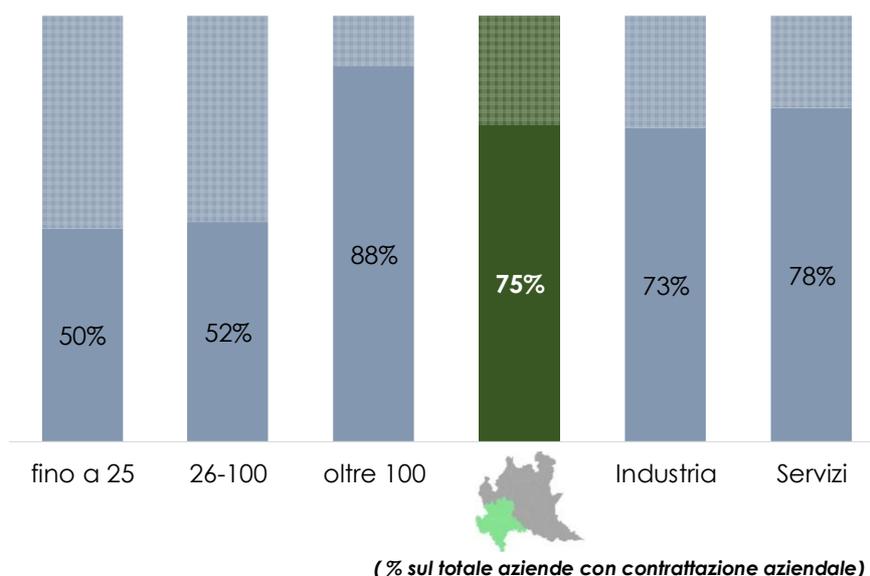
→ **Figura 5 – Materie regolamentate dagli accordi aziendali**



Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Indagine sul lavoro

La percentuale di diffusione del welfare come materia oggetto di contrattazione è positivamente correlata alle dimensioni aziendali: raggiunge l'88% tra le aziende con oltre 100 dipendenti, mentre si attesta al 52% nel caso delle aziende di medie dimensioni e al 50% nelle aziende con meno di 25 dipendenti. Non si riscontrano invece differenze significative a livello di settore di attività: 73% nell'industria vs. 78% nei servizi.

→ **Figura 6 - Il welfare negli accordi aziendali (dimensione e settore)**



Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Indagine sul lavoro

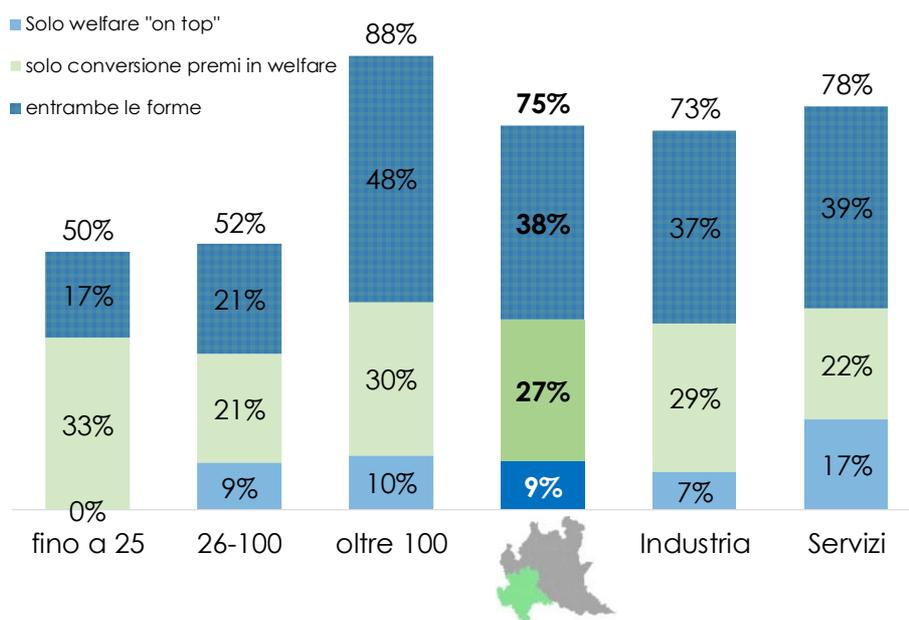
Come è noto, un piano di welfare può essere finanziato alternativamente o meno:

- direttamente dall'azienda, attraverso l'erogazione - unilaterale o frutto di accordi sindacali - di importi aggiuntivi ("on top") rispetto alla retribuzione fissa e variabile: è l'opzione scelta dal 9% delle aziende con contrattazione che hanno partecipato alla rilevazione;
- attraverso la conversione volontaria parziale o integrale delle erogazioni detassabili del premio di risultato, le cui modalità sono previste nell'ambito della contrattazione aziendale stessa, nonché sulla base di un regolamento aziendale che impegna il datore di lavoro a provvedere a questa spesa. Stando ai dati raccolti dall'indagine, l'opportunità è offerta ai propri dipendenti dal 27% delle aziende con contrattazione.

Ci sono poi alcuni contratti nazionali che prevedono l'erogazione di importi, generalmente limitati, esclusivamente in welfare aziendale. In questo caso il finanziamento del piano di welfare è deciso a prescindere dalle scelte aziendali.

In più della metà dei casi (38%, sul 75% totale che dichiara di avere il welfare aziendale tra le materie del contratto) la modalità di finanziamento scelta è quella ibrida (sia "welfare on top" che "conversione del premio"):

→ **Figura 7 - Modalità di finanziamento del welfare negli accordi aziendali**



Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Indagine sul lavoro

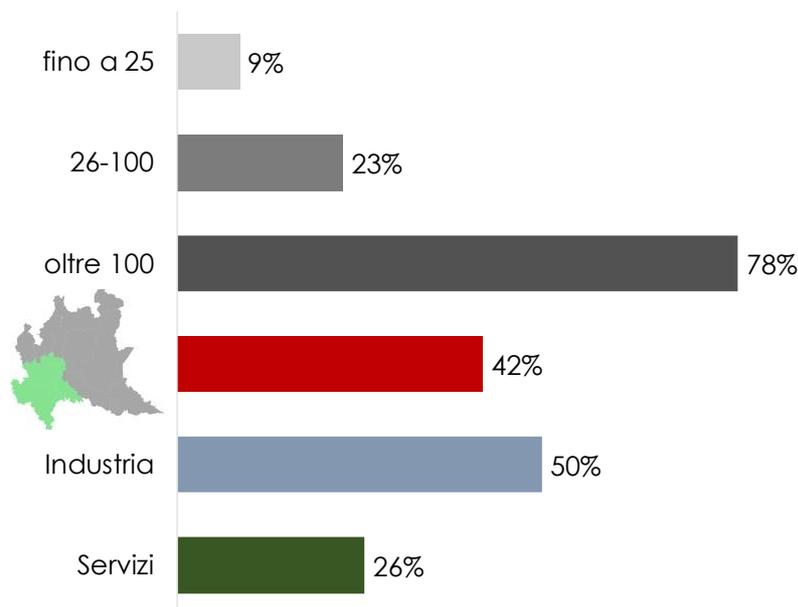
La conversione del premio

La rilevazione ha esaminato nel dettaglio importanti aspetti della **conversione del premio di risultato**, in particolare:

- la propensione delle aziende a offrire tale opportunità
- la misura dell'adesione
- la percentuale convertita.

Nel territorio di competenza di Assolombarda l'opportunità di conversione del premio di risultato è offerta dal 42% delle aziende che hanno introdotto il welfare aziendale⁷.

→ **Figura 8 - Diffusione conversione del premio (dimensione e settore)**



Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Indagine sul lavoro

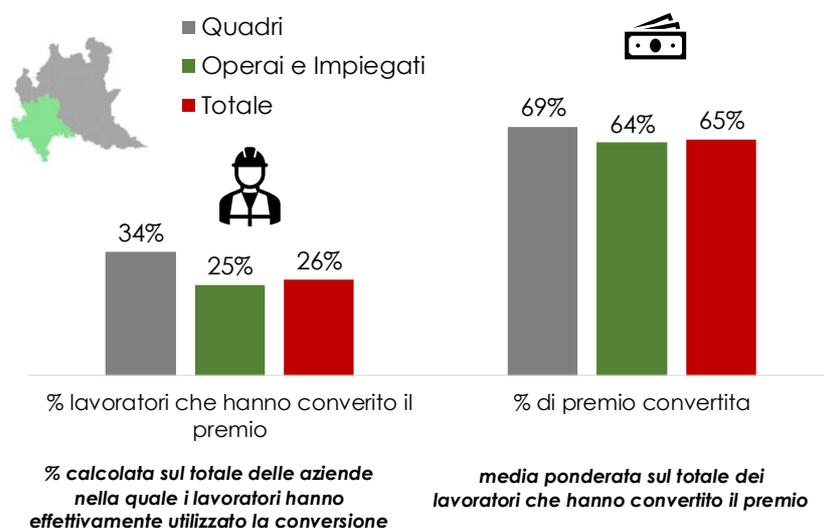
Nelle aziende dove la conversione del premio è possibile, dai dati raccolti dall'indagine emerge che mediamente nel 2024 ha aderito alla scelta un dipendente su 4 (26%, in aumento rispetto al 21% rilevato nel 2023).

In media chi decide di farlo converte circa i 2/3 (65%) del valore complessivo del premio⁸, in lieve aumento rispetto al 60% rilevato nella scorsa edizione dell'indagine (→ Figura 9):

⁷ Considerando la presenza di welfare aziendale nel 67% delle aziende → Figura 4, la diffusione della convertibilità può essere stimata nel 28% (42% x 67%).

⁸ Sulla base dell'importo medio del premio di risultato negli accordi attivi depositati presso il Ministero del Lavoro (1.500 euro) l'importo convertito può essere stimato in circa 1.000 euro

→ **Figura 9 - Il quadro della conversione del premio di risultato (per qualifica)**



Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Indagine sul lavoro

IL QUADRO PER SETTORE DI ATTIVITÀ

La rilevazione dei dati attraverso una indagine che coinvolge l'intero Sistema Confindustria permette di disporre di informazioni in quantità sufficiente ad analizzare le caratteristiche dei fenomeni in determinate aree territoriali, così come in specifici settori.

Grazie al coordinamento di un ampio gruppo di Associazioni Territoriali (ben 25⁹, concentrate nel Centro-Nord) e delle 3 più importanti Federazioni/Associazioni di categoria (Federmeccanica, Federchimica e Federazione Gomma Plastica) all'iniziativa hanno collaborato 2.095 aziende (con circa 370.000 dipendenti).

Nelle pagine seguenti vengono ripresi i principali indicatori analizzati nel precedente paragrafo (dove sono calcolati sulla base delle risposte delle 243 aziende localizzate sul territorio di Assolombarda, ovvero le province di Milano, Monza, Lodi e Pavia) e comparati con i medesimi indicatori elaborati considerando le informazioni raccolte da tutte le 2.095 aziende coinvolte dall'iniziativa e, distintamente, nei principali 7 comparti manifatturieri e nei principali 4 comparti dei servizi¹⁰.

L'analisi disaggregata mette in evidenza il diverso utilizzo dello strumento riconducibile alla specificità del settore di attività, che presentano profonde differenze non solo sotto il profilo economico-finanziario, ma anche per composizione e caratteristiche della forza lavoro utilizzata.

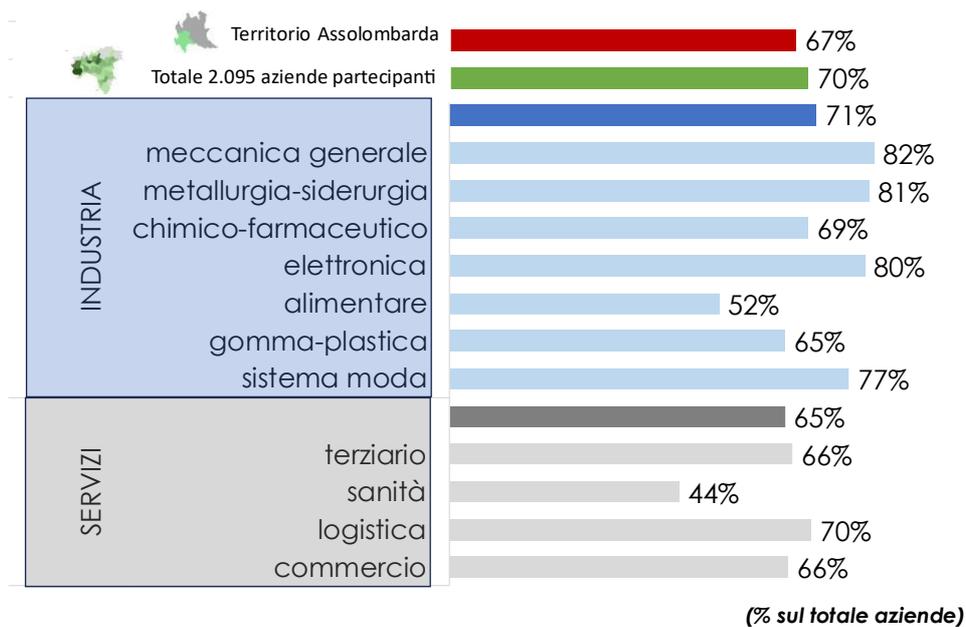
⁹ Assolombarda, Unione Industriali di Torino, Confindustria Brescia, Confindustria Bergamo, Confindustria Como, Confindustria Lecco e Sondrio, Confindustria Varese, Confindustria Cuneo, Confindustria Alessandria, Confindustria Novara Vercelli Valsesia, Unione Industriale Biellese, Confindustria Veneto Est, Confindustria Vicenza, Confindustria Verona, Confindustria Emilia Area Centro, Unione degli Industriali di Reggio Emilia, Confindustria Toscana Centro E Costa in Toscana, Associazione Industriali Cremona, Confindustria Alto Milanese, Confindustria Mantova, Confindustria Piacenza, Confindustria Romagna, Unione Parmense degli Industriali, Confindustria Genova, Unione Industriale Pisana.

¹⁰ La classificazione dei settori si basa sul codice Ateco di attività

Ai fini di una corretta lettura ed interpretazione dei dati nella seguente tabella si riportano i codici Ateco utilizzati per la classificazione dei diversi comparti e il numero di aziende che hanno fornito le informazioni elaborate.

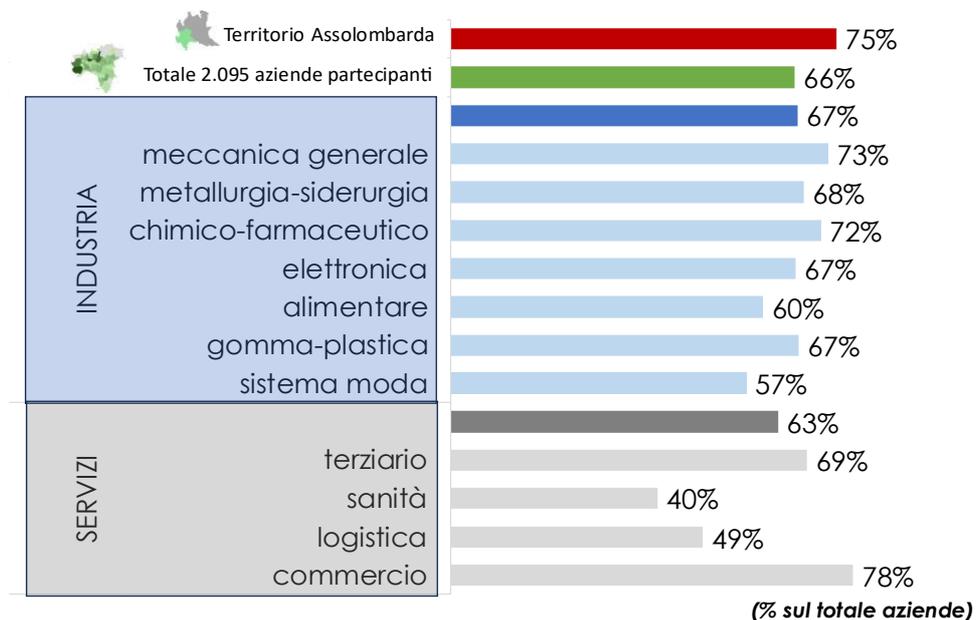
Aggregato	N° aziende		Aggregato	N° aziende	Codici Ateco
Territorio Assolombarda	243				
Totale campione	2.095				
Aggregato	N° aziende	Codici Ateco	Aggregato	N° aziende	Codici Ateco
INDUSTRIA	1.582	01-43	SERVIZI	513	45-96
di cui alimentare	113	10-11	di cui commercio	148	45-47
sistema moda	128	13-15	logistica	60	49-52
chimico-farmaceutico	170	19-21	terziario	229	58-82
gomma-plastica	180	22	sanità	18	86
metallurgia-siderurgia	245	24-25			
elettronica	102	26-27			
meccanica generale	309	28-33			

→ Figura 10 – Diffusione del welfare aziendale: differenziali comparto di attività



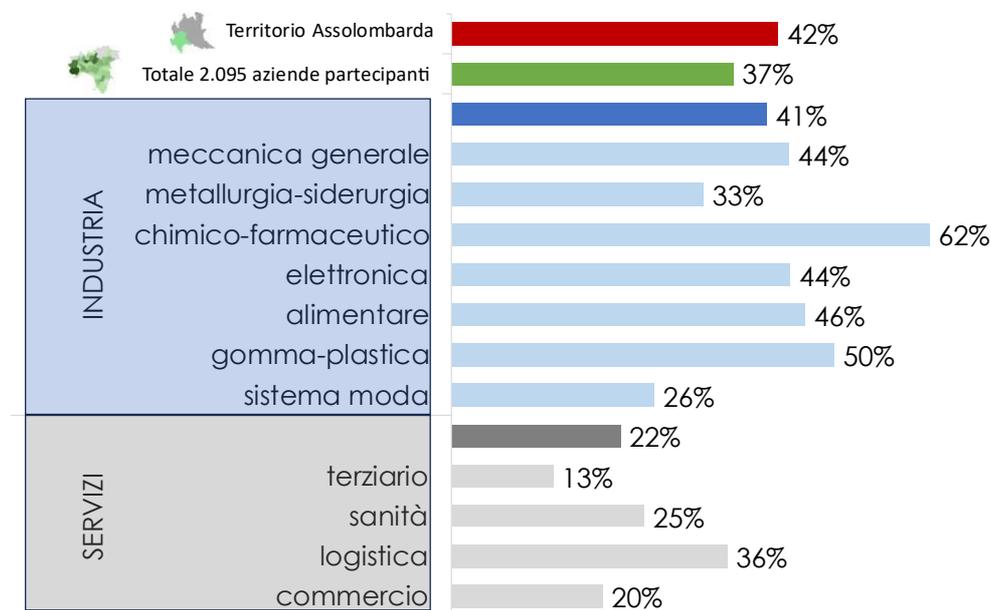
Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Indagine sul lavoro

→ **Figura 11 - Il welfare negli accordi aziendali: differenziali per comparto di attività**



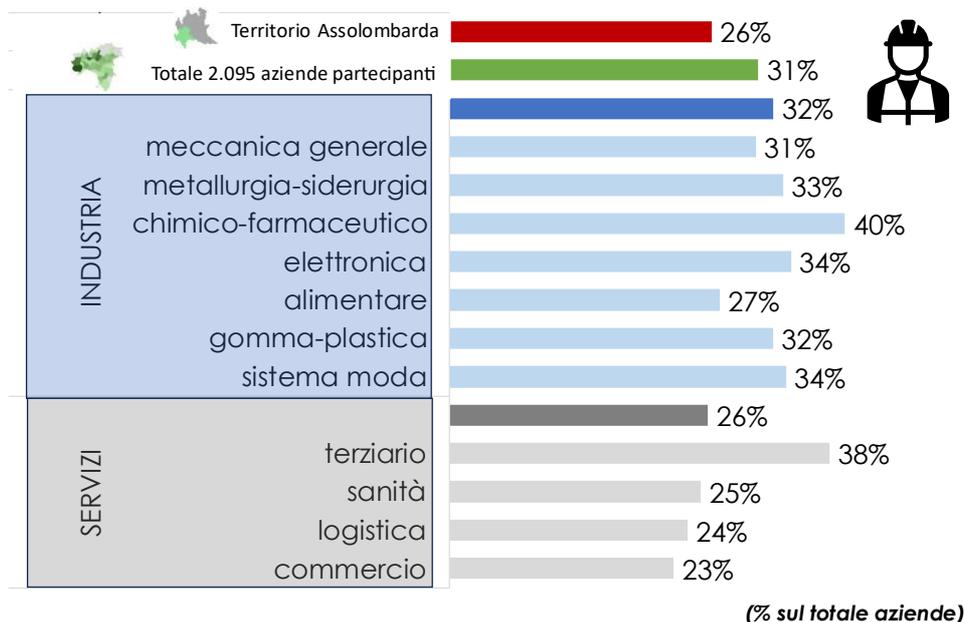
Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Indagine sul lavoro

→ **Figura 12 - Diffusione conversione del premio: differenziali per comparto di attività**



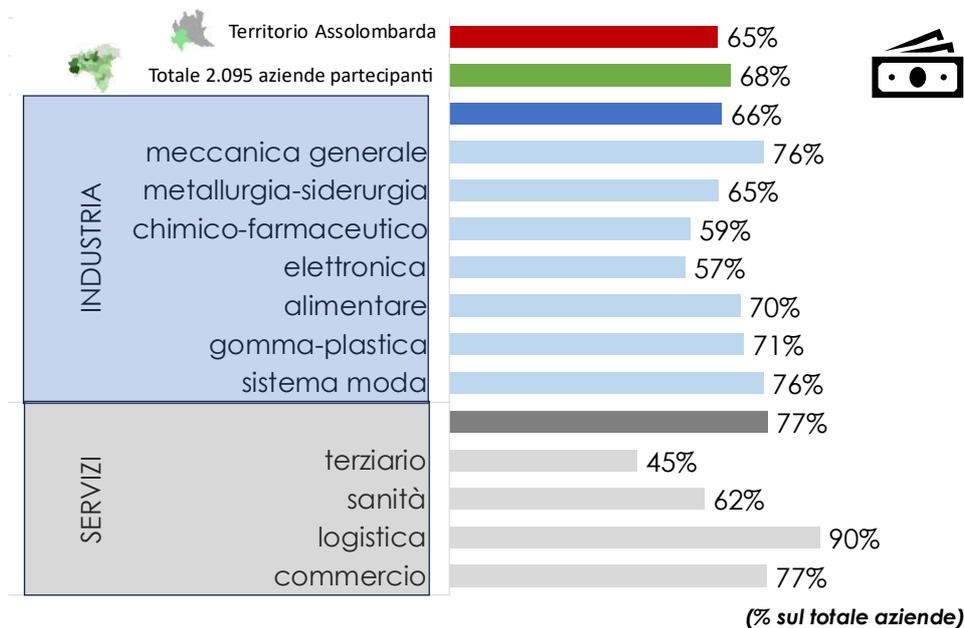
Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Indagine sul lavoro

→ **Figura 13 - % lavoratori che converte il premio: differenziali per comparto di attività**



Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Indagine sul lavoro

→ **Figura 14 - % di premio convertita: differenziali per comparto di attività**



Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Indagine sul lavoro



I trend del mercato

L'Osservatorio Welfare di Assolombarda si avvale della collaborazione di alcuni dei principali operatori del settore (Aon Advisory And Solutions Srl, Day Ristoservice Spa, Doubleyou Srl, Edenred Italia Srl, Jakala SpA SB, Health Italia Spa, Howden Assiteca Spa, Timeswapp Srl, Welfare4you Srl) ed è quindi in grado di offrire una prospettiva unica ed originale sul fenomeno e sul suo andamento.

Avviata nel 2016, l'iniziativa ha consentito di monitorare l'evoluzione del settore sulla base dei dati di chi i servizi di welfare aziendale li offre, che forniscono indicazioni complementari non altrimenti disponibili.

LE FONTI DI FINANZIAMENTO

Uno degli aspetti sui quali è possibile disporre di dati integrativi è proprio quella delle fonti di finanziamento del welfare aziendale.

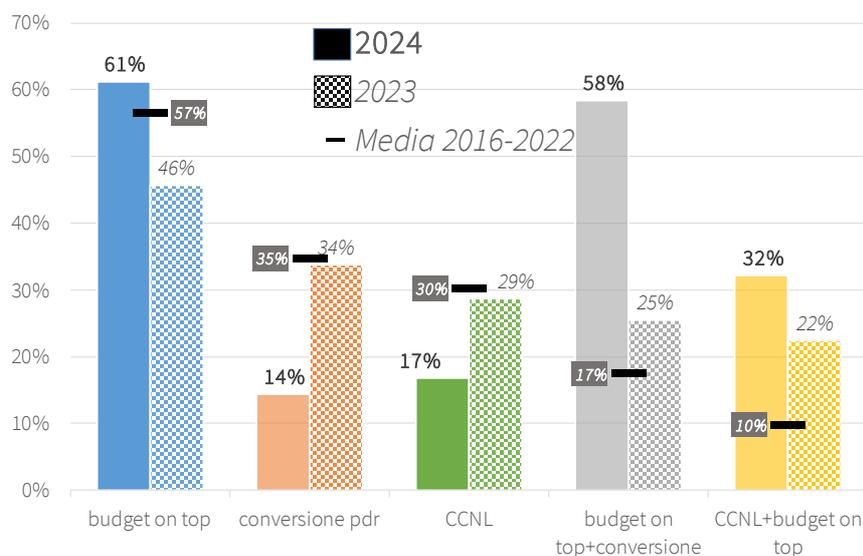
A quanto risulta dall'elaborazione delle informazioni raccolte tra i provider, anche nel 2024 la principale fonte di finanziamento del welfare aziendale è stata il *budget on top*, in risalita dopo il forte ridimensionamento rispetto al 2022. La fonte utilizzata dal 61% delle aziende clienti, dal 46% rilevato nel 2023, una percentuale più alta della media del 57% del periodo 2016-2022.

La nuova edizione dell'indagine registra un forte balzo della quota delle fonti di finanziamento ibride:

- “budget on top + conversione del premio” balza al 58%, più del doppio del 25% rilevato nel 2023 e ben al di sopra del 17% medio del periodo 2016-2022;
- “budget on top + CCNL” sale al 32%, in crescita sia rispetto al 22% del 2023 sia al 10% medio rilevato tra il 2016 ed il 2022.

Scendono, per converso, l'importanza relativa della conversione premio (14%, dal 34% del 2023) e del CCNL (al 17% dal 29%), in entrambi i casi su livelli molto inferiori alle medie del periodo 2016-2022:

→ **Figura 15 – La fonte di finanziamento**

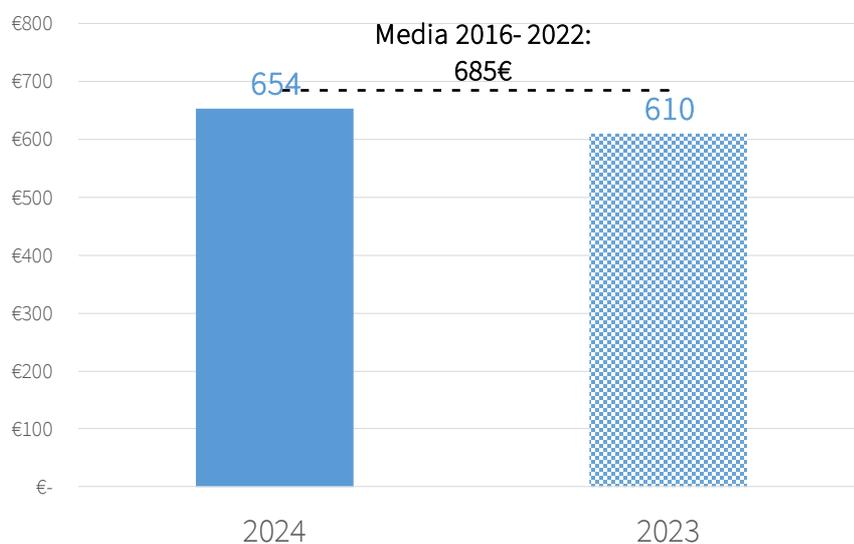


Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati provider

LA SPESA WELFARE

Nel 2023 il budget medio per lavoratore di spesa in welfare aziendale risulta di 654 euro, con una crescita del +7,2% rispetto ai 610 rilevati nel 2022:

→ **Figura 16 – Ammontare medio spesa welfare aziendale**

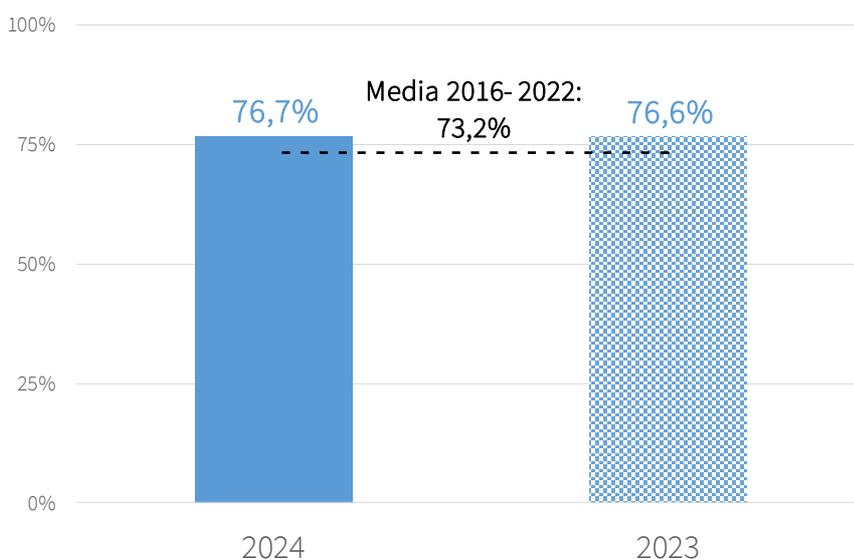


Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati provider

Come mostra il grafico, l'importo torna ad avvicinarsi ai 685 euro che rappresentano la media dei 7 anni precedenti (2016-2022) e che includono il picco di 858 euro registrati nel 2021 post-pandemia.

Nell'anno è stato speso il 76,7% del budget totale allocato a welfare, perfettamente in linea con il dato del 2023, in salita rispetto al 73,2% che rappresenta la media dei 7 anni precedenti:

→ **Figura 17 – Quota spesa sul budget totale**



Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati provider

Considerando che il 76,7% speso corrisponde a 654 euro, significa che mediamente il 100% messo a disposizione del lavoratore nel 2024 corrisponde a 852 euro, in aumento del +7,6% rispetto ai 792 nel 2023.

IL PACCHETTO DI BENEFIT

L'Osservatorio raccoglie tra i provider informazioni sulle varie misure di welfare che, per semplicità, sono state ricondotte a 9 aree: previdenza, assistenza sanitaria, area assistenziale, mutui e finanziamenti, scuola e istruzione, area culturale/ricreativa, programmi e servizi assicurativi, mobilità e fringe benefit.

Le informazioni raccolte attengono sia il numero di imprese che inseriscono la misura nel "pacchetto" messo a disposizione dei dipendenti, sia l'importo *transato*¹¹ per ogni misura.

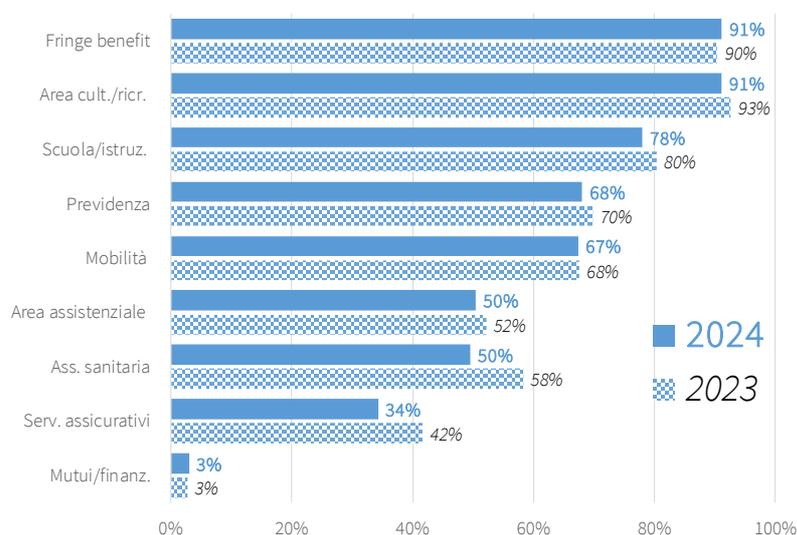
Per ogni misura è possibile quindi elaborare due valori percentuali:

- la quota¹² di pacchetti che includono tale misura sul totale di quelli offerti;
- la quota di transato generato dalla misura sull'importo totale raccolto dai provider.

In primo valore descrive la composizione dell'**offerta**, il secondo la composizione delle **richieste**.

Tra le misure di welfare offerte dai provider nel 2024 non si registrano cambiamenti nelle prime tre posizioni, con fringe benefit e area culturale/ricreativa sostanzialmente allineati al 90%, seguiti da scuola/istruzione con il 78%.

→ **Figura 18 – Le misure offerte dai provider**



Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati provider

¹¹ Quota del pacchetto fruita.

¹² Ogni pacchetto può contenere più misure, quindi la somma è superiore al 100%.

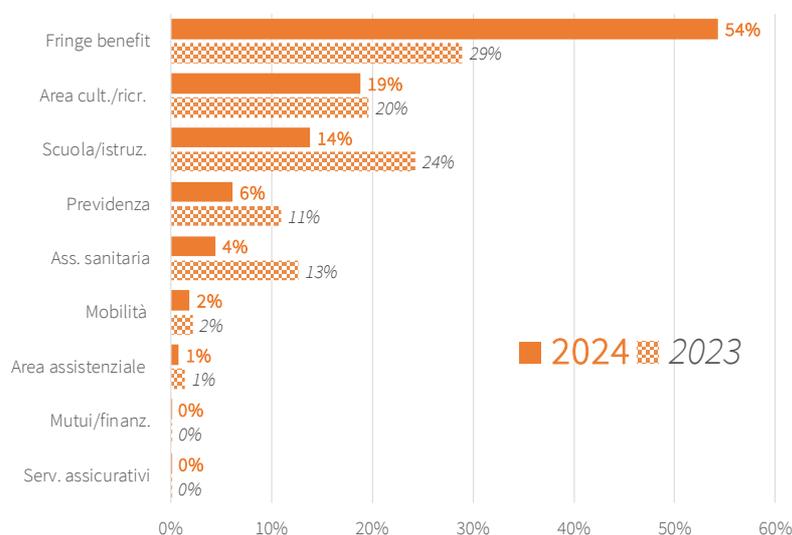
Perdono importanza, ma non posizioni in graduatoria, area previdenziale (68%) e mobilità (67%), mentre perde ulteriore terreno l'assistenza sanitaria (50%) scavalcata anche dall'area assistenziale¹³.

Ridimensionano la loro quota i servizi assicurativi, presenti nel 34% dei pacchetti dal 42% raggiunto nel 2023.

Specularmente a quanto rilevato dal "lato offerta", le informazioni riferite al "lato domanda" registrano il balzo dei fringe benefit, la cui quota nel 2024 (54%) quasi raddoppia rispetto al 29% del 2023.

Sostanzialmente stabile intorno al 20% l'offerta di servizi riconducibili all'area culturale/ricreativa, come emerge in modo abbastanza evidente dalla seguente → Figura 19 in forte ridimensionamento rispetto al 2023 risultano scuola e istruzione (al 14%, dal 24%), assistenza sanitaria (al 4%, dal 13%) e la previdenza (6%, dall'11%):

→ **Figura 19 – Le misure richieste dai lavoratori**



Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati provider

¹³ La categoria include Long Term Care (rendita mensile in caso di perdita di autosufficienza) e Dread Disease (indennizzo per gravi malattie)

5

Appendice metodologica

QUALCHE DEFINIZIONE

Il **welfare** in senso lato è il complesso di politiche messe in atto per garantire un tenore di vita minimo all'individuo, per dare protezione sociale ai cittadini e alle loro famiglie, e consentire loro l'accesso ai servizi minimi necessari, quali ad esempio l'istruzione e la sanità.

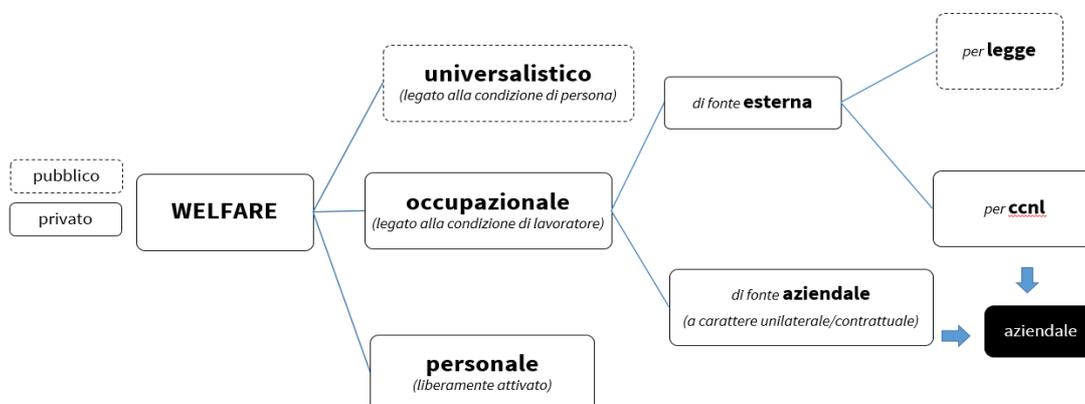
A seconda di chi lo eroga e di chi ne beneficia sono molte le sue declinazioni: il **welfare aziendale**, principale oggetto del monitoraggio dell'Osservatorio, ha per beneficiari i lavoratori (occupazionale), e si presenta sia a carattere volontario che negoziale (considerando anche il Contratto Nazionale).

Come si vede nella → Figura 20, vi sono tre principali declinazioni del rapporto tra il *welfare system* e gli individui: da una parte il welfare di tipo **universalistico**, dove le prestazioni di welfare vengono garantite a tutti, senza discriminare riguardo lo status professionale, ed ha un occhio di riguardo, in particolare, per chi è indigente e non possiede i mezzi di sussistenza.

Al contrario con welfare **occupazionale** si intende l'insieme di tutti gli istituti di protezione sociale erogati nei confronti di lavoratori, atti a proteggere questi ultimi contro il rischio di infortuni e malattie o contro quello di perdere la propria attività lavorativa. Ad esempio questa prestazione sociale riguarda anche coloro che, per motivi anagrafici, non sono più attivi grazie all'istituto della previdenza sociale.

La terza accezione è quella relativa a schemi integrativi (assicurazioni e pensioni) liberalmente sottoscritti riconducibili alla categoria di welfare **personale**.

→ **Figura 20 – Welfare**



Talune prestazioni di welfare occupazionale possono essere di fonte **esterna**, come ad esempio le assicurazioni contro gli infortuni, in alcuni casi prescritte dalla legge e in altri dai contratti collettivi.

Per la maggior parte il welfare occupazionale è però di fonte **aziendale**, concesso unilateralmente da parte datoriale o fornito sulla base di accordi: in particolare quando esso si genera attraverso una contrattazione tra le parti si parla di welfare **negoziato** (o bilaterale). Si è rilevato che per la maggioranza dei casi la somministrazione di beni avviene ancora del tutto o in parte per concessione **unilaterale** del datore di lavoro, tuttavia i fenomeni di negoziazione a vari livelli sono spesso presenti e il loro numero è in crescita.

Il welfare, infine, viene distinto in **pubblico** o **privato** in base alla fonte di finanziamento: come evidenzia lo schema (caselle tratteggiate) sono forme di welfare pubblico quello universalistico e quello occupazionale obbligatorio per legge mentre sono forme di welfare privato tutte le altre.

GLOSSARIO DEI TERMINI

Aziendale , welfare	Insieme di beni e servizi non monetari corrisposti al dipendente da parte datoriale. Può essere negoziato, se nasce e si sviluppa dai fenomeni di contrattazione tra le parti, o concesso unilateralmente dal datore di lavoro.
Benefit	Servizi e beni messi a disposizione del lavoratore o della sua famiglia.
Budget on top	Erogazione da parte del datore di lavoro in aggiunta alla retribuzione del dipendente, sotto forma di welfare
Diffusione welfare aziendale , tasso di	Quota di accordi che prevedono forme di welfare aziendale sul totale di quelli che prevedono premi di produttività ai fini della detassazione. Per come è costruito, l'indice non rileva le eventuali iniziative adottate da imprese senza accordi depositati presso il Ministero del Lavoro.
Occupazionale , welfare	Tipologia di welfare destinata a lavoratori o soggetti precedentemente occupati. Può avere carattere volontario o negoziale (quando è liberamente sottoscritto dal beneficiario o concesso da parte datoriale) ovvero obbligatorio (imposto da un contratto o dalla legge). Le prestazioni sono finanziate dai contributi dei lavoratori e dei datori di lavoro.
Personale , welfare	Tipologia di welfare erogato da soggetti privati liberamente e sottoscritta da soggetti a prescindere dalla loro condizione professionale
Premio convertito in welfare	Premio di risultato sostituibile (in tutto o in parte, a precise condizioni) in servizi welfare
TFR (Trattamento di Fine Rapporto)	Il Trattamento di Fine Rapporto, conosciuto anche come liquidazione, è una forma di retribuzione di natura differita destinata ai lavoratori subordinati, erogata alla cessazione del rapporto di lavoro.
Transato	Quota del pacchetto fruita
Universalistico , welfare	Tipologia di welfare erogata dallo Stato e che prevede protezioni sociali per tutti i membri della comunità, indipendentemente dal livello di reddito individuale o familiare.

Elenco Rapporti pubblicati

- "Osservatorio Assolombarda - Agenzie Per il Lavoro - VI Trimestre 2023" N° 01/2024
- "12° Rapporto sulla fiscalità locale nei territori di Milano, Lodi, Monza e Brianza e Pavia" N° 02/2024
- "Osservatorio Welfare Assolombarda - Anno 2023" N° 03/2024
- "Lo smart working in numeri - Anno 2023" N° 04/2024
- "L'internazionalizzazione nei servizi innovativi: modelli e percorsi di sviluppo " N° 05/2024
- "La cosmetica in Lombardia" N° 06/2024
- "La rilevanza della filiera Life Science in Lombardia" N° 07/2024
- "Osservatorio Assolombarda - Agenzie Per il Lavoro - I Semestre 2024" N° 08/2024
- "Osservatorio Assolombarda - Agenzie Per il Lavoro - Anno 2024" N° 01/2025
- "13° Rapporto sulla fiscalità locale nei territori di Milano, Lodi, Monza e Brianza e Pavia" N° 02/2025

