

# Welfare. E l'azienda va

Per le imprese il ritorno sugli investimenti arriva fino al 25%. Ora anche tra le Pmi si affermano le politiche a favore dei dipendenti: più della metà di quelle senza un programma intende svilupparlo nei prossimi due anni

di **Luisa Adani**

**L**a logica *win win* che sottostà alle politiche di welfare sembra acquisita: da un lato sfuma la preoccupazione iniziale di alcune aziende (soprattutto piccole) preoccupate da un impianto troppo difficile da gestire e dall'altro lo scetticismo dei lavoratori di fronte a misure che sembravano poter nascondere secondi fini. «Le ultime finanziarie hanno impresso un trend di sviluppo positivo al welfare aziendale — commenta Simonetta Cavasin, amministratore delegato di Od&m Consulting, società specializzata in Hr Consulting di Gi Group — al cui successo ha contribuito anche il sostegno e la consulenza offerta soprattutto alle Pmi dal mondo delle associazioni e della consulenza organizzativa, così come la disponibilità di piattaforme che semplificano l'erogazione dei servizi. È poi cresciuto l'ascolto delle esigenze dei dipendenti e la cura del benessere è diventata una nuova leva di gestione del personale».

## Le scelte

Lo racconta il quarto Rapporto Welfare (oggi Primo Rapporto Wellbeing) di Od&m Consulting. Eccone i risultati. Il 47,6% delle imprese eroga servizi di welfare con percentuali differenti fra le grandi (67,6%), le medie (50,7%) e le piccole (24,4%). Il dato interessante è che il 58,5% delle piccole imprese che non ha ancora implementato iniziative conta di farlo nei prossimi due anni. Solo l'8,8% del campione, invece, non intende sviluppare azioni di alcun tipo.

Prima di procedere con un piano di welfare, più della metà delle aziende sviluppa un'analisi di fattibilità. L'aspetto a cui sono più sensibili le aziende di piccola dimensione riguarda i dipendenti e le loro esigenze, mentre le grandi realtà osservano soprattutto l'impatto sulla remunerazione in generale. Per quanto riguarda i costi, nella maggior parte dei casi (75,7%) le aziende si finanziano con iniziative ad hoc, nel 42,9% ricorrono ai premi sul risultato mentre il 12,9% accede ai bandi.

Dai dati emerge un altro aspetto interessante. Le politiche di welfare sono considerate una delle leve della gestione del personale, su tre fronti: strumento per migliorare il benessere dei lavoratori (77,1%) soprattutto nelle piccole imprese e nelle medie; evoluzione

dei pacchetti di *benefit* (60%); una nuova leva di *total reward* (32,9%) con una incidenza maggiore nelle grandi realtà (40%) rispetto alle piccole (10%).

Capofila del processo di progettazione del programma è la direzione generale nel caso delle piccole realtà, nelle grandi invece è in carico soprattutto alle direzioni del personale e nella media aziende la responsabilità è condivisa da entrambe le funzioni.

## I servizi

I servizi proposti vengono scelti sostanzialmente rispetto a due criteri, il primo che incide del 64%, riguarda la possibilità di defiscalizzazione, il secondo del 40% punta l'attenzione all'ascolto delle esigenze dei lavoratori attraverso indagini sviluppate tramite se in misura nettamente minore. Ai primi quattro posti fra i servizi offerti troviamo i servizi di ristorazione, l'assistenza sanitaria, la gestione del tempo e la previdenza integrativa. Cresce la rilevanza dell'area ricreativa (dal nono al quinto posto rispetto alla ricerca precedente), mentre si mantiene in graduatoria l'istruzione anche se cresce in percentuale.

Per quanto riguarda i dipendenti, questi apprezzano soprattutto l'assistenza sanitaria, la flessibilità negli orari e le agevolazioni per la maternità. Infine interessante il fatto che il giudizio sui piani di welfare tenda a migliorare al crescere dell'età: ne danno un voto positivo l'89,5% dei lavoratori fra i 45 e i 54 anni e il 92,9% fra i 55 e i 64 anni.

Ma qual è il ritorno sugli investimenti di questo tipo? Valore Welfare — società di consulenza di direzione specializzata nella costruzione e implementazione di piani di welfare — ha appena dato vita, in collaborazione con l'Università Bicocca, a un laboratorio di ricerca per identificare il punto di correlazione tra welfare e obiettivi aziendali. Commenta Antonio Manzoni, partner di ValoreWelfare: «Nei progetti fino a oggi considerati, il ritorno si attesta in un range fra il 15% e il 25% dell'investimento iniziale. Questo significa, per ogni euro investito, un ritorno fino a 0,25 euro». A condizione che il progetto sia coerente con la strategia complessiva dell'azienda e di un adeguato piano di comunicazione, «per garantirsi il massimo grado di coinvolgimento da parte dei lavoratori», conclude Manzoni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## La classifica

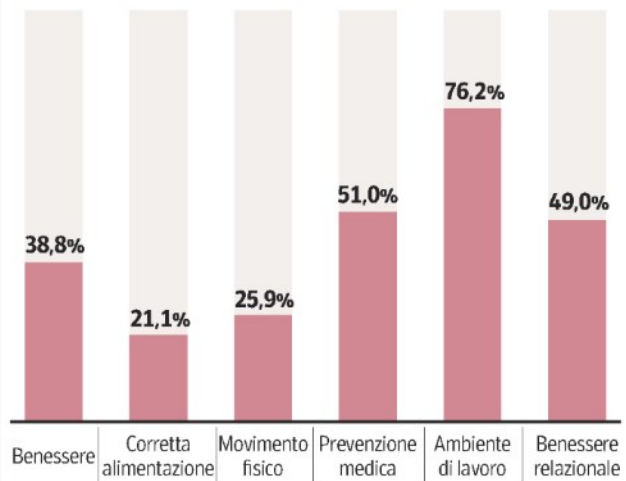
La tipologia di servizi di welfare aziendale più diffusi



## Le preferenze

Come giudica la sensibilità della sua azienda verso la cultura del benessere?

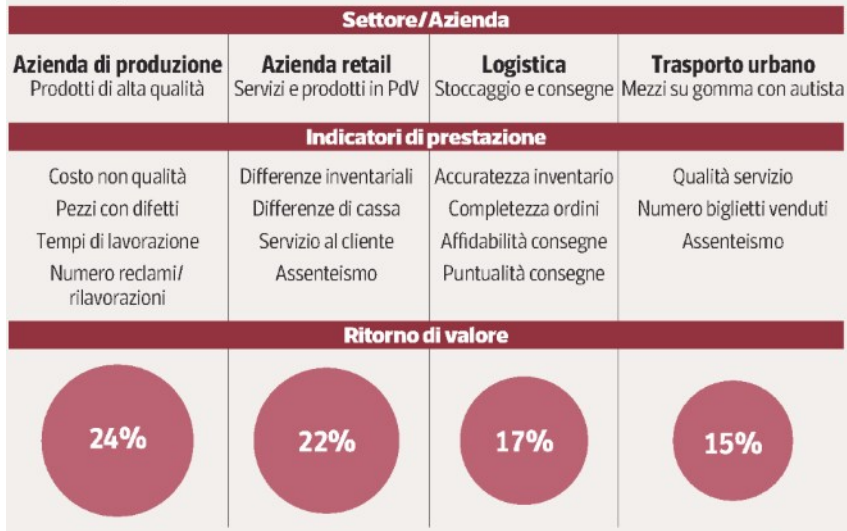
■ Indice di gradimento



Fonte: OD&M Consulting

## L'impatto

Il ritorno sugli investimenti delle iniziative di welfare aziendale



Fonte: ValoreWelfare

centimetri

## Il caso

# I benefit al centro del nuovo contratto: cambia lo stipendio dei metalmeccanici

**F**ra le novità sul fronte del welfare aziendale, una tra le più importanti riguarda il contratto nazionale dell'industria metalmeccanica, sottoscritto a novembre dell'anno scorso e integrato a febbraio con un accordo che prevede per ciascun lavoratore servizi e beni in welfare di cento euro entro giugno, che si elevano poi a 150 l'anno prossimo e a 200 da giugno 2019.

Beneficiari sono i lavoratori a tempo indeterminato o con un contratto a tempo determinato di una durata superiore ai tre mesi.

L'accordo indica la gamma dei servizi, fra questi: corsi, abbonamenti a pay tv o a riviste, attività culturali e sportive, assistenza domi-

ciliare, visite specialistiche, buoni carburante e perfino pellegrinaggi religiosi.

Si tratta di una misura importante che riguarda un milione di lavoratori distribuiti in 12.500 aziende. Per venire incontro a queste nuove esigenze, Easy Welfare, società che fra l'altro ha organizzato il primo Welfare Award per premiare i migliori piani di welfare (la cerimonia sarà a Milano, il 21 giugno), ha progettato anche un pacchetto personalizzato rispetto ai contenuti dell'accordo e che permette una fruizione più agevole di beni e servizi da parte del personale interessato.

**Lu. Ad.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Il convegno al Corriere

# Tutte le chance degli incentivi fiscali: così nasce un nuovo mercato

**D**opo un primo appuntamento a settembre che aveva esplorato le novità del settore, si terrà il 15 giugno a Milano la seconda edizione di «Welfare che fare», convegno organizzato da *L'Economia* del «Corriere della Sera», con il contributo della società Welfare Company e Aidp (Associazione Italiana dei Direttori del Personale). L'incontro sarà l'occasione per confrontarsi ulteriormente sulle dinamiche di un settore che il Governo, già con la legge di Stabilità 2016, ha provveduto a riformare, con l'obiettivo di aumentare la competitività delle imprese italiane e aumentare il potere di acquisto di dipendenti e famiglie.

Durante l'incontro verrà presentata la nuova indagine sul Welfare Aziendale curata da Luca Pesenti, docente di «Sistemi di welfare comparati» alla facoltà di Scienze Politiche e Sociali dell'Università Cattolica di Milano. esamineranno poi due *case history* di particolare successo nel panorama italiano. Il convegno proseguirà con una tavola rotonda a cura di esperti del settore.

L'appuntamento è alle ore 18.30 di giovedì 15 giugno, alla sede del *Corriere della Sera*, in sala Buzzati, via Balzan 3. L'ingresso è libero, fino a esaurimento posti. Per partecipare scrivere a: [welfarechefare@corriere.it](mailto:welfarechefare@corriere.it).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



### Riforme

Giuliano Poletti, ministro del Lavoro e della Previdenza. Dal 2016 la legge di Stabilità ha introdotto incentivi fiscali per il welfare aziendale