

FOCUS WELFARE

INDAGINE DOXA

# I benefit hanno fatto breccia nelle Pmi italiane

Ad apprezzarli sono soprattutto i più giovani e chi è prossimo alla pensione. Quali preferenze

**Ennio Montagnani**

■ Il *welfare* aziendale, grazie all'aiuto di specifici vantaggi economici, fiscali e contributivi per il datore di lavoro, continua a crescere anche in Italia e molte aziende (anche di medie e piccole dimensioni) sviluppano piani di *welfare* per i propri dipendenti. Questo perché i datori di lavoro stanno scoprendo che non è soltanto la retribuzione la leva per soddisfare il lavoratore, quanto piuttosto (o quantomeno in modo complementare allo stipendio) l'incremento del suo potere di acquisto e del benessere personale e familiare tramite l'accesso a una gamma di servizi di *welfare* a condizioni migliori rispetto a un acquisto fatto direttamente: un modo mirato per fidelizzarne le prestazioni oltre a stimolarne la produttività.

Secondo una recente indagine Doxa, i lavoratori italiani credono nel *welfare* aziendale, in particolare i più giovani (18-19 anni e 30-39 anni) e quelli più prossimi alla pensione

(50-65 anni).

Le agevolazioni commerciali, i buoni spesa, la flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro, il *welfare* contrattuale e i servizi alla persona e ai familiari: sono questi i servizi più ambiti dai dipendenti. A questo proposito sono interessanti i dati rivelati da una indagine presentata nel corso del convegno «La contrattazione in Industry 4.0» organizzato a Milano: un'indagine che ha rivelato la diffusione dei servizi di *welfare* aziendale nel nostro Paese, a partire da quelli adottati in applicazione di contratti di categoria che vede primeggiare la previdenza integrativa (78,2%), seguita dalla sanità complementare (74,4%), dalla prevenzione degli incidenti (47,1%); a seguire, sia le assicurazioni per dipendenti e famiglie (45,9%) sia la formazione e il sostegno alla mobilità (45,5%).

Allargando il quadro a tutte le misure di *welfare*, indipendentemente cioè dai contratti collettivi di lavoro,

sono le misure di formazione e sostegno alla mobilità le più diffuse nelle aziende italiane (64,1%), seguite dalle assicurazioni (53%), dal sostegno economico (46,2%), dalla previdenza integrativa (40,4%) e dalla sanità complementare (38,8%).

Nella top ten dei servizi di *welfare* più diffusi figurano pure gli interventi in sicurezza e previsioni incidenti (38%), quelli focalizzati sulle pari opportunità e sul sostegno ai genitori (18,5%), il *welfare* allargato al territorio (15%), l'integrazione sociale dei soggetti deboli (14,1%) e la conciliazione vita/lavoro (4,9%).

Da segnalare, infine, la presenza di differenze nella percezione delle misure di *welfare* in termini di obiettivi finali: secondo i lavoratori, questo strumento servirebbe soprattutto per incrementare la produttività, mentre per le aziende lo scopo principale è quello di migliorare la soddisfazione dei dipendenti.

Nelle contrattazioni prevalgono la previdenza integrativa e la sanità integrativa mentre, più in generale, sono più diffuse le misure di formazione e sostegno alla mobilità

