

OCCUPAZIONE
Il welfare aziendale piace a imprese e dipendenti
A PAGINA 20



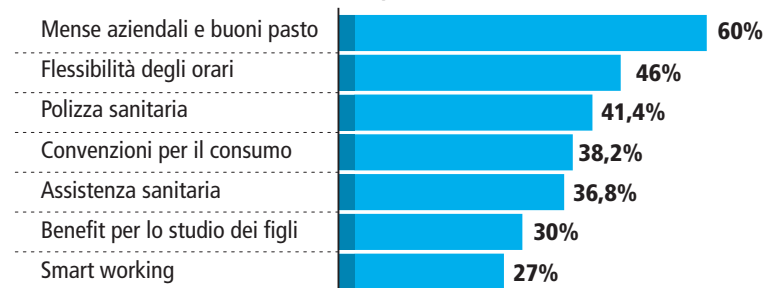
tutto SOLDI

Costruire il progetto, istruzioni per l'uso

Motivo di introduzione del welfare in azienda

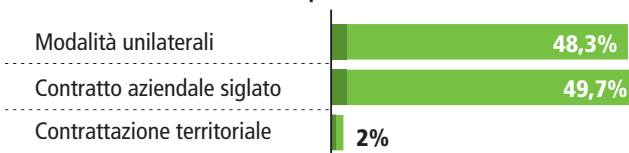


Distribuzione dei benefit di welfare più diffusi

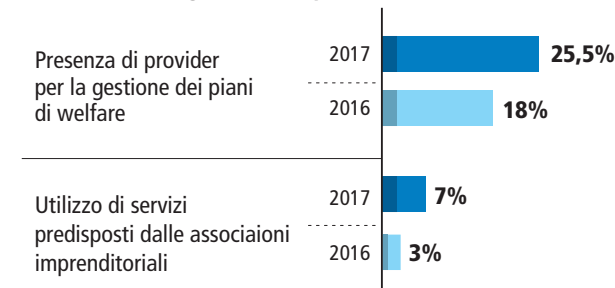


Fonte: Università Cattolica, Welfare Company, Aidp

Modalità di introduzione del piano di welfare



Come le aziende gestiscono i piani di welfare



centimetri - LA STAMPA

Il boom del welfare aziendale Piace a imprese e dipendenti

Da sole o con i consulenti, così le imprese creano i piani di benefit

È l'oggetto del desiderio di aziende e lavoratori, che attraverso una efficace politica di benefit riducono la conflittualità e migliorano clima aziendale e produttività. Da quando il welfare statale è entrato in crisi, il welfare aziendale conosce una stagione di larga diffusione, sostenuto da normative fiscali e riduzioni dei costi molto significative. Due imprese su tre hanno al proprio interno almeno un benefit di welfare, ma spesso non lo valorizzano; sei aziende su dieci ce l'hanno da oltre tre anni. E' vero che meno di due aziende su dieci ha introdotto il welfare negli ultimi mesi, grazie alle agevolazioni fiscali previste dalla nuova normativa, ma il vantaggio fiscale non sembra essere il motivo preponderante per l'attivazione di un piano di welfare aziendale.

Il piano. Nella costruzione del piano di benefit, vanno te-



I benefit
La mensa è il più diffuso tra i servizi offerti ai dipendenti nell'ambito del welfare aziendale

nute in considerazione alcune precise tappe. Come suggeriscono i ricercatori della facoltà di scienze politiche dell'università Cattolica di Milano in un recente studio su circa 400 responsabili risorse umane commissionato da Welfare Company in collaborazione con Aidp (l'Associazione dei direttori del personale), il primo problema, oltre a valorizzare i benefit che già ci sono, è individuare il bouquet dei nuovi servizi offerti.

Un'azienda su tre oggi presenta un'offerta ampia (otto o più benefit) e molto vario (benefit rappresentativi di diverse aree di bisogno o di preferenza dei dipendenti). Si passa quindi a sondare i benefit che sono tra i più gettonati. Questionari e interviste sono gli strumenti utilizzati. I benefit più diffusi oggi sono quelli dell'area del sostegno alla spesa quotidiana (convenzioni, mensa). Impiegati e

quadri possono contare su maggiori strumenti in termini di flessibilità oraria, gli operai sono invece svantaggiati per quanto riguarda i servizi sanitari e quelli socio-assistenziali. Per tutte le categorie la penetrazione dei benefit e servizi per la famiglia e la conciliazione vita-lavoro è quasi la metà del pacchetto. Da valorizzare anche l'equivalente monetario: per esempio nello studio citato i dirigenti ricevono in media circa 3 mila euro di benefit, i quadri 1.700, gli impiegati 1.200 e gli operai 800. Delicato ma strategico è il rapporto con il sindacato: dove il sindacato pesa di più c'è anche più welfare. Si tratta di un dato che smentisce quanto invece si era osservato negli anni passati: è un segnale di una crescente propensione collaborativa delle organizzazioni sindacali, confermato dal fatto che solo nel 18% dei casi si parla di un sindacato op-

positivo o disinteressato.

Dal punto di vista organizzativo, le aziende tendono a gestire i piani di welfare in house per conto proprio, anche se in crescita è la presenza di consulenti (provider) di servizi nella gestione dei piani: erano il 18% lo scorso anno, oggi sono presenti nel 25,5% delle aziende. Così cresce anche l'utilizzo di servizi predisposti dalle associazioni imprenditoriali. Il provider viene scelto innanzitutto sulla base della capillarità della rete di servizi disponibili.

Emerge anche la star della domanda attuale: è lo smart working, che per oltre un terzo del campione andrebbe maggiormente sviluppato. Insomma, il vento soffia a favore del welfare aziendale, anche se le piccole imprese dichiarano di non avere adeguati elementi di conoscenza sul tema, segnale di un gap ancora da colmare. [W.P.]

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI