



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore



Il futuro del welfare aziendale dopo la Legge di Stabilità 2016

A cura di Luca Pesenti, Università Cattolica del Sacro Cuore

La ricerca, **commissionata da Welfare Company** è stata effettuata nei mesi di giugno e luglio 2016, su un campione di aderenti all'associazione AIDP. È stato somministrato un questionario strutturato utilizzando la tecnica di intervista CAWI (Computer Assisted Web Interview).

CARATTERISTICHE CAMPIONE

CAMPIONE INTERVISTATO

335 INDIVIDUI

ETA' MEDIA

INFERIORE AI 50 ANNI

RUOLO ORGANIZZATIVO

30% DIRETTORI HR

25% MANAGER HR

6% WELFARE MANAGER

○ EQUIVALENTE

CARATTERISTICHE AZIENDALI

- **72,3%** Nord
22,3% Centro
il resto Sud e Isole
- **54,7%** aziende con oltre 250 addetti
26,6% aziende di medie dimensioni
16,6% piccole imprese
- **18,7%** imprese metalmeccaniche
8,7% aziende di servizio alle imprese
7,5% commercio
6,9% manifattura varia
6,6% credito e assicurative
6% chimiche
- **38%** lavora per una multinazionale
16,8% con soci senza vincoli di parentela
13,1% sono invece imprese familiari
- **1 azienda su 5** ha una specifica funzione HR per la gestione dei benefit di welfare

Il welfare aziendale: la situazione attuale

- > Il **71,4%** delle aziende del campione presenta al proprio interno **uno o più servizi/benefit di welfare**.
- > BENEFICIARI: oltre il 65% Quadri e impiegati – 46,7% operai
- > **In media le aziende propongono ai propri dipendenti circa 5 benefit di welfare** (escludono mense/buoni pasto 59,7% e orari flessibili 49,7%):
 - o **42,5%** Assistenza sanitaria
 - o **35,2%** Convenzioni e agevolazioni al consumo
 - o **25%** Permessi di paternità
 - o **23,2%** Benefit per lo studio dei figli
 - o **22,9%** Smart working

Le aziende che fanno welfare: dettagli organizzativi

- > La probabilità di verificare la presenza di uno o più benefit di welfare è maggiore nelle aziende del Nord ovest e nelle imprese di maggiori dimensioni.
- > Il tasso di sindacalizzazione e l'andamento degli occupati non sono elementi di per sé rilevanti per spiegare la presenza o meno di welfare in azienda.
- > Le aziende tendono a gestire i Piani di welfare in house. Nello specifico:
 - o **81,1%** attraverso accordi con singoli fornitori, utilizzando eventualmente consulenti esterno a supporto della Direzione HR
 - o **8,1%** utilizza un provider di servizi
 - o **3%** sfrutta servizi proposti da Associazioni di categoria
 - o **5,5%** ha creato una rete di imprese per la gestione del Piano
 - o Conseguentemente la gestione del Piano prevede in maggioranza l'acquisto di servizi direttamente da fornitori (56,1%) o il rimborso spese (42,1). Il portale a menu è comunque presente in quasi un'azienda su tre.
- > Poco percepita la necessità di effettuare analisi dei bisogni puntuali sui dipendenti: lo hanno fatto solo il 23,8% delle aziende che hanno un Piano attivo. In ogni caso, il sindacato difficilmente è stato coinvolto per effettuare questa analisi.
- > Se si guarda all'utilità percepita, i Piani di welfare attivati dalle aziende servono "molto" o "abbastanza" per migliorare il clima aziendale (62,8% delle aziende) e per aumentare l'attrattività delle risorse umane (51,7%). Non servono invece per sviluppare la quota di lavoro femminile in azienda.
- > Quali sono invece i motivi per NON attivare il Piano di welfare? Innanzitutto i costi, economici e organizzativi (richiamati da oltre il 70% delle aziende).

Le prospettive della nuova Legge di Stabilità 2016

- > **84% delle Aziende sono a conoscenza della presenza di una nuova normativa in tema di welfare aziendale.** Là dove non si fa welfare c'è anche meno coscienza della presenza di una nuova normativa, a conferma dell'esistenza di un problema di cultura aziendale ancora irrisolto.

Nello specifico, questa la valutazione della norma:

- o Le imprese che hanno già attivo un Piano di welfare al proprio interno apprezzano in particolare l'ampliamento delle tipologie di benefit detassabili e l'eliminazione del limite di deducibilità entro il 5x1000 di costo del personale;
- o In aggiunta a queste due voci, nelle imprese dove non si fa ancora welfare si segnala un forte apprezzamento per la libertà di scelta riconosciuta al dipendente tra premio di produttività e conversione in benefit.
- o In generale suscita meno interesse il nuovo strumento del voucher e la rimozione del vincolo di volontarietà.

AZIENDE CHE NON HANNO UN PIANO WELFARE:

- o **8,2%** non prevede interventi nel futuro
- o **33,2%** sta già lavorando per la creazione di un Piano

AZIENDE CHE HANNO UN PIANO WELFARE:

- o **quasi 4 su 10** stanno già lavorando per ampliare l'offerta

- > La grande maggioranza delle imprese ipotizza di **intervenire principalmente sui temi di conciliazione vita - lavoro**. Più di tre imprese su dieci intendono invece intervenire sui temi del sostegno all'istruzione e sulla sanità integrativa.
- > Molto positivo il giudizio sulla possibilità di utilizzare lo **strumento della rete di impresa per la gestione dei Piani**: oltre la metà delle imprese potrebbe valutarne la fattibilità in futuro.
- > Quali effetti positivi si prevedono? L'analisi mostra un effetto di rafforzamento delle utilità già evidenziate in precedenza (miglioramento del clima e aumento di attrattività).