

IL FUTURO DEL WELFARE AZIENDALE

INDAGINE SU UN CAMPIONE DI 100 MANAGER HR



a cura di: Prof. Luca Pesenti
Docente di Organizzazioni Sociali e Welfare Plurale,
Università Cattolica del Sacro Cuore

L'indagine è stata condotta nel mese di febbraio 2015 su un gruppo di manager HR aderenti alla Associazione di Direttori delle risorse umane GDP.

I dati presentati si riferiscono a un campione di 100 intervistati, manager in prevalenza di aziende situate nel Nord Italia. Per metà si tratta di aziende multinazionali con oltre 500 dipendenti, ma sono adeguatamente rappresentate anche imprese di minori dimensioni.

*Indagine su 100
manager; aziende
del Nord, 50%
multinazionali*

1. IL WELFARE DI OGGI

- 7 La maggior parte delle aziende ha introdotto misure di welfare aziendale; il **52% sono aziende "munifiche"** (con più di 6 misure di welfare introdotte).
- 7 Tra gli interventi, oltre alle consuete misure relative ai pasti, molto diffusi sono i **benefit sanitari** (46%), la **flessibilità oraria** (45,9%) e le **convenzioni** per gli acquisti scontati (36,7%). Diffusi in modo minore, ma significativo, sono i **permessi di cura**, il **telelavoro**, le convenzioni con aziende di **trasporto** e i benefit per lo **studio dei figli**. Fanalini di coda: asili nido, benefit materiali e campus estivi.
- 7 A cosa serve il welfare aziendale? Secondo i manager è utile soprattutto a ridurre la **conflittualità** e per migliorare il **clima aziendale**. Ma anche per contenere il **turnover** e ridurre l'**assenteismo**.

52% di imprese fa molto welfare

...mense e buoni pasto, ma anche assistenza sanitaria, orari flessibili e convenzioni

WA è utile: meno conflitto e turnover, più produttività

2. IL WELFARE AZIENDALE DI DOMANI

- 7 Cosa faciliterebbe una maggiore diffusione degli strumenti di welfare aziendale? Su questo punto i manager hanno le idee chiarissime: occorre **semplificare la normativa**: il 75% del campione ritiene che un aggiornamento delle norme fiscali sia "molto importante", mentre il 61% ha la stessa opinione rispetto alla disciplina giuslavoristica.
- 7 Per quanto riguarda il "fronte interno", il vero plus strategico per lo sviluppo del welfare aziendale è individuato in una **maggior attenzione alla persona** come primo stakeholder dell'impresa. Ciò è ritenuto più rilevante rispetto alle pure necessarie attenzioni relative alla necessità di abbassare il costo del lavoro.
- 7 Quale sarà invece il ruolo delle relazioni industriali? Anche su questo punto c'è un consenso molto ampio su un punto specifico: quasi l'85% del campione ritiene che l'ambito ideale sarà rappresentato dalla **contrattazione aziendale**. Poco spazio per gli altri livelli di contrattazione: anzi, per il 55% del campione si dichiara d'accordo sulla possibilità di uno sviluppo esterno alla contrattazione.
- 7 In conseguenza di ciò, gli intervistati ritengono che i principali attori dello sviluppo del welfare aziendali saranno le **grandi imprese**, i **provider** privati di servizi, le **associazioni** datoriali e dei manager. Poca speranza è invece rivolta verso gli Enti Locali: per loro, nessun ruolo specifico.

Per lo sviluppo ci vuole una semplificazione normativa

Più attenzione alla persona e alle sue esigenze

Nuove relazioni industriali aziendali, oppure scelte unilaterali dell'impresa.

Dentro le imprese i protagonisti del welfare di domani

3. LE PROPOSTE

- 7 **Ampliare il tipo di bisogni** cui si può rispondere con i servizi di welfare aziendale: è la prima scelta per quasi il 25% degli intervistati, e in totale segnalate dal 41% del campione.
- 7 **Innalzamento dell'attuale valore di deducibilità** dei costi sostenuti dall'impresa, con riferimento agli oneri di utilità sociale previsti dall'art.100 del TUIR: è la prima opzione per il 21% del campione, e anche in questo caso è stata scelta complessivamente dal 41% degli intervistati.
- 7 Stabilire un **plafond massimo** in cui comprendere tutti i benefit aziendali di welfare: si dichiara d'accordo quasi il 90% del campione.

Ampliare il tipo di bisogni intercettabili

Ampliare le soglie di deducibilità

Prevedere un plafond massimo complessivo