

Rai

News Sport Tv Radio Corporate

Rai Cultura NETWORK

Seguici f t g+

Cerca nel sito...

Rai Cultura
ECONOMIA

Percorsi Lezioni Punti di vista Libri Approfondimenti Programmi Speciali Eventi Foto Gallery Eventi Live Webdoc

Fotogallery Economia



Allarme Smog: le 10 città più inquinate al ...



Angela Merkel è la persona dell'anno 2015 ...



I più potenti del mondo secondo Forbes. In ...



Ecommerce in Italia: ecco la ricerca "Let ...



I 15 paesi più prosperi del Mondo. Vince ...

Lavoro

Finanziamento welfare aziendale: 4 aziende su 10 utilizzano il premio di risultato



Sempre più analisi di fattibilità precedono la progettazione di piani di welfare (in 6 imprese su 10), quasi il 43% delle aziende utilizza il premio di risultato, oltre a investimenti ad hoc, per finanziarli, soddisfazione dei lavoratori all'84% (+ 20 punti rispetto all'indagine 2016); dai servizi di welfare si apre, ora, la frontiera dei servizi di wellbeing in azienda.

Sono alcuni dei principali dati del Quarto Rapporto Welfare e Primo Rapporto Wellbeing di OD&M Consulting, società di Gi Group specializzata in HR Consulting basata sui risultati di due survey condotte una su un panel di 150 aziende italiane e l'altra su un campione di 500 lavoratori, con la finalità di capire **come stia evolvendo la percezione del welfare aziendale dai due punti di vista e quale sia l'impatto sull'engagement e sulla motivazione delle persone.**

Interessante segnalare subito come fra le imprese che hanno già un piano di welfare (47,6%) prevalgono le grandi e medie aziende (67,6%), mentre nell'ambito del 43,5% di imprese che ha intenzione di svilupparne uno nei prossimi due anni emergono le piccole - quasi il 60%, in crescita di oltre 20 punti.


A sostegno della diffusione dei piani in azienda ha concorso positivamente la Legge di Stabilità 2017, nell'ambito della quale l'opzione a più alto gradimento (80%) è la possibilità, a disposizione del lavoratore, di convertire tutta o una parte del premio di produttività in servizi welfare, seguita dai contributi alle forme pensionistiche complementari o all'assistenza sanitaria versati in sostituzione del premio, sempre per scelta del lavoratore.


Ti potrebbero interessare anche...

R2B > "Research to Business": Spazio alle idee imprenditoriali
L'edizione 2012 di Research to Business, il Salone internazionale della ricerca ...

 **Antonio Catricalà sugli interventi dopo il sisma nel modenese**
Antonio Catricalà, sottosegretario alla Presidenza del Consiglio, sottolinea come il ...

 **Arriva il "Pronto soccorso imprese"**
Il Pronto Soccorso Imprese prevede l'erogazione gratuita di assistenza e orientamento ...

 **Claudio Venturelli: le imprese dopo il sisma**
Continua il nostro speciale sul sisma che ha colpito mesi fa molto duramente il ...


 **Come il digitale impatta sulla crescita delle aziende italiane**
La trasformazione digitale ha un impatto diretto sui risultati economici delle ...

Recenti



Finanziamento welfare aziendale: 4 aziende su 10 utilizzano il premio di risultato

Sempre più analisi di fattibilità precedono la progettazione di piani di welfare ...

 **Il pomodoro, la forza del made in Italy: fatturato export di 1,6 mld**
Con un fatturato export di circa 1,6 miliardi di euro, l'industria del pomodoro e ...

Servizi Welfare più diffusi

Oltre che in base alla possibilità di defiscalizzazione (64,3%), i servizi offerti vengono scelti dalle imprese anche attraverso survey interne e focus group.

Ai primi quattro posti per diffusione si trovano i servizi di ristorazione, assistenza sanitaria, gestione del tempo e previdenza integrativa. Sale l'area ricreativa/sociale /educativa dal nono al quinto posto, (probabile effetto della Legge di Stabilità che ha ampliato i servizi inseribili nella contrattazione di Il livello), mentre si mantiene costante l'area dedicata alla scuola e all'istruzione, ma con una percentuale di diffusione più alta.

Servizi ad alto gradimento

I lavoratori apprezzano particolarmente l'**assistenza sanitaria** (75,9% di gradimento che tende ad aumentare al crescere dell'età, raggiungendo l'86,5% per chi ha 45-54 anni) e la concessione di ferie e permessi con il 74,7% (il panel che più l'apprezza è quello tra i 45-54 anni con l'83,8%). Dopo i servizi di gestione del tempo (graditi al 72,8% e con il picco di soddisfazione massima per chi ha 35-45 anni con l'81%) e quelli di previdenza (al 71,5% e fino al 78,6% per chi ha 55-64 anni), tra i più graditi ci sono la maternità (integrazione al trattamento, buono nascita, formazione per reinserimento) con il 70,9% (81,5% da parte delle donne con figli) e la mobilità con il 70,3% (al 90,9% tra i più giovani).

"Il cambio di percezione dei lavoratori rispetto alle finalità di implementazione dei piani – si è ridotta di oltre 20 punti la percentuale di chi pensava che fosse una modalità di contenimento dei costi - correlato alla crescita della soddisfazione dei medesimi, conferma la validità di una comunicazione chiara e trasparente e l'importanza dell'ascolto e del coinvolgimento dei lavoratori nelle diverse fasi di progettazione – commenta Simonetta Cavasin, Amministratore Delegato di OD&M Consulting -. Al tempo stesso, emerge che il welfare aziendale sta raggiungendo una certa maturità e se ne profila all'orizzonte un prossimo traguardo: l'aumento del livello di energia e di motivazione all'interno dell'organizzazione grazie ai servizi orientati al benessere delle persone. Per questo, a 4 anni dal primo studio, abbiamo voluto indagare il nuovo ambito del wellbeing; la maggiore soddisfazione si riscontra proprio tra i dipendenti che riconoscono come principale finalità nell'implementazione dei piani di welfare l'aumento del livello di benessere delle persone e di quello organizzativo."

Il Wellbeing

Le Politiche di Welfare sono oggi considerate tra le leve più importanti della gestione del personale per tre motivi principali: vengono ritenute uno strumento per migliorare il benessere dei lavoratori (77%), in particolar modo nelle medie (82,9%) e piccole imprese (90%), rappresentano un'evoluzione dei pacchetti di benefit aziendale (60%) e, infine, costituiscono una nuova leva di Total Reward (32,9%) con un'incidenza maggiore nelle grandi realtà (40%) rispetto alle piccole (10%).

Anche se generalmente l'unico aspetto del benessere cui la maggior parte delle aziende ha dichiarato di prestare attenzione è l'ambiente di lavoro (76,2%), tuttavia la sensibilità ai vari aspetti che determinano il **wellbeing aziendale**, con il quale si intende lo stato di benessere nel quale l'individuo è in grado di sfruttare al meglio le sue capacità, incidendo sul livello di energia presente in azienda, con un impatto sul benessere organizzativo e sui risultati dell'azienda, cresce fra le imprese che forniscono servizi di welfare. Tra queste ultime c'è un'attenzione medio-alta, oltre che all'ambiente di lavoro (90%), anche alla prevenzione medica (63%) e al benessere relazionale (61%).



Apprendistato: cos'è e come funziona

La formazione professionale è un elemento fondamentale per un lavoratore, perché ...



L'inganno generazionale. Il falso mito del conflitto del lavoro

Alessandra Del Boca e Antonietta Mundo, in "L'inganno generazionale. Il falso mito ...



Sette luoghi comuni sull'economia

Vengono presentati come assiomi indiscutibili e ripetuti come mantra. Sono nelle ...

Questa correlazione tra welfare e wellbeing si evidenzia anche nell'Organizational Wellbeing Index, indice ideato da OD&M Consulting per misurare il livello di "benessere" dell'azienda tenendo conto di sette dimensioni (quali ad esempio la soddisfazione dei lavoratori relativamente all'organizzazione del lavoro o l'identificazione nei valori aziendali).

Il dato medio rilevato ammonta a 72% (trasformando in percentuale i giudizi positivi espressi dai lavoratori secondo una scala da 1 a 4 rispetto al totale delle risposte), ma l'oscillazione può essere positiva di oltre 20 punti al verificarsi di 3 condizioni concomitanti indagate, che già singolarmente di per sé impattano positivamente sul benessere organizzativo.

Si tratta di valori positivi di People Wellbeing Index - che misura, invece, il livello di benessere delle persone a livello psicologico, fisico, relazionale e valoriale -, alta fiducia nell'azienda e presenza di piani di welfare aziendale; al sommarsi di tutte e tre le condizioni l'Organizational Wellbeing Index può raggiungere il 92%.

"Il welfare aziendale contribuisce a tutti gli effetti a integrare le leve di Total Reward per la gestione del rapporto azienda/lavoratore, rappresenta una forma alternativa all'erogazione dei premi di produttività e impatta positivamente sul Wellbeing delle persone, andando a migliorare il livello di engagement e il clima dell'azienda -conclude Simonetta Cavasin-. Si viene a creare così un circolo virtuoso che, se ben gestito, avvalorava ulteriormente l'approccio integrato che l'azienda dovrebbe adottare nell'utilizzare tutte le leve che ha a disposizione per gestire al meglio il proprio organico".

Tags

engagement imprese premio di risultato welfare aziendale

Condividi questo articolo



Ultimi Tweets

Tweet di @RaiEconomia

Rai Economia
@RaiEconomia

Finanziamento #welfare aziendale: 4 #aziende su 10 utilizzano il premio di risultato
[LEGGI \[bit.ly/2udnd8G\]](#)

Incorpora Visualizza su Twitter

Attività recenti

Rai Economia
Mi piace questa Pagina

Di che ti piace prima di tutti i tuoi amici

Rai Economia
5 ore fa

Finanziamento welfare

Tag Cloud

pensioni
disoccupazione
lavoro economia
Renzi Draghi
Bce

Social Media

RSS
Subscribe

Followers

NaN
Fans

NaN
Fans

IN COLLABORAZIONE CON **RaiTeche**

Rai Economia
Direttore: Silvia Calandrelli