

IMPRESA

Quattro aziende su dieci utilizzano il premio di risultato per finanziare il welfare aziendale

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.

a cura della Redazione Jobonline



L'indagine

Sono alcuni dei principali dati del Quarto Rapporto **welfare** e Primo Rapporto **wellbeing** [*] di OD&M Consulting basato 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.



Workshop
Costruire brand con un'anima:
archetypes in branding



MILANO - BLEND TOWER

SEGUI JOBONLINE



inserisci la tua mail

Iscrivimi

Ricevi la newsletter con articoli, annunci di lavoro e informazioni utili alla tua carriera



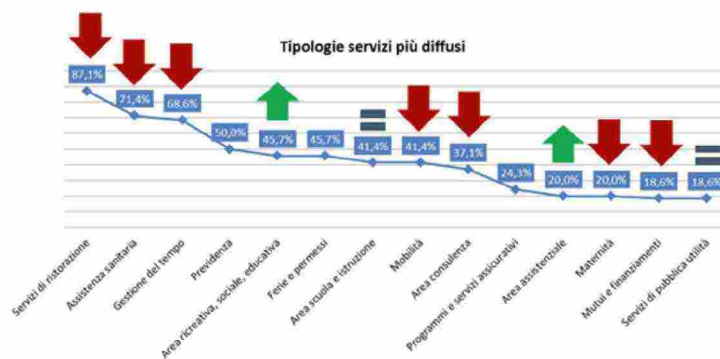
SHEIN

COMPRA ORA >

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 II livello), mentre si mantiene costante l'area dedicata alla scuola e all'istruzione, ma con una percentuale di diffusione più alta.



Le frecce indicano la percentuale sopra o sotto il 3% di diffusione rispetto allo scorso anno

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»

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 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%).

Correlazione tra welfare e benessere sul lavoro

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, avvalora 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»

[1] 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. Per servizi di wellbeing si intendono servizi di benessere psicologico, fisico (corretta alimentazione, forma fisica, prevenzione medica), relazionale e ambiente di lavoro.

24 agosto 2017

[Top](#) | [Home page di Jobonline](#) | [Home page Magazine](#)