

Buoni spesa, baby sitter e congedi Le imprese coccolano i dipendenti

Il welfare aziendale è decollato, migliora la produttività e il clima del lavoro

I più diffusi sono i buoni spesa e le agevolazioni commerciali, seguono la flessibilità degli orari, lo smart working, i servizi alla persona, ai familiari, ai figli dei dipendenti. Il welfare aziendale è ormai decollato. L'89% delle aziende e il 62% dei dipendenti ne attribuiscono un giudizio positivo ed entrambi (74% e 55%) credono nel suo sviluppo futuro. Le aziende ci credono di più ma anche tra i lavoratori cresce la consapevolezza dei vantaggi che ne derivano, soprattutto per il potere d'acquisto dei salari. Secondo i risultati della ricerca Doxa - Edenred 2016 sullo stato del welfare aziendale in Italia, restano in ogni caso alcune differenze di valutazione sugli obiettivi. Per le imprese il welfare aziendale serve a valorizzare le risorse umane (79%), migliorare il clima aziendale (77%) e aumentare la produttività dei lavoratori (61%). Per i dipendenti gli obiettivi principali sono il miglioramento del clima aziendale (61%), la produttività (57%) e la valorizzazione delle risorse umane (56%).

I più diffusi. I servizi welfare più diffusi sono i buoni spesa e le agevolazioni commerciali (87%) che comprendono il co-

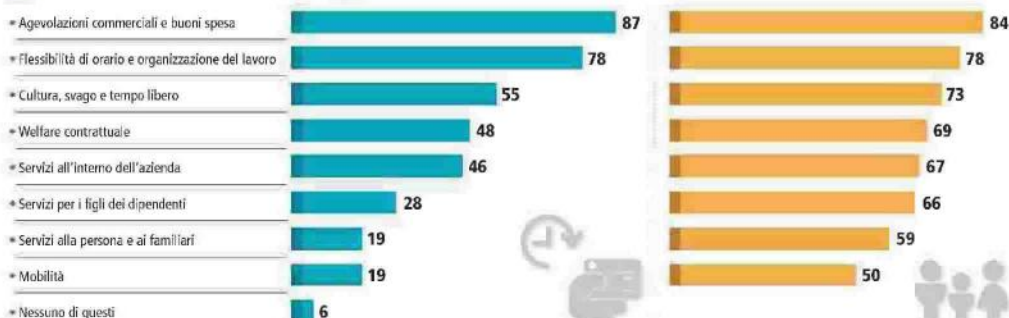
siddetto carrello della spesa, buoni spesa e bonus carburante. Tra i servizi in maggiore crescita si trovano la flessibilità di orari e organizzazione del lavoro, smart working, abolizione cartellino, congedi (78% contro il 52% del 2013); i servizi alla persona e ai familiari dei dipendenti (baby sitter, assistenza a disabili, badanti) che erano al 3% nel 2013 (19% nel 2016), insieme ai servizi per i figli dei dipendenti (vacanze studio, rimborso rette scolastiche, rimborso acquisto libri, servizi di orientamento al lavoro e all'occupabilità), che nel 2013 erano al 5% e oggi sono al 28%. Cresce la domanda di welfare familiare e la richiesta di modalità di lavoro work-life balance (equilibrio vita-lavoro). Tra le principali difficoltà al pieno sviluppo del welfare aziendale per le imprese prevalgono ragioni di natura economica (58%). Le criticità organizzative sono indicate dal 48%, in calo rispetto al 54% del 2011, e infine le barriere relazionali sono al 43%, in calo di 10 punti rispetto al 2011. Da evidenziare il giudizio sul sindacato, che resta un attore importante nella contrattazione del welfare. Sia le aziende sia i lavoratori infatti non hanno indicato nel sindacato un ostacolo al-

l'introduzione dei piani di welfare. Le resistenze sindacali hanno ricevuto indicazioni marginali sia da parte dei lavoratori (11%) che delle aziende (5%). Al contrario percentuali più elevate, invece, riguardano la non piena convinzione del management indicata dai lavoratori (21%) e dalle aziende (18%). «Il 2016 può essere considerato l'anno della svolta per il pieno sviluppo del welfare aziendale in Italia - conclude Andrea Keller, amministratore delegato di Edenred Italia - Le novità normative introdotte con la legge di Stabilità 2016 hanno rimosso una serie di ostacoli che frenavano il pieno sviluppo del welfare aziendale nel nostro sistema economico-produttivo e nelle relazioni industriali. Le imprese sono divenute uno dei soggetti decisivi del nuovo modello di welfare community, grazie alle politiche di welfare che producono significativi benefici per le aziende, per i dipendenti e per lo Stato. La ricerca Doxa - Edenred 2016 conferma questa fase decisiva di affermazione del welfare aziendale in Italia, oltre alla crescente convergenza positiva tra aziende e dipendenti».

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI

Il catalogo dei servizi

I più diffusi nelle aziende del campione in % I più interessanti in %



Fonte: DOXA - EDENRED

camminanti - LA STAMPA



Ambiente di lavoro
Molte imprese ritengono che convenga investire nel benessere dei dipendenti per aumenta-

re la produttività

