

# INDAGINE SUL WELFARE AZIENDALE

REPORT 2018



<b>3</b>	Introduzione
<b>5</b>	Executive Summary
<b>9</b>	Aziende 0-20 dip.
<b>12</b>	Aziende 21-50 dip.
<b>15</b>	Aziende 51-100 dip.
<b>18</b>	Aziende oltre 101 dip.
<b>21</b>	Conclusioni e Riflessioni
<b>25</b>	Appendici

# Introduzione

## Obiettivo dell'indagine

Questo Report nasce con l'intenzione di presentare nel dettaglio i risultati del *Questionario di Indagine 2018 sul Welfare Aziendale*. L'obiettivo, oltre a dare una fotografia puntuale e statisticamente significativa, è quello di evidenziare le misure e strategie di welfare aziendale già in atto fra le Aziende Associate e approfondire sia la propensione alla promozione di iniziative di welfare che eventuali allargamenti a più e nuove aree di welfare.

Scopo ultimo dell'indagine è rilevare i punti di maggiore forza e debolezza sui quali intervenire sia per incrementare il benessere psico-fisico dei lavoratori che migliorare le performance aziendali.

## Campione e metodo

L'indagine, effettuata nei mesi di Giugno e Luglio 2018, è stata condotta tramite la compilazione di uno specifico questionario. Il target di ricerca sono state le Aziende Associate, rispettivamente 386.

## Adesione all'iniziativa

Le imprese che hanno accettato di partecipare all'indagine, compilando ed inoltrando il questionario, sono state di tutti i settori produttivi e tutte le fasce dimensionali: dalle microimprese alle realtà aziendali più grandi (v. *Appendice*).

Le 164 Aziende aderenti, hanno costituito un campione di ricerca pari al 42% delle Aziende Associate, e rappresentativo di circa 7232 dipendenti.

# Introduzione

## Struttura

Oggetto dell'indagine sono state le iniziative di welfare aziendale classificate in 2 macro-aree:

- 1. Politiche aziendali e misure di welfare aziendale già in atto*
- 2. Propensione alla promozione di iniziative di welfare aziendale*

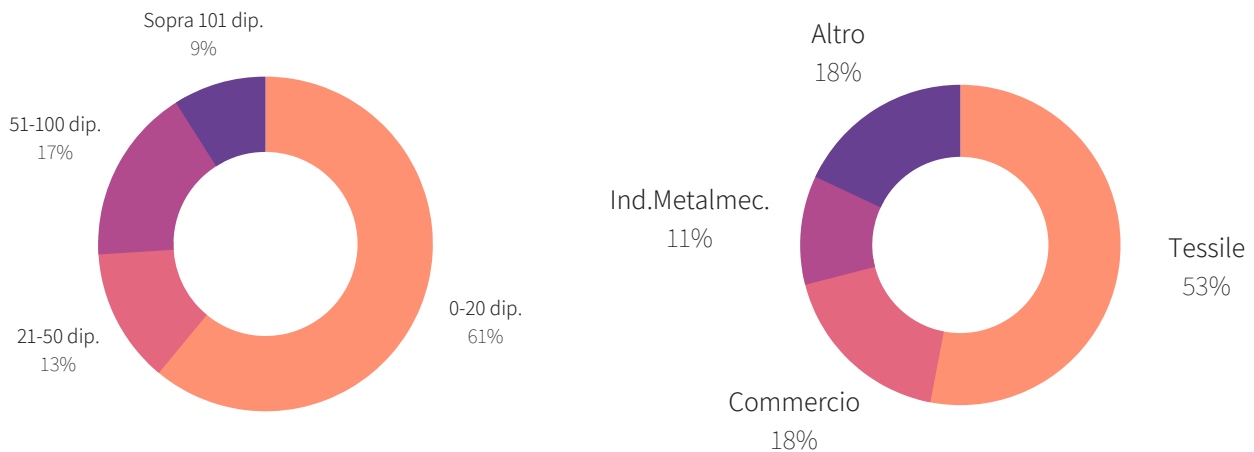
Tali macro aree sono state successivamente suddivise in 6 micro-item, analizzati ed esposti singolarmente per ciascuna realtà aziendale:

- 1. Iniziative di welfare intraprese dalle Aziende*
- 2. Modalità di lavoro agile attive*
- 3. Conoscenza dei vantaggi delle iniziative di welfare aziendale e conoscenza del quadro normativo di riferimento*
- 4. Obiettivi principali delle strategie di welfare aziendale*
- 5. Future aree di investimento*
- 6. Difficoltà e ostacoli*

# Executive Summary

## Classe Dimensionale e Merceologica delle Aziende aderenti all'Indagine

Le imprese che hanno partecipato alla prima edizione dell'indagine sul welfare aziendale sono state 164. Il campione è stato stratificato per fasce dimensionali e suddiviso per settori produttivi, come illustrato di seguito.



## Risultati e highlights



Dalle prime rivelazioni, risulta che circa la metà delle Aziende rispondenti al *Questionario di Indagine sul Welfare Aziendale* (49%), dichiara di avere correntemente in atto, una o più misure o strategie di welfare aziendale, erogate sulla base di diverse politiche aziendali: previste dai Contratti Collettivi Nazionali (51%), erogate volontariamente dall'Azienda (37%) o inserite nei contratti di Secondo Livello (13%).

50%

delle misure in atto fra le Aziende sono misure previste dal **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)**



37%

delle misure in atto fra le Aziende sono misure erogate sulla base di una **decisione Unilaterale dell'Azienda**



13%

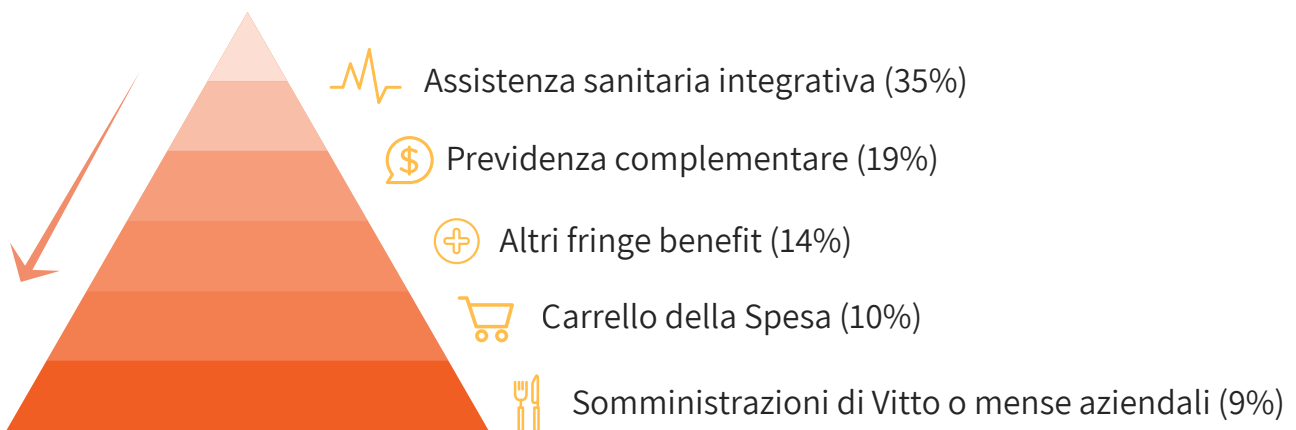
delle misure in atto fra le Aziende sono misure previste da un contratto di secondo livello, **Aziendale o Territoriale**



## TOP 5 Misure di Welfare aziendale

Secondo quanto rilevato dal *Questionario di Indagine sul Welfare 2018*, le misure riguardanti la sfera della sanità e della previdenza costituiscono gli strumenti principali del welfare aziendale e rappresentano il 35% e 19% delle iniziative in atto fra le Aziende campione.

Inoltre, le imprese aderenti all'indagine, dichiarano di confrontarsi con bisogni correlati a differenti contesti locali e a differenti condizioni dei lavoratori e delle loro famiglie. Sotto questo punto di vista emerge che il 14% delle misure in atto confina nel paniere di altri fringe benefit come auto aziendali, buoni benzina, e corsi di lingua; mentre con un tasso pari al 10% vengono erogati i servizi a sostegno economico come il carrello della spesa e con il 9% i servizi di mensa aziendale.



## Lavoro Agile

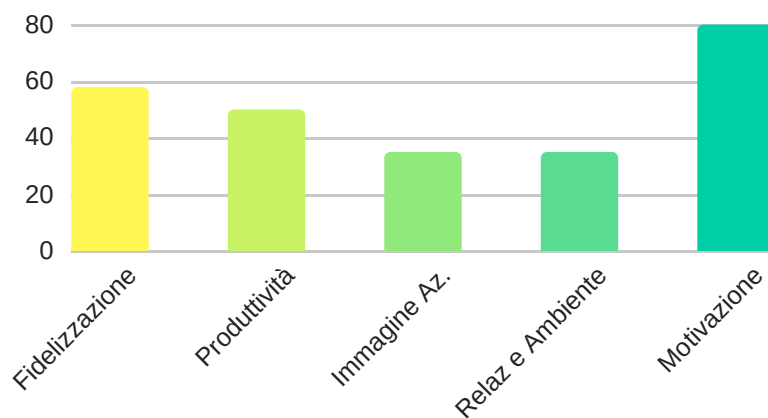
**9%** E' emerso che il 9% delle Aziende non aventi in atto misure di lavoro agile, ritiene che lo Smart Working sia uno scenario da affrontare e sviluppare per aumentare la flessibilità nell'organizzazione del lavoro e per migliorare le condizioni favorevoli all'equilibrio tra vita privata e professionale dei propri lavoratori.

**1%** Invece, l'1% delle Aziende rispondenti all'indagine (pari a due Aziende) dichiara di essere attivamente coinvolta nei progetti di Smart Working regolamentati da accordi individuali.

## Propensione alla Promozione di Piani di Welfare aziendale

Dal monitoraggio effettuato tramite la somministrazione del *Questionario di Indagine sul welfare aziendale 2018*, emerge che il 45% delle Aziende dichiara di voler adottare un comportamento proattivo non solo applicando le disposizioni e le direttive dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), ma intraprendendo iniziative di welfare con lo scopo di migliorare la sicurezza sociale, il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie e perseguire obiettivi sostenibili di redditività.

Inoltre, la ricerca ha rilevato che le Aziende campione perseguono strategie di welfare con l'intento di migliorare la motivazione (80%) e fidelizzazione dei dipendenti (58%) e di riflesso migliorare la produttività e acquisire un vantaggio competitivo sui concorrenti (50%).

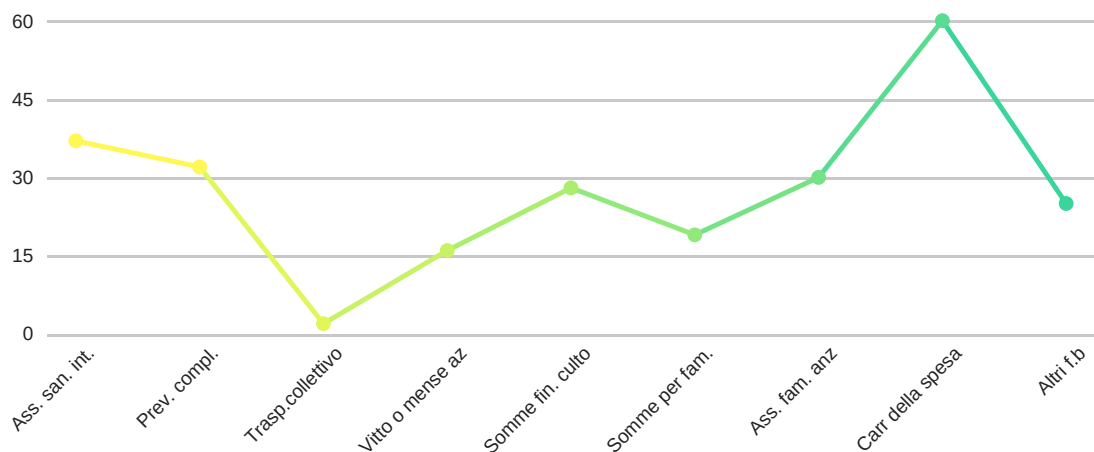


L'indagine ha rilevato anche le aree prioritarie su cui le imprese intendono investire nell'arco dei prossimi anni.

Emerge in maniera netta fra le aree ad alta priorità, il sostegno economico ai dipendenti indicato dal 60% delle imprese e a seguire la sanità (37%) e la previdenza complementare (32%).

Le aree percepite meno rilevanti (al momento) e in fase iniziale di sviluppo risultano essere quelle legate a bisogni emergenti o avvertiti da segmenti circoscritti: welfare allargato alla comunità, cultura e tempo libero e sostegno all'istruzione dei figli.

In conclusione, questi dati confermano che il movimento del Welfare cresce fra le Aziende Associate, ma le aree di evoluzione e il range delle iniziative incentivate rimangono invariate rispetto alle misure implementate tutt'oggi fra le Aziende campione.

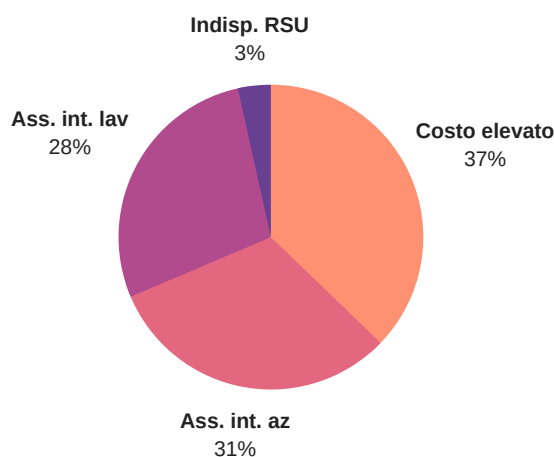


## Quali sono le motivazioni che spingono le Aziende a non attuare misure di Welfare Aziendale?

Tra le principali difficoltà riscontrate fra le Aziende aderenti all'indagine nell'inserimento di piani Welfare, emergono i costi economici elevati e le difficoltà organizzative (53%).

In secondo luogo vengono rilevate altre cause di matrice più profonda, come l'assenza di interesse da parte dell'azienda (45%) o dei lavoratori (39%).

Al contrario, non sembrano incidere se non in misura limitata, le resistenze sindacali e le negoziazioni contrattuali (6%).



Il resto del rapporto cercherà di indagare tutti i perché di questi dati, mostrando separatamente ciascuna realtà imprenditoriale e analizzando nel dettaglio ogni micro-item.









## Aziende 0-20 dip.









**42%**

E' stato rilevato che il 42% delle Aziende campione con 0-20 dip, ha al momento in atto iniziative di Welfare Aziendale, suddivise come segue:

**63%** delle misure in atto, sono misure previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)

-  Assistenza Sanitaria Integrativa è presente nel 67%
-  Previdenza Complementare è presente nel 15%
-  Carrello della Spesa è presente nel 10%
-  Altri fringe benefit è presente nel 8%

**34%** delle misure in atto, sono misure erogate sulla base di una decisione Unilaterale dell'Azienda

-  Altri fringe benefit è presente nel 33%
-  Assistenza Sanitaria Integrativa è presente nel 19%
-  Somministrazioni di Vitto o mense aziendali è presente nel 9.5%
-  Carrello della Spesa è presente nel 9.5%
-  Somme o servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto è presente nel 9.5%
-  Previdenza Complementare è presente nel 5%
-  Somme o servizi di educazione, istruzione, ricreazione e borse di studio per familiari è presente nel 5%
-  Assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti è presente nel 5%

**3%** delle misure in atto, sono misure previste da Contratti aziendali o territoriali



Assistenza Sanitaria Integrativa è presente nel 50%



Carrello della Spesa è presente nel 50%

## Lavoro Agile

**11%**



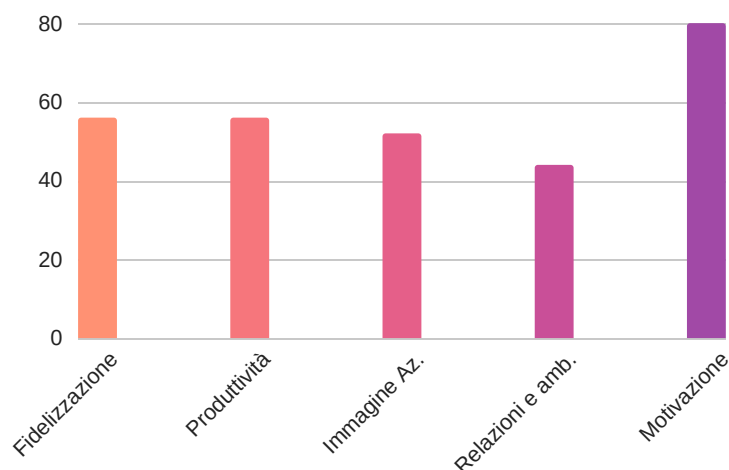
L'11% delle Aziende campione ritiene che la nuova dimensione del lavoro senza precisi vincoli di orario e luogo, sia un tema da affrontare e sviluppare. In questa ottica, il lavoro agile si pone come chiave di volta per favorire nuovi modelli di lavoro più efficaci, più efficienti e sempre più 4.0.

Nessuna Azienda con 0-20 dip. ha in atto al momento forme di lavoro agile.

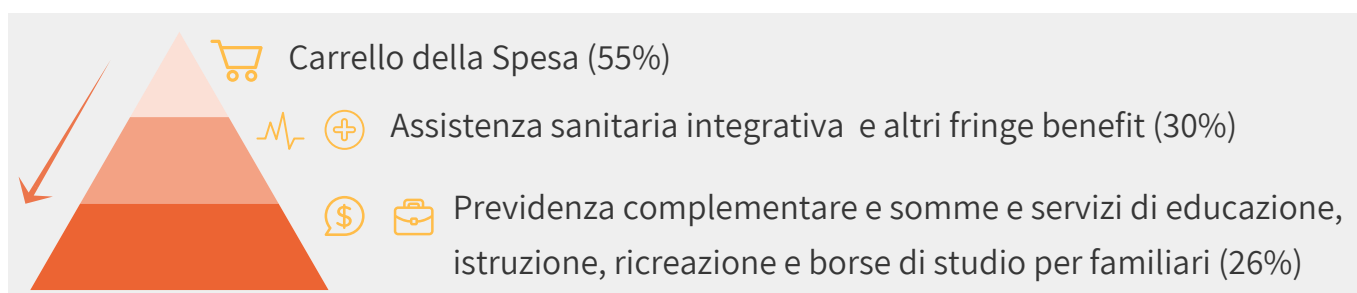
## Propensione alla promozione di Piani di Welfare Aziendale

E' stato rilevato che il 42% delle Aziende è a conoscenza sia dei vantaggi che si possono conseguire attraverso le misure di welfare aziendale che della normativa di riferimento al riguardo; mentre, il 37% del campione, dichiara di avere l'intenzione di attivare piani di welfare aziendale nel prossimo futuro, con l'obiettivo di incrementare la motivazione (80%) e fidelizzazione (56%) dei propri dipendenti e di conseguenza influire positivamente sui risultati economici dell'Azienda (56%).

Il miglioramento dell'immagine e della reputazione aziendale, le relazioni interpersonali e l'ambiente lavorativo, slittano al quarto (52%) e quinto posto (44%), giocando un ruolo secondario rispetto alla soddisfazione e benessere generale di ogni singolo lavoratore.

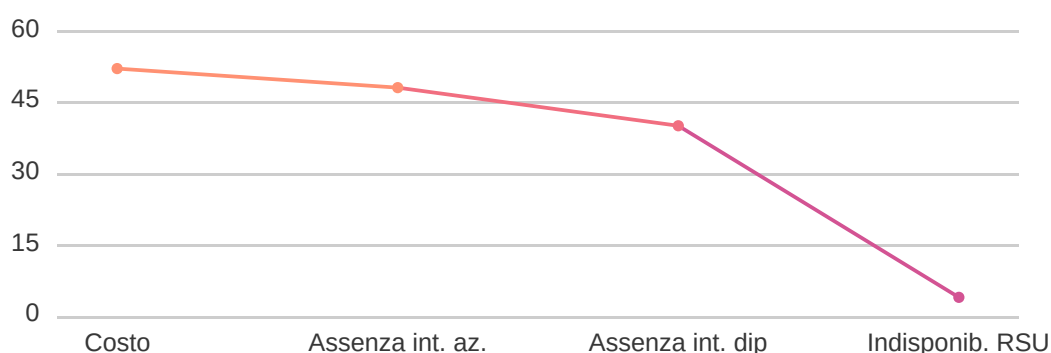


Fra gli interventi ritenuti utili, il 55% del campione dichiara di voler inserire fra le misure di welfare aziendale, il Carrello della Spesa. A seguire, il 30% esprime una preferenza sulle misure di welfare legate alla sfera privata come l'assistenza sanitaria integrativa e il paniere di altri fringe benefit. Al terzo posto, emergono con il 26% le misure di previdenza complementare e gli aiuti alle famiglie come le somme e i servizi destinati all'educazione e le borse di studio.



Quali sono le motivazioni che spingono le Aziende con 0-21 dip. a non attuare misure di Welfare aziendale?

E' stato rilevato, che uno dei principali ostacoli che porta le Aziende a non attivare misure di welfare aziendale, è il costo elevato dell'implementazione delle strategie e dei processi Welfare (52%). L'assenza di interesse da parte dell'Azienda, si pone al secondo posto (48%), mentre quella da parte dei lavoratori al terzo (40%). A seguire, con il 4% vi sono le resistenze sindacali e le negoziazioni contrattuali.





## Aziende 21-50 dip.

**52%**

delle Aziende rispondenti con 21-50 dip, ha correntemente in atto misure e strategie di welfare aziendale, nella seguente misura:

**41%**

delle misure in atto, sono misure previste dal Contratto Nazionale



Assistenza Sanitaria Integrativa presente nel 57%



Previdenza Complementare presente nel 43%

**35%**

delle misure in atto, sono misure erogate unilateralmente dall'Azienda



Assistenza Sanitaria Integrativa (33%)



Carrello della Spesa (33%)



Previdenza Complementare (17%)



Altri fringe benefit (17%)

**24%** delle misure in atto, sono misure attuate sulla base di un contratto aziendale o territoriale, si riferiscono:



Assistenza Sanitaria Integrativa (75%)



Misure di Somministrazioni di Vitto o mense aziendali (25%)

1

E' stato rilevato che, fra le Aziende 21-50 dip., il 5% (pari ad una Azienda) ha attualmente avviato forme di lavoro agile, sulla base di accordi individuali. Nessuna azienda ha dichiarato l'intenzione di volerle implementare in un futuro prossimo.

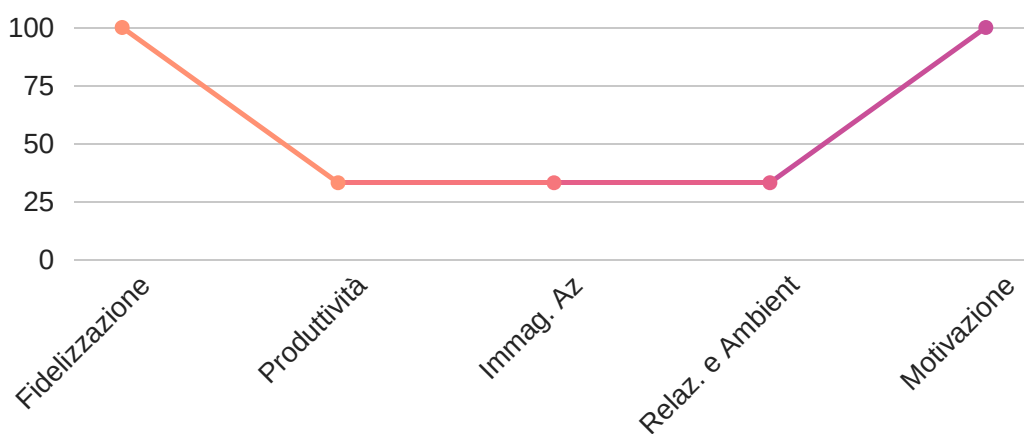
### Propensione alla promozione di Piani di Welfare Aziendale

Fra le Aziende 21-50 dip., il 50% delle Aziende dichiara di essere a conoscenza sia dei vantaggi che si possono conseguire attraverso le misure di welfare aziendale che del quadro normativo di riferimento.

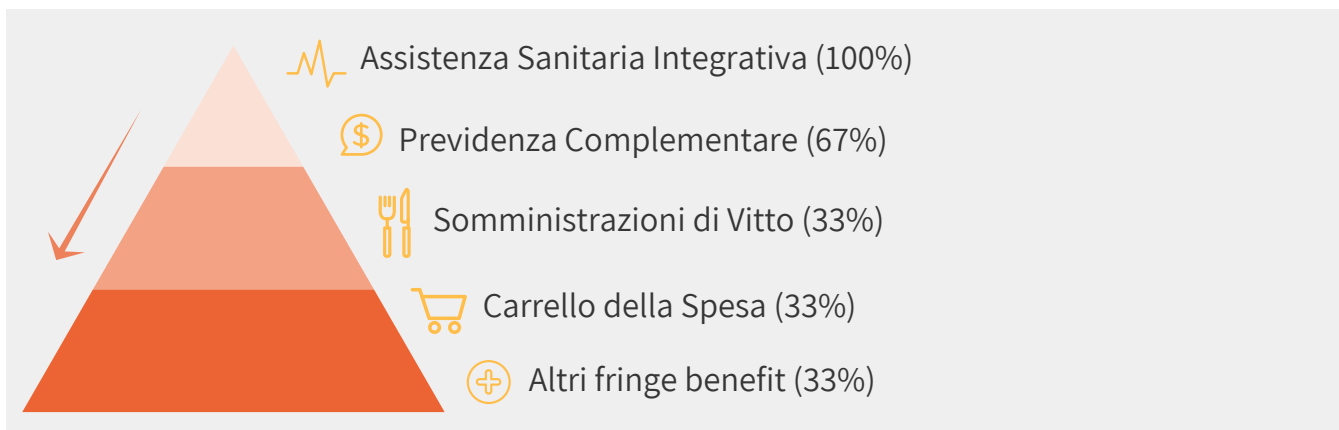
Il numero delle realtà che dichiarano di voler promuovere e sviluppare piani di welfare aziendale ad hoc cresce e la propensione sale al 67%.

La totalità del campione conferma fra i primi posti l'influenza positiva dei piani welfare sulla fidelizzazione e motivazione dei dipendenti e dei talenti (100%).

Il 33% del campione invece sostiene che l'implementazione di un progetto di welfare risulta di fondamentale importanza anche per la performance aziendale, per la reputazione e immagine dell'Azienda nonché per il mantenimento di un ambiente lavorativo sereno che rafforzi la collaborazione, la coesione e i rapporti interpersonali.

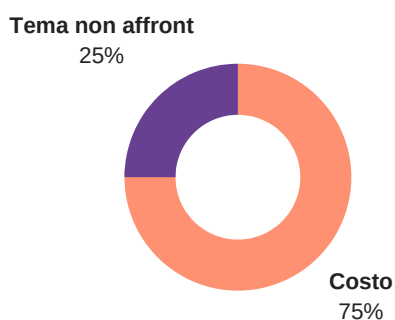


Fra gli interventi ritenuti utili emerge l'interesse per quei benefit facenti parte della sfera privata considerati dei veri e propri "must-have": l'assistenza sanitaria integrativa (100%), la previdenza complementare (67%), le somministrazioni di vitto o mense aziendali, il carrello della spesa ed altri fringe benefit (33%).



Quali sono le motivazioni che spingono le Aziende con 21-50 dip. a non attuare misure di Welfare aziendale?

Il 75% delle Aziende campione dichiara di non attuare piani welfare per il costo economico elevato, mentre il 25% ritiene in primo luogo di non avere ancora affrontato queste nuove leve di gestione e di remunerazione dei dipendenti e in secondo luogo di non essere per il momento interessato e/o pronto ad affrontare questo profondo cambiamento culturale.





## Aziende 51-100 dip.

**54%** delle Aziende rispondenti, ha correntemente in atto misure e strategie di welfare aziendale, suddivise come segue.

**54%** delle misure in atto, sono misure previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)



Assistenza Sanitaria Integrativa (41%)



Previdenza Complementare (41%)



Somme e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto (4.5%)



Carrello della Spesa (4.5%)



Somme e servizi di educazione, istruzione, ricreazione e borse di studio per familiari (4.5%)



Somministrazioni di vitto o mense aziendali (4.5%)

**39%** delle misure in atto, sono misure erogate unilateralmente dall'Azienda



Altri fringe benefit (37.5%)



Carrello della Spesa ( 25%)



Assistenza Sanitaria Integrativa (6.25%)



Previdenza Complementare (6.25%)



Somministrazione di Vitto Aziendale (6.25%)



Somme e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto (6.25%)



Somme e servizi di educazione, istruzione, ricreazione e borse di studio per familiari (6.25%)



Assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti (6.25%)

**7%** delle misure in atto, sono misure attuate sulla base di un contratto aziendale o territoriale



Previdenza Complementare (33%)



Somministrazioni di vitto o mense aziendali (33%)



Servizi di trasporto collettivo (33%)

## Lavoro Agile

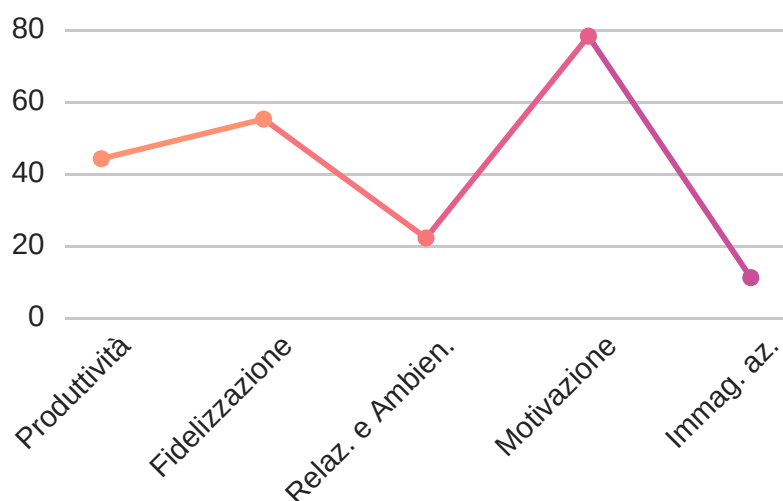
**1**

E' stato rilevato che, fra le Aziende *51-100 dip.*, il 3.6% (pari ad una Azienda) ha avviato forme di lavoro agile. Il 7% invece, si dichiara interessato a voler sperimentare ed affrontare modalità e processi di lavoro agile nel prossimo futuro.

## Propensione alla promozione di Piani di Welfare aziendale

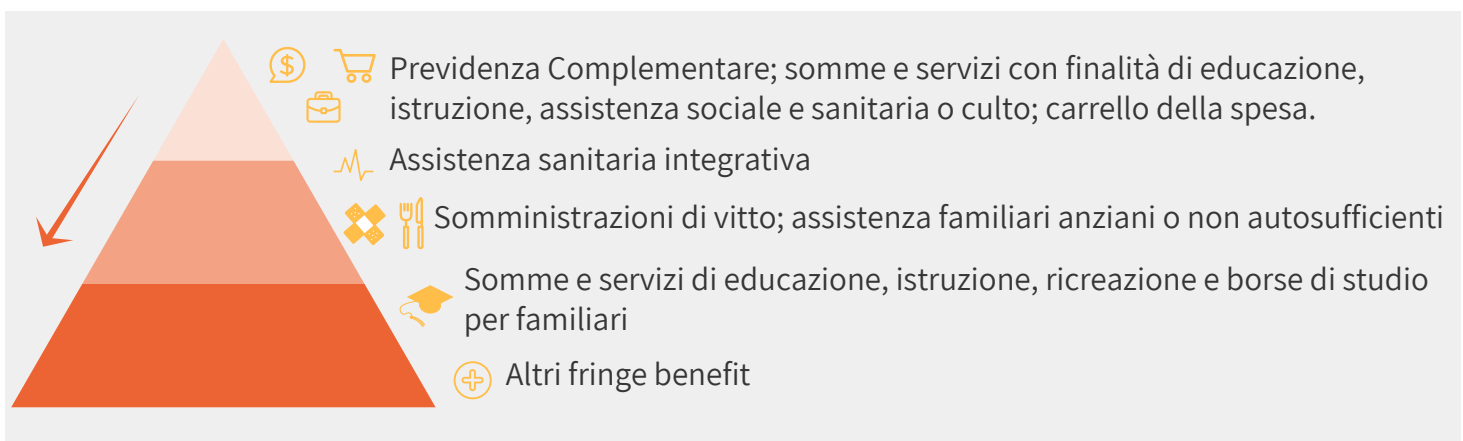
L'80% delle Aziende con *51-100 dip.* dichiara di essere a conoscenza dei vantaggi e della normativa di riferimento in materia di Welfare aziendale, mentre il 90% dichiara di voler implementare in un futuro prossimo strategie e piani di Welfare.

Rimane certa l'influenza positiva del Welfare Aziendale sulla motivazione (78%) e la fidelizzazione dei dipendenti (55%). L'influenza positiva su performance, immagine e ambiente lavorativo vengono considerati rispettivamente dal 44%, 22% e 11% delle Aziende campione.





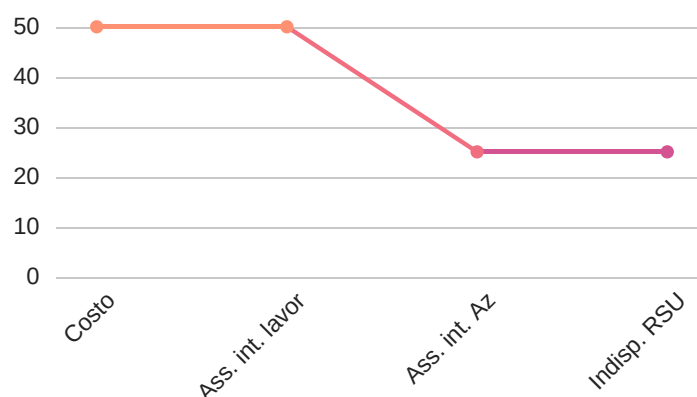
Tra le iniziative welfare ritenute utili dalle Aziende, si confermano ai primi posti con il 62.5%, le misure legate alla sfera privata come la previdenza complementare, quelle legate alla cultura, ricreazione e tempo libero e quelle a sostegno economico come il carrello della spesa. Al secondo posto, con il 50% si conferma l'assistenza sanitaria integrativa, mentre al terzo con il 37,5%, emerge l'interesse verso le prestazioni di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti e verso le somministrazioni di vitto o mense aziendali. Seguono al quarto e quinto posto le misure a sostegno dell'istruzione di figli e familiari come le borse di studio (25%) e altri fringe benefit (12.5%).



Quali sono le motivazioni che spingono le Aziende con 5-100 dip. a non attuare misure di Welfare aziendale?

Tra le principali difficoltà riscontrare fra le Aziende campione, emergono con la stessa percentuale, il costo elevato delle strategie e piani di Welfare aziendale e l'assenza di interesse verso queste nuove forme di retribuzione da parte dei lavoratori stessi (50%).

Seguono con il 25% l'assenza di interesse da parte delle Aziende e le resistenze sindacali.





## Aziende oltre 101 dip.

80%

delle Aziende rispondenti con oltre 101 dip., ha correntemente in atto misure e strategie di Welfare Aziendale, erogate sulla base delle diverse politiche:

40% delle misure in atto, sono misure erogate unilateralmente dall'Azienda



Altri fringe benefit è presente nel 39%



Somministrazioni di vitto o mense aziendali è presente nel 28%



Somme e servizi di educazione, istruzione, ricreazione e borse di studio per familiari è presente nel 11%



Somme e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto è presente nel 11%



Assistenza Sanitaria Integrativa è presente nel 5.5 %



Carrello della Spesa è presente nel 5.5%

33% delle misure in atto, sono misure previste dal Contratto Nazionale (CCNL)



Previdenza Complementare è presente nel 53%



Assistenza Sanitaria Integrativa è presente nel 33%



Servizi di trasporto collettivo è presente nel 7%



Somministrazioni di vitto o mense aziendali è presente nel 7%

**27%** delle misure in atto, sono misure previste da Contratto Aziendale o Territoriale



Somme e servizi di educazione, istruzione, ricreazione e borse di studio per familiari è presente nel 25%



Carrello della Spesa è presente nel 17%



Somministrazioni di vitto o mense aziendali è presente nel 17%



Assistenza Sanitaria integrativa è presente nel 17%



Previdenza Complementare è presente nel 8%



Somme e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto è presente nel 8%



Assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti è presente nel 8%

## Propensione alla promozione di Piani di Welfare aziendale

Tutte le Aziende campione con *oltre 101 dip.*, dichiarano di essere a conoscenza sia dei vantaggi che si possono ottenere dall'inserimento di programmi di welfare che del quadro normativo di riferimento. Il 60% delle Aziende, dichiara di essere interessato ad ampliare e migliorare le strategie di welfare esistenti o ad introdurre nuovi piani e misure.

E' emerso che tutte le Aziende aderenti all'indagine hanno riconosciuto l'impatto positivo del Welfare sulla fidelizzazione e motivazione del personale nonché sulla immagine e reputazione aziendale (100%). Inoltre il 50% delle Aziende dichiara di riconoscere il contributo positivo sulla performance aziendale, sul clima generale dell'azienda e sulle relazioni interpersonali.



**Motivazione**  
100%



**Fidelizzazione**  
100%

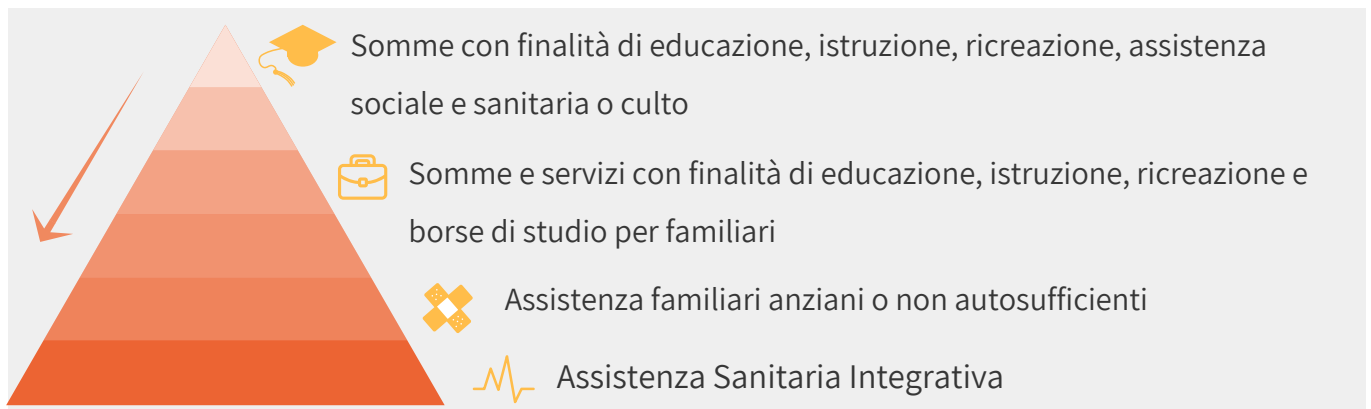


**Reputazione**  
100%



**Produttività Relazioni Interpersonali e ambiente lavorativo**  
50%

Una Azienda su tre, dichiara di essere intenzionato ad introdurre nei propri sistemi di welfare aziendale, misure legate alla sfera familiare. In questa ottica emergono con il 33% le misure legate all'istruzione dei familiari, le iniziative per la cultura, le misure legate alla ricreazione, al tempo libero, i servizi di assistenza sanitaria integrativa e i servizi di assistenza per i familiari anziani non autosufficienti.



Quali sono le motivazioni che spingono le Aziende con oltre 101 dip. a non attuare misure di Welfare aziendale?

Fra le Aziende con *oltre 101 dip.*, il 50% dichiara di non attuare misure di welfare aziendale per la mancanza di interesse da parte dei lavoratori e per il costo economico elevato.

Il 25% dichiara di non attuare piani di Welfare per la mancanza di interesse da parte dell'Azienda.

## Lavoro Agile

E' stato rilevato che, fra le Aziende con *oltre 101 dip.*, nessuna Azienda ha in atto al momento forme di lavoro agile ma il 7% ritiene sia un tema da affrontare e sviluppare nel prossimo futuro.

# Conclusioni e Riflessioni

## Mappa del Welfare

### Piani Welfare



### Propensione



### Obiettivi



### Ostacoli



**0-20 dip.**

42% del campione ha in atto iniziative di welfare

37%

Motivazione

Costo elevato



**21-50 dip.**

52% del campione ha in atto iniziative di welfare

67%

Fidelizzazione e Motivazione

Costo Elevato



**51-100 dip.**

54% del campione ha in atto iniziative di welfare

90%

Motivazione

Costo elevato e assenza interesse dei lavoratori



**oltre 101 dip.**

80% del campione ha in atto iniziative di welfare

60%

Fidelizzazione e Motivazione

Assenza interesse dei lavoratori

## Diffusione delle iniziative di welfare

La diffusione dei sistemi di welfare aziendale, soprattutto negli ultimi anni, è dovuta alla consapevolezza che questi strumenti, contribuendo al benessere dei dipendenti, abbiano un'incidenza più che positiva sul clima organizzativo, sull'immagine aziendale e sulla sostenibilità dei risultati aziendali.

In questo contesto numerose imprese di tutti i settori e di tutte le dimensioni hanno colto l'opportunità offerta dalle nuove disposizioni, ma soprattutto hanno saputo interpretare le esigenze dei dipendenti e delle comunità in cui agiscono, rendendosi protagonisti di una stagione di crescita del fenomeno del welfare aziendale.

La figura 1. permette di individuare la quota percentuale di iniziative o piani di welfare aziendale tutt'oggi in atto fra le imprese Associate. Da questa mappatura, è emerso che la dimensione aziendale è l'elemento che incide più di tutti sull'attività di welfare delle imprese: la quota di imprese molto attive è molto maggiore nella fascia delle imprese campione con *oltre 101 dipendenti* dove sfiora l'80%, ma cresce in maniera proporzionale in tutti i segmenti: 54% nelle *51-100 dip.*, 52% nelle *21-50 dip.* e 42% nelle *0-20 dip.* Essendo un movimento in piena evoluzione, il numero delle aziende che intraprendono iniziative di welfare si allarga ma la sua crescita risulta ancora disomogenea fra le diverse realtà aziendali e prosegue quindi a velocità molto diverse.

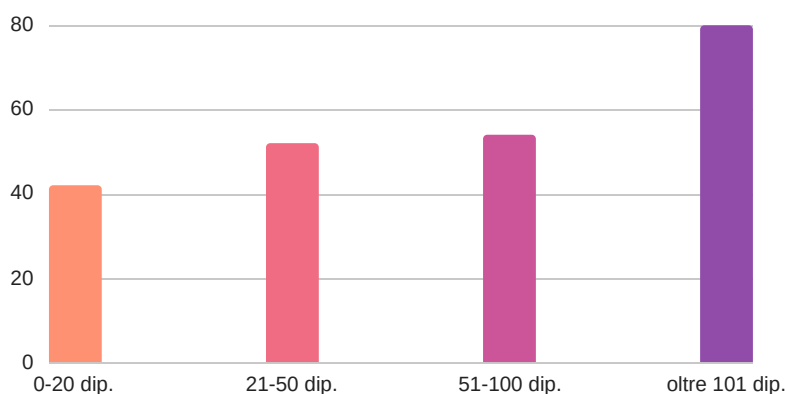


Figura 1. Quota percentuale di iniziative o piani di welfare attualmente in atto fra le Aziende campione.

## Relazione tra conoscenza e iniziative di welfare

Fra i fattori determinanti di successo, la crescita del welfare risulta essere rafforzata dalla conoscenza, intesa come informazione, competenza e cultura del Welfare. L'indagine condotta ha permesso di rilevare che le imprese dotate di un maggiore livello di informazione sulle norme e sulle opportunità del welfare sono anche le più attive e coinvolgenti. Tra le realtà aziendali più grandi (51-100 dip. e oltre 101 dip.) la quota di quelle che dichiarano di avere una conoscenza (molto o abbastanza) dettagliata, sfiora l'80% e il 100%.

Diversamente, fra le piccole-medie imprese (PMI), circa il 51% risulta escluso dalle opportunità di welfare per carenza di informazioni (es: incentivi, norme, strumenti), di competenze e di supporti. Precisamente, solo il 42% e il 50% delle PMI si dichiara informato in materia di welfare.

E' quindi possibile affermare che esiste una significativa correlazione fra conoscenza e attività di welfare aziendale: a mano a mano che aumenta la conoscenza in materia di welfare, aumentano parallelamente anche le attività e le iniziative di welfare.

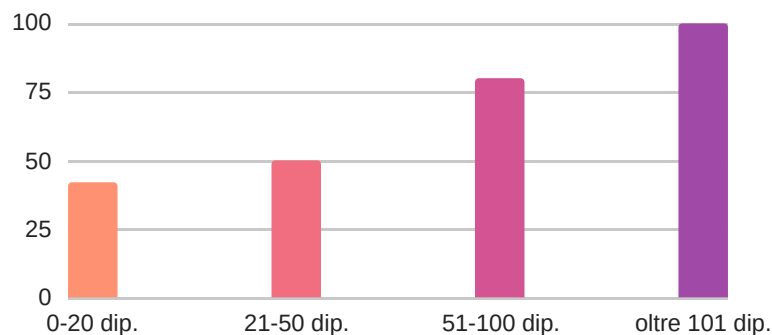


Figura 2. Conoscenza vantaggi dei piani di welfare e quadro normativo di riferimento

## Obiettivi VS Difficoltà

Gli obiettivi principali che le imprese si prefiggono attuando politiche di welfare sono gli obiettivi di gestione del personale: come il miglioramento della soddisfazione e del clima interno e la fidelizzazione dei lavoratori. Gli obiettivi di carattere economico come incentivare la produttività aziendale e quelli legati alla responsabilità dell'impresa come migliorare l'immagine e la reputazione aziendale sono obiettivi considerati di posizione secondaria e di supporto dalla maggior parte delle Aziende campione.

Il costo economico e le difficoltà organizzative rimangono invece uno dei maggiori ostacoli riscontrati nell'implementazione dei piani di Welfare Aziendale.

Tuttavia, le aziende campione mostrano una particolare propensione ad adottare un comportamento proattivo nei prossimi anni, non solo applicando le disposizioni dei contratti collettivi del lavoro, ma intraprendendo iniziative di welfare o allargando le strategie esistenti.

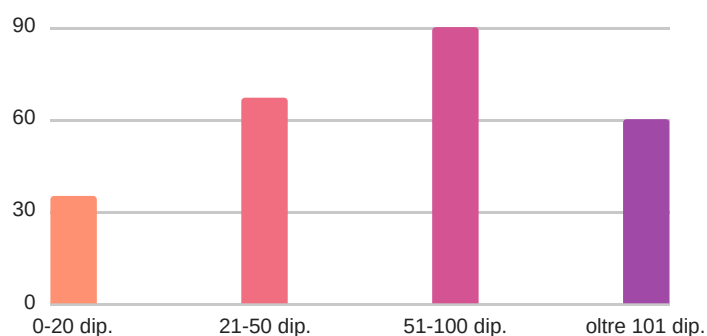


Figura 3. Propensione alla promozione di politiche di Welfare aziendale



# Appendice I: Risultati analitici del Questionario

- *Aziende aderenti all'indagine sul Welfare aziendale 2018*

Totale Aziende associate: 386

Totale Questionari ricevuti: 164 (42%)

- *Classe Dimensionale Aziende aderenti all'indagine*

Totale Aziende aderenti all'indagine: 164

Aziende con 0-20 dip.: 100 az. **(61%)**

Aziende con 21-50 dip.: 21 az. **(13%)**

Aziende con 51- 100 dip.: 28 az. **(17%)**

Aziende con oltre 101 dip.: 15 az. **(9%)**

- *Classe Merceologica Aziende aderenti all'indagine*

Totale Aziende aderenti all'indagine: 164

Aziende settore Tessile: 87 **(53%)**

Aziende settore Metalmeccanico: 29 **(18%)**

Aziende settore Commercio: 18 **(11%)**

Aziende Settore Logistica: 6 **(4%)**

Aziende Settore Grafico: 4 **(2%)**

Aziende Settore Chimico Farmaceutico: 3 **(2%)**

Aziende Settore Lapidari: 3 **(2%)**

Aziende Settore Altro: 3 **(2%)**

Aziende Settore Legno e Arredo: 2 **(1%)**

Aziende Settore Alimentari: 2 **(1%)**

Aziende Settore Gomma Plastica: 2 **(1%)**

Aziende Settore Autoferrotranvieri: 1 **(1%)**

Aziende Settore Laterizi: 1 **(1%)**

Aziende Settore Telecomunicazioni: 1 **(1%)**

Aziende Settore Conciario: 1 **(1%)**

Aziende Settore Gas & Acqua: 1 **(1%)**

- *Aziende aderenti all'indagine con iniziative di Welfare aziendale in atto*

Totale Aziende aderenti all'indagine: 164

Totale Aziende con iniziative di Welfare in atto: 81 Az. **(49%)**

Totale misure CCNL in atto: 83 misure **(51%)**

Totale misure su decisione unilaterale Azienda: 61 misure **(37%)**

Totale misure su contratti aziendali: 13 **(21%)**

- *Misure di Welfare in atto fra le Aziende aderenti all'indagine*

Totale Aziende aderenti all'indagine: 164

Totale misure di Welfare aziendale in atto fra le Aziende aderenti all'indagine: 165

Misure totali di Assistenza Sanitaria Integrativa: 58 su 165 **(35%)**

Misure totali di Previdenza Complementare: 31 su 165 **(19%)**

Misure totali di Servizi di Trasporto Collettivo: 2 su 165 **(1%)**

Misure totali di Somministrazioni di Vitto o mense aziendali: 15 su 165 **(9%)**

Misure totali di somme o servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto: 5 su 165 **(3%)**

Misure totali di somme o servizi di educazione, istruzione, ricreazione e borse di studio per familiari: 8 su 165 **(5%)**

Misure totali di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti: 3 su 165 **(2%)**

Misure totali di Carrello della Spesa: 16 su 165 **(10%)**

Misure totali di altri fringe benefit: 24 su 165 **(14%)**

Misure totali di altro: 3 su 165 **(2%)**

- *Modalità di lavoro agile in atto*

Totale Aziende aderenti all'indagine: 164

Aziende con modalità di lavoro agile in atto: 2 su 164 **(1%)**

Aziende con la propensione alla promozione di modalità di lavoro agile: 14 su 165 **(11%)**

- *Propensione alla Promozione di misure di Welfare*

Totale Aziende: 95

Aziende con la propensione alla promozione di misure di Welfare: 43 az. su 95 **(49%)**

Propensione alla promozione di misure di Assistenza Sanitaria Integrativa: 16 su 43 **(37%)**

Propensione alla promozione di misure di Previdenza Complementare: 14 su 43 **(32%)**

Propensione alla promozione di misure di Servizi di Trasporto Collettivo: 1 su 43 **(2%)**

Propensione alla promozione di misure di Somministrazioni di Vitto o mense aziendali: 7 su 43 **(16%)**

Propensione alla promozione di misure di somme o servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto: 12 su 43 **(28%)**

Propensione alla promozione di misure di somme o servizi di educazione, istruzione, ricreazione e borse di studio per familiari: 8 su 43 **(19%)**

Propensione alla promozione di misure di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti: 13 su 43 **(30%)**

Propensione alla promozione di misure di Carrello della Spesa: 26 su 43 **(60%)**

Propensione alla promozione di misure di altri fringe benefit: 11 su 43 **(25%)**

Influenza positiva del Welfare sulla fidelizzazione dei dipendenti: 27 az. su 46 **(58%)**

Influenza positiva del Welfare sulla produttività: 23 az. su 46 **(50%)**

Influenza positiva del Welfare sull'immagine aziendale: 16 su 46 **(35%)**

Influenza positiva del Welfare sulle Relazioni Interpersonali e Ambiente lavorativo: 16 su 46 **(35%)**

Influenza positiva del Welfare sulla motivazione dei dipendenti: 37 su 46 **(80%)**

Costo economico elevato come barriera al Welfare: 34 az. su 64 **(53%)**

Assenza di interesse da parte dell'Azienda come barriera al Welfare: 29 az. su 64 **(45%)**

Assenza di interesse da parte dei lavoratori come barriera al Welfare: 25 az. su 64 **(40%)**

Resistenze sindacali come barriera al Welfare: 4 az. su 64 **(6%)**

# Appendice 2

## • Aziende 0-20 dip.

Totale Aziende 0-20 aderenti all'indagine: 99 az.

Totale Aziende con iniziative di Welfare in atto: 42 az. **(42%)**

Totale misure Welfare in atto: 62

Totale misure CCNL in atto: 39 su 62 **(63%)**

Misure di Assistenza Sanitaria Integrativa: 26 su 39 **(67%)**

Misure di Previdenza Complementare: 6 su 39 **(15%)**

Misure di Carrello della Spesa: 4 su 39 **(10%)**

Misure di Altri fringe benefit: 3 su 39% **(8%)**

Totale misure su decisione unilaterale Azienda: 21 su 62 **(34%)**

Misure di Assistenza Sanitaria Integrativa: 4 su 21 **(19%)**

Misure di Previdenza Complementare: 1 su 21 **(5%)**

Misure di Somministrazioni di vitto o mense aziendali: 3 su 21 **(9.5%)**

Misure di Somme e servizi di educazione, istruzione, ricreazione, e borse di studio per familiari: 1 su 21 **(5%)**

Misure di Assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti: 1 su 21 **(5%)**

Misure di somme o servizi con finalità di educazione, istruzione, assistenza sociale e sanitaria o culto: 2 su 21 **(9.5%)**

Misure di Carrello della Spesa: 2 su 21 **(9.5%)**

Misure di altri fringe benefit: 7 su 21 **(33%)**

Totale misure su contratti aziendali: 2 su 62 **(3%)**

Misure di Assistenza Sanitaria Integrativa: 1 su 2 **(50%)**

Misure di Carrello della Spesa: 1 su 2 **(50%)**

Misure di Lavoro agile attualmente in atto: nessuna

Propensione alla promozione di modalità di lavoro agile: 11 az. su 73 **(11%)**

Conoscenza vantaggi del Welfare e normativa di riferimento: 31 az. su 73 **(42%)**

Propensione alla promozione di iniziative di Welfare: 27 az. su 73 **(37%)**

Promozione di misure di Assistenza Sanitaria Integrativa: 8 az. su 27 **(30%)**

Promozione di misure di Previdenza Complementare: 7 aziende su 27 **(26%)**

Promozione di misure di Servizi di Trasporto Collettivo: 1 az su 27 **(4%)**

Promozione di misure di Somministrazioni di vitto o mense aziendali: 3 az. su 27 **(11%)**

Promozione di misure di Somme e servizi di educazione, istruzione, ricreazione e borse di studio per familiari: 6 az. su 27 **(44%)**

Promozione di misure di Assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti: 5 su 27 **(19%)**

Promozione di misure di Somme o servizi con finalità di educazione, istruzione, assistenza sociale e sanitaria o culto: 7 az. su 27 **(26%)**

Promozione di misure di Carrello della Spesa: 15 az. su 27 **(55%)**

Promozione di misure di altri fringe benefit: 8 su 27 az. **(30%)**

Influenza positiva del Welfare sulla motivazione dei dipendenti: 20 az. su 25 **(80%)**

Influenza positiva del Welfare sulla fidelizzazione dei dipendenti: 14 az. su 25 **(56%)**

Influenza positiva del Welfare sulla produttività: 14 az. su 25 **(56%)**

Influenza positiva del Welfare sulla Immagine Aziendale: 13 su 25 **(52%)**

Influenza positiva del Welfare sulle Relazioni interpersonali e ambiente lavorativo: 11 su 25 **(44%)**

Costo economico elevato come barriera al Welfare: 27 az. su 52 **(52%)**

Assenza di interesse da parte dell'Azienda come barriera al Welfare: 25 az. su 52 **(48%)**

Assenza di interesse da parte dei lavoratori come barriera al Welfare: 21 su 52 **(40%)**

Resistenze sindacali come barriera al Welfare: 2 az. su 52 **(4%)**

# Appendice 3

- *Aziende 21-50 dip.*

Totale Aziende 21-50 aderenti all'indagine: 21  
Totale Aziende con iniziative di Welfare in atto: 11 **(52%)**

Totale misure Welfare in atto: 17  
Totale misure CCNL in atto: 7 su 17 **(41%)**  
Misure di Assistenza Sanitaria Integrativa: 4 su 7 **(57%)**  
Misure di Previdenza Complementare: 3 su 7 **(43%)**

Totale misure su decisione unilaterale Azienda: 6 su 17 **(35%)**  
Misure di Assistenza Sanitaria Integrativa: 2 su 6 **(33%)**  
Misure di Previdenza Complementare: 1 su 6 **(17%)**  
Misure di Carrello della Spesa: 2 su 6 **(33%)**  
Misure di altri fringe benefit: 1 su 6 **(17%)**

Totale misure su contratti aziendali: 4 su 17 **(24%)**  
Misure di Assistenza Sanitaria Integrativa: 3 su 4 **(75%)**  
Misure di Somministrazioni di Vitto o mense aziendali: 1 su 4 **(25%)**

Misure di Lavoro agile attualmente in atto: 1 az. su 21 **(5%)**  
Propensione alla promozione di modalità di lavoro agile: nessuna

Conoscenza vantaggi del Welfare e normativa di riferimento: 3 su 6 **(50%)**  
Propensione alla promozione di iniziative di Welfare: 4 az. su 6 **(67%)**

Promozione di misure di Assistenza Sanitaria Integrativa: 3 az. su 3 **(100%)**  
Promozione di misure di Previdenza Complementare: 2 aziende su 3 **(67%)**  
Promozione di misure di Somministrazioni di vitto o mense aziendali: 1 az su 3 az. **(33%)**  
Promozione di misure di Carrello della Spesa: 1 az. su 3 **(33%)**  
Promozione di misure di altri fringe benefit: 1 az su 3 **(33%)**

Influenza positiva del Welfare sulla fidelizzazione dei dipendenti: 3 az su 3 **(100%)**  
Influenza positiva del Welfare sulla produttività: 1 az. su 3 **(33%)**  
Influenza positiva del Welfare sulla immagine aziendale: 1 az. su 3 **(33%)**  
Influenza positiva del Welfare sulla Relazioni interpersonali e ambiente lavorativo: 1 su 3 **(33%)**  
Influenza positiva del Welfare sulla motivazione dei dipendenti: 3 az. su 3 **(100%)**

Costo economico elevato come barriera al Welfare: 3 az. su 4 **(75%)**  
Assenza di interesse da parte dell'Azienda come barriera al Welfare: 2 az. su 4 **(25%)**

# Appendice 4.

## • Aziende 51-100 dip.

Totale Aziende 51-100 aderenti all'indagine: 28  
Totale Aziende con iniziative di Welfare in atto: 15 **(54%)**

Totale misure Welfare in atto: 41  
Totale misure CCNL in atto: 22 su 41 **(54%)**  
Misure di Assistenza Sanitaria Integrativa: 9 su 22 **(41%)**  
Misure di Previdenza Complementare: 9 su 22 **(41%)**  
Misure di Somministrazioni di vitto, mense aziendali: 1 su 22 **(4,5%)**  
Misure di Somme e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto: 1 az. su 22 **(4,5%)**  
Misure di Somme e servizi di educazione, istruzione, ricreazione e borse di studio per familiari: 1 su 22 **(4,5%)**  
Misure di Carrello della Spesa: 1 su 22 **(4,5%)**

Totale misure su decisione unilaterale Azienda: 16 su 41 **(39%)**  
Misure di Assistenza Sanitaria Integrativa: 1 su 16 **(6,25%)**  
Misure di Previdenza Complementare: 1 su 16 **(6,25%)**  
Misure di Somministrazioni di vitto o mense aziendali: 1 su 16 **(6,25%)**  
Misure di Somme e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto: 1 az. su 16 **(6,25%)**  
Misure di Somme e servizi di educazione, istruzione, ricreazione e borse di studio per familiari: 1 su 16 **(6,25%)**  
Misure di Assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti: 1 su 16 **(6,25%)**  
Misure di Carrello della Spesa: 4 su 16 **(25%)**  
Misure di altri fringe benefit: 6 su 16 **(37,5%)**

Totale misure su contratti aziendali: 3 su 41 **(7%)**  
Misure di Previdenza Complementare: 1 su 3 **(33%)**  
Misure di Servizi di Trasporto Collettivo: 1 su 3 **(33%)**  
Misure di Somministrazioni di Vitto o mense aziendali 1 su 3 **(33%)**

Misure di Lavoro agile attualmente in atto: 1 az. su 28 **(4%)**  
Propensione alla promozione di modalità di lavoro agile: 2 su 28 **(7%)**

Conoscenza vantaggi del Welfare e normativa di riferimento: 8 su 10 **(80%)**  
Propensione alla promozione di iniziative di Welfare: 9 su 10 **(90%)**

Promozione di misure di Assistenza Sanitaria Integrativa: 4 az su 8 **(50%)**  
Promozione di misure di Previdenza Complementare: 5 az su 8 **(62,5%)**  
Promozione di misure di Somministrazioni di vitto o mense aziendali: 3 az su 8 az. **(37,5%)**  
Promozione di misure di Somme e Servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto: 5 az. su 8 **(62,5%)**  
Promozione di misure di Somme e Servizi di educazione, istruzione, ricreazione e borse di studio per familiari: 2 az. su 8 **(25%)**  
Promozione di misure di Assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti: 3 su 8 **(37,5%)**  
Promozione di misure di Carrello della Spesa: 5 su 8 **(62,5%)**  
Promozione di misure di altri fringe benefit: 1 az su 8 **(12,5%)**

Influenza positiva del Welfare sulla fidelizzazione dei dipendenti: 5 az su 9 **(55%)**  
Influenza positiva del Welfare sulla produttività: 4 az. su 9 **(44%)**  
Influenza positiva del Welfare sulla immagine aziendale: 1 az. su 9 **(11%)**  
Influenza positiva del Welfare sulla Relazioni interpersonali e ambiente lavorativo: 2 su 9 **(22%)**  
Influenza positiva del Welfare sulla motivazione dei dipendenti: 7 az. su 9 **(78%)**

Costo economico elevato come barriera al Welfare: 2 az. su 4 **(50%)**  
Assenza di interesse da parte dell'Azienda come barriera al Welfare: 1 az. su 4 **(25%)**  
Assenza di interesse da parte dei lavoratori come barriera al Welfare: 2 az. su 4 **(50%)**  
Resistenze sindacali come barriera al Welfare: 1 su 4 **(25%)**

# Appendice 5.

- Aziende oltre 101 dip.

Totale Aziende oltre 101 dip. aderenti all'indagine: 15  
Totale Aziende con iniziative di Welfare in atto: 12 **(80%)**

Totale misure Welfare in atto: 45  
Totale misure CCNL in atto: 15 su 45 **(33%)**  
Misure di Assistenza Sanitaria Integrativa: 5 su 15 **(33%)**  
Misure di Previdenza Complementare: 8 su 15 **(53%)**  
Misure di Servizi di Trasporto Collettivo: 1 su 15 **(7%)**  
Misure di Somministrazioni di vitto, mense aziendali: 1 su 15 **(7%)**

Totale misure su decisione unilaterale Azienda: 18 su 45 **(40%)**  
Misure di Assistenza Sanitaria Integrativa: 1 su 18 **(5.5%)**  
Misure di Somministrazioni di vitto o mense aziendali: 5 su 18 **(28%)**  
Misure di Somme e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto: 2 su 18 **(11%)**  
Misure di Somme e servizi di educazione, istruzione, ricreazione e borse di studio per familiari: 2 su 18 **(11%)**  
Misure di Carrello della Spesa: 1 su 18 **(5.5%)**  
Misure di altri fringe benefit: 7 su 18 **(39%)**

Totale misure su contratti aziendali: 12 su 45 **(27%)**  
Misure di Assistenza Sanitaria Integrativa: 2 su 12 **(17%)**  
Misure di Previdenza Complementare: 1 su 12 **(8%)**  
Misure di Somministrazioni di Vitto o mense aziendali: 2 az. su 12 **(17%)**  
Misure di somme e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto: 1 su 12 **(8%)**  
Misure di somme e servizi di educazione, istruzione, ricreazione e borse di studio per familiari: 3 su 12 **(25%)**  
Misure di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti: 1 su 12 az **(8%)**  
Misure di Carrello della Spesa: 2 az su 12 **(17%)**

Misure di Lavoro agile attualmente in atto: nessuna  
Propensione alla promozione di modalità di lavoro agile: 1 az su 15 **(7%)**

Conoscenza vantaggi del Welfare e normativa di riferimento: 5 su 5 **(100%)**  
Propensione alla promozione di iniziative di Welfare: 3 su 5 **(60%)**

Promozione di misure di Assistenza Sanitaria Integrativa: 1 az. su 3 **(33%)**  
Promozione di misure di Somme e Servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto: 1 az. su 3 **(33%)**  
Promozione di misure di Somme e Servizi di educazione, istruzione, ricreazione e borse di studio per familiari: 1 az. su 3 **(33%)**  
Promozione di misure di Assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti: 1 su 3 **(33%)**

Influenza positiva del Welfare sulla fidelizzazione dei dipendenti: 2 su 2 **(100%)**  
Influenza positiva del Welfare sulla produttività: 1 su 2 **(50%)**  
Influenza positiva del Welfare sulla immagine aziendale: 1 su 2 **(50%)**  
Influenza positiva del Welfare sulla Relazioni interpersonali e ambiente lavorativo: 1 su 2 **(50%)**  
Influenza positiva del Welfare sulla motivazione dei dipendenti: 2 su 2 **(100%)**

Assenza di interesse da parte dei lavoratori come barriera al Welfare: 1 az. su 2 **(50%)**