

Fonte: PMI.it

## Welfare aziendale: i benefit sul podio

*Survey promossa da Welfare Company rivela come le imprese siano sempre più attente ai benefit aziendali: ecco come i manager la pensano oggi e prevedono per il domani.*

[Francesca Vinciarelli](#) - 8 maggio 2015



Tra i **fringe benefit** più gettonati vi sono la **sanità integrativa** e gli **sconti**. Una valutazione che sembra essere diretta conseguenza della crisi economica, che spinge lavoratori ed imprese verso specifiche forme di **welfare aziendale**. Lo rivela la *survey* promossa da *Welfare Company* (curata dal Prof. Luca Pesenti, Docente di Organizzazioni Sociali e Welfare Plurale presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano) e condotta tra oltre 100 manager delle Direzioni del Personale di altrettante aziende operanti in Italia. Oltre alle **polizze sanitarie** (46%), tra i benefit sul podio di questa particolare classifica troviamo anche la **flessibilità** di orari (45,9%) e le **convenzioni** per garantire sconti e agevolazioni ai dipendenti (36,7%).

### [=> L'importanza del lavoratore per l'azienda](#)

#### Il welfare di oggi

La ricerca evidenzia inoltre come le aziende socialmente più responsabili, per aiutare i propri dipendenti in questo particolare momento di difficile congiuntura economica, abbiano implementato da alcuni anni **progetti strutturati** di welfare aziendale: il 52% delle imprese evidenzia oltre sei misure messe a disposizione dei **dipendenti** e delle loro famiglie. Il motivo risiede nella consapevolezza da parte degli imprenditori dei **benefici** generati dall'aver introdotto

queste logiche nel rapporto di lavoro, in termini di **produttività**, grazie ad una maggiore soddisfazione e benessere dei lavoratori, come sottolinea lo stesso Luca Pesenti.

Riassumendo, secondo i manager il welfare è utile soprattutto a:

- ridurre la conflittualità;
- migliorare il clima aziendale;
- contenere il turnover;
- ridurre l'assenteismo.

Per Giovanni Scansani, direttore generale di Welfare Company:

*«Un dato interessante e “robusto” nella sua dimensione numerica e soprattutto ideale, perché ancorato a motivazioni meno strumentali di quelle spesso invocate a fondamento delle policy di welfare aziendale, è la propensione verso la soddisfazione economica, sociale e familiare del dipendente che contano maggiormente rispetto al target dell’abbattimento del cuneo fiscale del costo del lavoro che i Piani di welfare aziendale consentono di ottenere. Solo se la persona è realmente al centro di un Piano, quest’ultimo è in grado di generare reciprocità nei termini di un maggior engagement e di una maggiore produttività da parte dei beneficiari degli interventi».*

## **Il welfare di domani**

Secondo i manager, faciliterebbe una maggiore diffusione degli strumenti di welfare aziendale semplificare la normativa:

- il 75% del campione ritiene che un aggiornamento delle norme fiscali sia molto importante;
- il 61% ha la stessa opinione rispetto alla disciplina giuslavoristica.

Bisognerebbe poi porre una maggiore attenzione alla persona come primo stakeholder dell'impresa, ancor prima di abbassare il costo del lavoro.

### **=> Motivazione delle Risorse Umane: i metodi pratici**

Per il futuro, i manager propongono di:

- ampliare il tipo di bisogni cui si può rispondere con i servizi di welfare aziendale;
- innalzare l'attuale valore di deducibilità dei costi sostenuti dall'impresa, con riferimento agli oneri di utilità sociale previsti dall'art.100 del TUIR;
- stabilire un plafond massimo in cui comprendere tutti i benefit aziendali di welfare.

Gregorio Fogliani, presidente della controllante Qui!Group Spa, sottolinea:

*«Per noi imprenditori è essenziale poter vedere con chiarezza le soluzioni. La normativa applicabile al welfare aziendale è oggi frammentaria e incerta. Non è un caso che il 90% delle aziende intervistate sia sia detto d'accordo con l'introduzione di un plafond massimo omnicomprensivo nel quale ricomprendere tutti i benefit, a partire dai Buoni Pasto che sono quelli più diffusi e graditi».*

(Fonte: [survey](#) promossa da Welfare Company).