

NEL 43% DELLE IMPRESE IL PREMIO RISULTATO FINANZIA WELFARE AZIENDALE

Quarto rapporto Welfare e primo rapporto Wellbeing di Od&m consulting 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. 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. 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, mentre si mantiene costante l'area dedicata alla scuola e all'istruzione, ma con una percentuale di diffusione più alta. 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 -commenta Simonetta Cavasin, amministratore delegato di Od&m consulting- 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". Al tempo stesso, spiega, "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", aggiunge. 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%). 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 -fa notare Cavasin- 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. Si viene a creare così un circolo virtuoso che, se ben gestito, avvalorata 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".

space play / pause q unload | stop f fullscreen shift + ? ? slower / faster ? ? volume m mute ? ? seek. seek to previous 1 2 ... 6 seek to 10%, 20% ... 60%