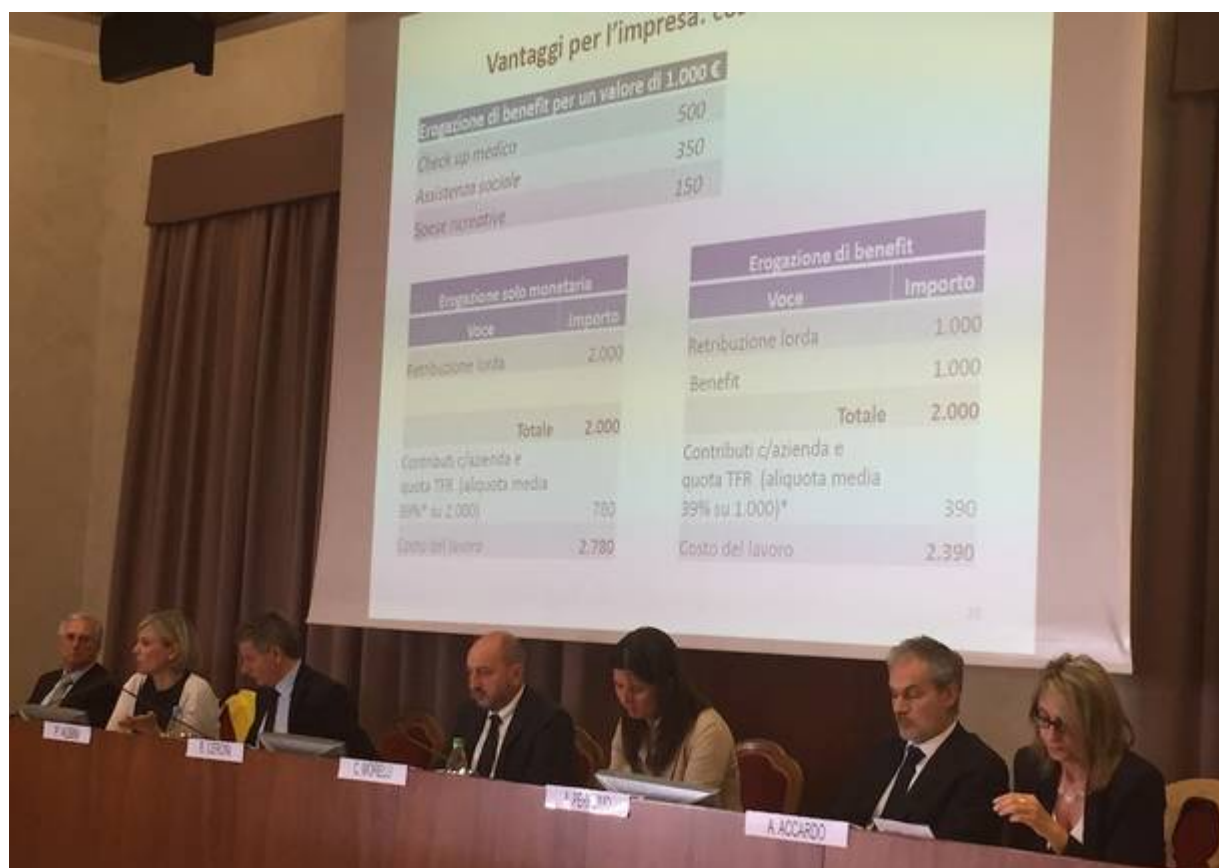


Il welfare aziendale fa bene alle imprese

Pubblicato: Venerdì 27 Maggio 2016



Le imprese lombarde, nonostante l'austerità imposta dalla lunga crisi, non hanno tagliato le risorse di **welfare aziendale**. Anzi, in base all'indagine 2015 di Confindustria Lombardia sul Mercato del lavoro, svolta su un campione di 1.430 imprese, è emerso come nel 42% dei casi i dipendenti beneficino di programmi di welfare, spesso avviati proprio negli ultimi anni.

Il tema è stato affrontato durante il convegno **"Welfare e premi di produttività: opportunità e prospettive"**, organizzato dall'Unione degli Industriali della Provincia di Varese, allo scopo di indagare il futuro delle nuove politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia nelle imprese italiane e varesine.

Nello specifico, dall'analisi dei dati raccolti da **Confindustria Lombardia** sulla scomposizione settoriale risulta che nelle imprese del campione appartenenti al terziario l'utilizzo di tali strumenti di welfare si attesti intorno al 46% dei casi. Alta la percentuale che si registra anche nelle aziende manifatturiere: 41%. I vantaggi rivolti ai dipendenti, inoltre, crescono in maniera proporzionale all'aumento delle dimensioni dell'impresa stessa: sono, infatti, gli stabilimenti con più di 250 addetti quelli maggiormente attivi in questo ambito di assistenza (75,2%), diversamente da quelli di piccola (30,1%) e media (50,7%) grandezza.

Incrociando i dati sull'utilizzo di prestazioni non monetarie e le retribuzioni lorde medie di impiegati ed operai, si nota, inoltre, come gli stipendi dei dipendenti di aziende in cui sono attivi interventi di welfare (37.567 euro) siano superiori a quelli in cui queste pratiche non sono applicate (34.057 euro). In pratica, nelle imprese che adottano il welfare aziendale i dipendenti non traggono solo vantaggi pratici, ma hanno anche retribuzioni, nel caso degli operai, mediamente superiori del 7,7% rispetto a quelle che non

mettono in campo tali iniziative.

“Aiuti alla famiglia, divertimento, sostegno per i figli, attenzione per gli anziani – spiega **Roberto Ceroni**, coordinatore delle Aree Sindacali dell’Unione Industriali varesina – sono le occasioni che ogni singola comunità aziendale può cogliere adeguandole alle proprie necessità e possibilità, legandole ad obiettivi condivisi che rafforzino il concetto di impresa come nuova agorà nella quale si radunano forze, energie e volontà con il comune intento di realizzare un’idea che si trasforma in prodotto”.



L’impresa, in sostanza, ha tutto da guadagnarci, non solo in termini di immagine. “Una corretta gestione delle risorse umane e l’attenzione sulle esigenze dei dipendenti – spiega, **Chiara Morelli**, docente di organizzazione aziendale e sistemi informativi della Liuc – Università Cattaneo – ha un impatto migliorativo non solo delle performance organizzative, ma anche sui risultati economici delle imprese: crescita di quote di mercato e incrementi del fatturato in primis, risultati che, secondo una recente ricerca sullo spaccato italiano, ha riguardato il 67% delle imprese che hanno adottato politiche di welfare. Il segreto però è la costanza. Non può essere una moda da seguire con iniziative spot. Ma una politica da portare avanti con perseveranza e con l’obiettivo di diventare un’impresa in grado di attrarre verso di sé i migliori collaboratori che esistono sul mercato del lavoro”.

Non parliamo solo di conciliazione dei tempi dell’ufficio, con quelli domestici. «Iniziative di welfare sono anche quelle che impattano nella capacità di spesa dei dipendenti, così come quelli che migliorano gli ambienti di lavoro. Fino ad oggi, però le aziende si sono concentrate nell’assistenza sanitaria integrativa e sulla previdenza complementare, anche a causa di una politica fiscale che ha avvantaggiato certe voci di welfare aziendale e non altre», spiega **Francesca Mariotti**, direttore Politiche Fiscali di Confindustria.

Ma le cose stanno cambiando. «Con la Legge di Stabilità 2016 – afferma **Pierangelo Albini**, direttore Lavoro e Welfare di Confindustria – sono stati introdotti dei potenziamenti alla possibilità per le imprese di implementare iniziative di welfare aziendale senza passare dalla contrattazione interna, spesso assente nelle Pmi».

In questo modo, è il senso della normativa, “le piccole e medie realtà possono essere più libere di attuare di propria iniziativa delle politiche a vantaggio dei dipendenti”. Ma gli ostacoli non sono solo normativi. Da una ricerca elaborata da **Generali Italia**, insieme a Confindustria, **su 2.140 aziende tra i 10 e i 250 dipendenti** sono emersi altri vincoli che impediscono alle Pmi di adottare iniziative di welfare strutturate. Tra questi: costi finanziari elevati per l’acquisto di beni e servizi da fornitori terzi; oneri di gestione per l’implementazione dei piani; assenza di informazioni e di competenze dedicate. Come uscirne? Una strada che suggerisce Mariotti è quella “dell’aggregazione attraverso i contratti di rete con altre imprese”. Una strategia che può permettere alle **aziende di rafforzare il proprio potere contrattuale rispetto ai fornitori**; di realizzare servizi comuni di implementazione e di gestione dei piani a livello territoriale o di categoria; creare una strategia condivisa sul territorio.

Una strada, quest’ultima, scelta proprio dall’**Unione degli Industriali della Provincia di Varese** attraverso lo sviluppo del progetto “**Varese Welfare**”, che permette a qualsiasi impresa associata di adottare nuove iniziative di conciliazione tra occupazione e impegni familiari a vantaggio dei propri lavoratori. Servizi per **l’educazione dei figli**; servizi per **l’assistenza agli anziani**; sconti e convenzioni su prodotti e servizi in grado di alleviare il budget familiare: queste le opportunità offerte dal progetto dell’Unione Industriali ai dipendenti delle imprese associate. Coinvolte in questo programma di facilitazioni sono state fino ad oggi 50 realtà per oltre **5.000 utenti potenziali e circa 200 fornitori locali**, scelti a chilometro zero. Un’iniziativa che si sta, dunque, affermando sul territorio e che ora si apre a delle novità.

«Quasi anno il lavoratore, accanto alle agevolazioni per soluzioni di welfare e acquisti – spiega **Alberto Perfumo**, AD di Eudaimon, società con la quale Univa ha creato ‘Varese Welfare’ – potrà contare su un ulteriore supporto concreto derivante dalla fruizione di soluzioni flessibili (flexible benefits) identificate all’interno degli ambiti previsti dal TUIR (Testo Unico Imposte sui Redditi) e dalla Legge di Stabilità 2016. Modalità? Non cambiano rimanendo semplici e digital: tutte le prenotazioni e le informazioni sui servizi sono accessibili da un unico portale gestito da Eudaimon, con un call center di appoggio per l’assistenza ai dipendenti».

La semplice comunicazione di adesione all’iniziativa data all’Unione Industriali dall’impresa associata dà diritto, infatti, ai lavoratori ad accedere ad un sito Internet (www.varesewelfare.it) e a poter cominciare ad utilizzare i servizi offerti.

Redazione VareseNews

redazione@varesenews.it