

Adnkronos Lavoro – 27/10/2017

Federmeccanica, almeno un'azione di welfare aziendale in oltre metà imprese

Roma, 27 ott. (Labitalia) - In oltre la metà delle imprese (54,2%) si registra la presenza di almeno un'attività legata al welfare aziendale e là dove esse sono presenti, è più facile che non risultino iniziative isolate. Inoltre, se nei due quinti dei casi (42,7%) le forme di welfare aziendali hanno preso vita nell'ultimo quadriennio, nel restante 57,3% queste affondano le loro radici temporali più indietro nel tempo, con un 14,2% che ha oltre 20 anni di sperimentazione. Il welfare aziendale quindi - seppure in forme diversificate - costituisce un'esperienza per diverse realtà imprenditoriali, che negli ultimi anni ha avuto un'accelerazione importante. E' quanto emerge dalla quarta rilevazione del 'Mol - Monitor sul Lavoro', il percorso di analisi volto a narrare i mutamenti negli orientamenti dei lavoratori e nelle culture del lavoro realizzato da Community Media Research per Federmeccanica, e presentata oggi, presso Assolombarda. L'indagine, interpellando i lavoratori, si è focalizzata su un tema di grande attualità, il welfare aziendale, che è stato oggetto di recenti interventi legislativi e anche uno degli elementi innovativi del rinnovamento contrattuale dei metalmeccanici. Gli obiettivi sono stati quelli: di verificare il grado di diffusione di queste iniziative presso le imprese; di cogliere gli orientamenti e le attese dei lavoratori e degli imprenditori nei loro confronti. In secondo luogo, trova conferma, dalla ricerca, la tesi secondo cui la presenza di iniziative di welfare aziendale genera un più elevato benessere organizzativo, un miglioramento della soddisfazione e dell'attaccamento dei lavoratori, un incremento della produttività. Altri fattori, invece, evidenziano elementi in chiaro-scuro. Ad esempio, il grado di conoscenza della normativa attuale in materia di welfare aziendale. Ancora poco meno della metà dei lavoratori (47,1%) è consapevole che le iniziative collegate al welfare non sono tassate come un eventuale tradizionale aumento in busta paga. Degna di attenzione è anche la percezione che i lavoratori hanno sul loro livello di coinvolgimento nella scelta dei flexible benefits. Infatti, mentre il 60% dei lavoratori partecipa - mediante diverse modalità - alla scelta delle iniziative possibili, una fetta importante (40%) ritiene di essere escluso. Inoltre, posti di fronte all'interrogativo di dove preferirebbero far confluire un eventuale aumento di salario, fra soldi in busta paga oppure sistema di welfare, i quattro quinti (80%) dei dipendenti scelgono la prima opzione. Due le principali cause. La prima risiede nella sensazione di relativa fruibilità individuale dei diversi vantaggi. Se la metà dei lavoratori dichiara di utilizzare il benefit quando serve o in qualsiasi momento dell'anno, un'altra quota - compresa fra il 25 e il 40% - evidenzia difficoltà in questo senso. Infatti, ad oggi l'auspicio sarebbe ancora quello di ricevere i soldi direttamente in busta paga, non attraverso servizi o beni alternativi, proprio per poter decidere autonomamente dove e quando spenderli, ancorché siano più tassati (75,0%). L'altro motivo è rinvenibile nella scarsa conoscenza dei vantaggi fiscali previsti per questo strumento. "Il rinnovamento contrattuale -ha dichiarato il presidente di Federmeccanica, Alberto Dal Poz- ha aspetti di profonda innovazione perché mette la persona al centro dando un ruolo e un valore privilegiato al welfare e alla formazione. Affinché queste iniziative migliorative siano comprese nelle loro potenzialità e quindi accolte da una più ampia platea di lavoratori (e anche imprenditori), è nostro compito avviare un piano capillare di informazione e di reale conoscenza dei vantaggi e delle opportunità che essi possono generare". "Siamo altresì consapevoli che la semplice firma del contratto -ha continuato- non sia sufficiente. Lo consideriamo infatti solo un punto di partenza: la sfida ora è che venga applicato nel maggior numero di imprese possibile. Se c'è sicuramente un valore economico, allo stesso tempo le iniziative di welfare racchiudono un nuovo significato nella relazione fra il singolo lavoratore e l'impresa. In quest'ottica, sarà importante trovare modalità modulabili sul piano individuale per poterle adeguare alle reali esigenze dei singoli dipendenti". Il vicepresidente Fabio Astori, con delega alla cultura d'Impresa, ha sottolineato "L'adozione di forme integrative per i lavoratori costituisce un vantaggio per tutti, una win win solution. Esiste infatti una stretta e comprovata correlazione fra la presenza in azienda di sistemi di benefit e la percezione di miglioramenti nelle condizioni di lavoro, nelle relazioni sociali interne, nel livello di riconoscimento e appartenenza nei confronti dell'impresa e in generale nell'efficienza aziendale. Elementi questi che tutti i soggetti interessati (e interpellati) percepiscono, con sfumature giustamente differenti, come un utile volano per incrementi di produttività e quindi un differenziale competitivo per le imprese".

