

Integrativi. Rapporto 2015 di OD&M e Gi Group crescono (38,2%) le imprese che scelgono il welfare - In otto su dieci piani elaborati a seconda dei bisogni manifestati dai dipendenti

La contrattazione «sceglie» i servizi

Francesco Prisco

MILANO

■ Cresce la sensibilità al welfare nella contrattazione di secondo livello. E le imprese, nella scelta dei servizi da erogare al personale, appaiono sempre più propense a coinvolgere i dipendenti. Lo rivela il Rapporto Welfare 2015 di OD&M Consulting, società specializzata di Hr consulting di Gi Group. Una ricerca "doppia" che, sul versante B2B, ha coinvolto un campione di 112 imprese e, su quello B2C, più di 300 addetti appartenenti a diverse tipologie di aziende.

Secondo lo studio, tanto per cominciare le imprese che dichiarano di aver inserito un piano welfare nella contrattazione integrativa di secondo livello risultano in crescita (38,2% del campione) rispetto al dato del 2014 (29 per cento). Per scegliere quali servizi fornire, poi, circa otto aziende su dieci hanno tenuto conto dei bisogni dei dipendenti attraverso una survey, un focus group o un'analisi sociodemografica. La scelta dei servizi è comunque stata effettuata anche considerando l'opportunità di contenimento dei costi, attraverso la preferenza di

servizi che possono essere defiscalizzati. Quanto alla tipologia dei servizi implementati dalla maggior parte delle imprese, le aree spaziano dalla ristorazione (89,1% delle aziende), alla cosiddetta "gestione del tempo" (servizi come banca ore, flessibilità in entrata e uscita, job sharing e telelavoro, scelti dal 78,2% del campione), passando per assistenza sanitaria e previdenza (74,5% delle aziende).

Più della metà delle aziende che hanno implementato il proprio piano di welfare ha colto poi l'importanza di "differenziare",

creando panieri di servizi per gruppi di popolazioni omogenee. La percentuale di aziende che ha scelto di offrire panieri differenziati è in crescita rispetto all'anno scorso. Il 52% del campione lascia infatti a tutti gli addetti la possibilità di scelta dei servizi più adatti alle proprie esigenze, mentre negli altri casi la possibilità di scelta viene offerta solo ad alcuni gruppi della popolazione aziendale.

«I sistemi di welfare aziendale - è il commento di Simonetta Cavašin, ad di OD&M Consulting - stanno assumendo sempre maggiore importanza tanto che quasi

tutte le imprese che hanno partecipato alla survey lo hanno già implementato o stanno progettando di implementarlo. Per un piano welfare di successo, sia per le imprese che per i lavoratori, è importante presidiare l'intero processo di realizzazione (analisi, progettazione, implementazione, comunicazione e monitoraggio), riconoscendo la necessità di professionalità specifiche per ciascuna di queste fasi». I dati in questione vanno a integrarsi con quelli di un'altra recente ricerca, realizzata da Luca Pesenti, docente di Organizzazioni sociali e welfare plurale all'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, e promossa da Welfare Company, provider di servizi di

welfare aziendale di QUI! Group. Uno studio secondo il quale le aziende che hanno implementato da alcuni anni i piani di welfare, hanno aumentato il numero dei servizi di welfare aziendale (il 52% del campione contempla oltre sei misure a disposizione dei Dipendenti e delle loro famiglie). Tutto ciò, secondo Gregorio Fogliani, presidente di Welfare Company, testimonia che «il tema del welfare aziendale, con l'attuale crisi del welfare state, è un tema attualissimo. E grazie a soluzioni su misura, oggi anche le pmi possono organizzare i propri piani di welfare a sostegno dei dipendenti».

 @MrPriscus

© RIPRODUZIONE RISERVATA