



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO


Una visione del mercato di riferimento: com'è cambiata la percezione delle aziende e le possibili leve di diffusione delle prassi di welfare aziendale nel contesto italiano


**a cura del Dott. Lorenzo Busi
Responsabile Business Development Welfare Aziendale
UBI><Banca**





Welfare aziendale è l'insieme delle iniziative poste in essere dal datore di lavoro volte ad **incrementare il benessere e la sicurezza sociale** del lavoratore e della sua famiglia.

Le **componenti** del welfare aziendale possono riguardare **molti e diversi ambiti**: salute e protezione, previdenza, cura della famiglia, assistenza, tempo libero, cultura, sport. ecc. 

I **benefici possono essere molteplici**: il welfare aziendale consente di incidere positivamente su **produttività e competitività** delle aziende, offrendo risposte ai bisogni espressi dai lavoratori; costruendo un ambiente confortevole che si può tradurre in **componente distintiva** dell'azienda per attrarre e trattenere talenti e diventa **leva competitiva** per la generazione di valore. 

Lo Stato **sostiene scelte di politica retributiva** delle aziende attraverso **importanti vantaggi fiscali e contributivi**, che rappresentano un **propulsore** per l'ulteriore diffusione del welfare.



Il Welfare Aziendale: su cosa può incidere?



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO





Alla data del 14 marzo 2019 risultavano depositati **43.229 dichiarazioni** di conformità (contratti) di cui **10.441** riferibili a contratti **attivi**.

8.857 sono riferiti a **contratti aziendali** e 1.584 a contratti territoriali.

Più della metà dei moduli si concentrano in **Lombardia, Emilia Romagna, Veneto e Piemonte**.

Dal punto di vista degli obiettivi previsti oltre **l'80% persegue la produttività**, nel 60% si richiama la redditività e nel 50% dei casi si guarda ad obiettivi di qualità.

Dal punto di vista dimensionale oltre il **50% delle aziende ha meno di 50 dipendenti**, il 15% ha un numero di dipendenti compreso tra 50 e 99 e il **35% 100 e oltre**.

Infine, **il 58% delle dichiarazioni** si riferisce al settore dei Servizi e il 40% all'Industria. 2% Agricoltura



La scelta delle aziende di introdurre misure di welfare aziendale **non può essere ricondotta ai soli ambiti stretti della Responsabilità Sociale di Impresa** da un lato e agli **opportunisti indotti dalla norma-incentivo** dall'altra...

... e nemmeno deve essere interpretata quale risposta all'**arretramento del Welfare Pubblico** in un contesto di risorse sempre più scarse e di vincoli di bilancio stringenti ...

... quanto piuttosto interpretato come un processo spontaneo e per questo ancora disorganizzato e frammentato, di **risposta degli attori del sistema delle relazioni industriali (e del Legislatore) alle profonde trasformazioni** che attraversano il mondo del lavoro (Industry 4.0)



Perché introdurre un piano welfare?

Quali gli obiettivi che si perseguono?

Chi sono i dipendenti? Quali i bisogni? Quali gli interessi?

Quale frame contrattuale regolamentare utilizzare?

Quali contenuti di welfare proporre?

Organizzare incontri per presentare il Piano e «educare» i dipendenti

Monitorare l'evoluzione del piano per programmare interventi correttivi

Prevedere comunicazioni che tengano vivo il piano e suscitino interesse

Misurare ex post la soddisfazione raggiunta



Porre attenzione alla compliance fiscale delle soluzioni offerte
Strutturare un «ambiente» aziendale personalizzato e «riconosciuto»
Garantire semplicità di fruizione
Offrire ampiezza del ventaglio di «spendibilità»
Puntare a prossimità dei fornitori con approccio territoriale
Assicurare assistenza continua ai dipendenti e ai referenti aziendali
Indirizzare scelte aziendali includendo i «temi di dettaglio»



**Il Welfare Aziendale trova fondamento e riconoscimento nella nostra
Carta Costituzionale (rapporti economici e del lavoro p. I, titolo III, art. 38)**

**Classificazione Tipologica degli strumenti attivati (maggiore minore
vicinanza a questa idea di welfare)**

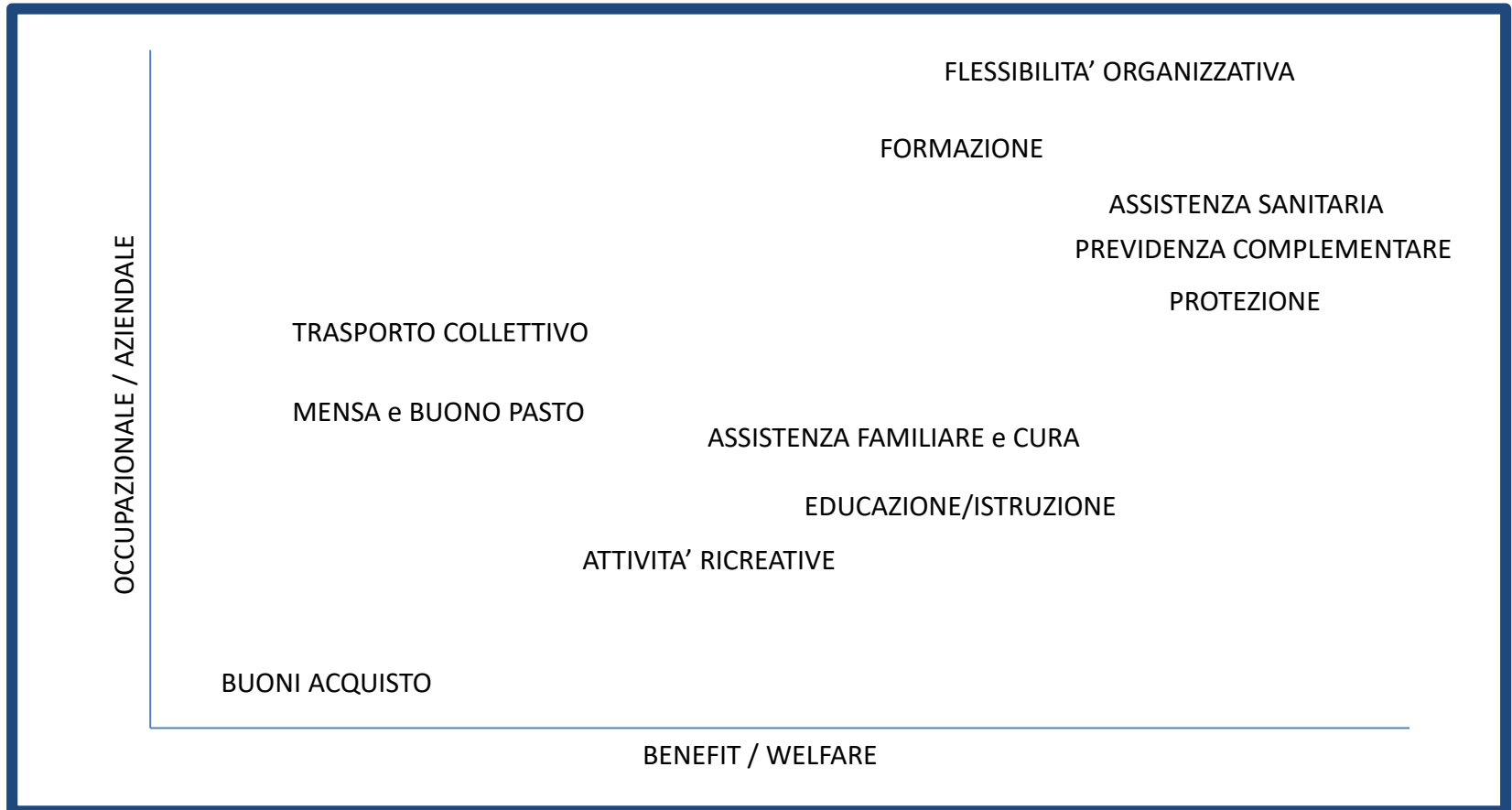
**Classificazione funzionale degli strumenti attivati (occupazionale vs
aziendale)**

Il Welfare Aziendale: una proposta di Mappatura

ADAPT UBI Welfare Index



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO



Welfare for People – Secondo rapporto su Il Welfare Occupazionale e Aziendale in Italia – ADAPT UBI Banca



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

Grazie a tutti per l'attenzione

