

FEDERMECCANICA E CMR: *Quarta rilevazione MOL - MONITOR SUL LAVORO*

IL WELFARE AZIENDALE COME VALORE Gli orientamenti dei lavoratori e delle imprese

Milano, 27 ottobre 2017 – E' stata presentata oggi, presso Assolombarda, la **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.

Dopo i saluti iniziali di **Diego Andreis** (Vice Presidente Federmeccanica e Presidente Gruppo Meccatronici di Assolombarda), i risultati della ricerca saranno presentati e commentati da: **Fabio Astori** (Vice Presidente Federmeccanica con delega alla Cultura d'Impresa), **Alberto Dal Poz** (Presidente Federmeccanica), **Marco Leonardi** (Consigliere Economico della Presidenza del Consiglio dei Ministri), **Tiziano Treu** (Presidente Cnel) e **Daniele Marini** (Direttore Scientifico CMR – Community Media Research).

L'analisi ha coinvolto un campione di 1.060 lavoratori dipendenti, rappresentativi per genere, età, area di residenza e titolo di studio a livello nazionale, realizzando un approfondimento sugli occupati nell'industria metalmeccanica; ha coinvolto altresì circa 100 imprenditori fra i componenti gli Organismi di Federmeccanica.

L'indagine 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 Rinnovo 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.

Fra gli **aspetti positivi** emersi il fatto che, secondo quanto dichiarato dai lavoratori interpellati, **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.

In secondo luogo, trova **conferma 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 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 Vice Presidente Fabio Astori, con delega alla Cultura d'Impresa ha sottolineato come: *«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».*

«Il Welfare aziendale – ha commentato Diego Andreis Vice Presidente Federmeccanica e Presidente Gruppo Meccatronici di Assolombarda - contribuisce ad un clima più sereno nelle imprese e al miglioramento delle relazioni industriali; offre una nuova visione del rapporto di lavoro quale relazione non più limitata allo scambio tra prestazione e retribuzione. Responsabilizza le parti e alimenta la fiducia: si tratta di un passaggio fondamentale nella costruzione del "Rinnovamento Contrattuale" e della contrattazione di secondo livello. E non solo: il benessere generato dal welfare aziendale si estende altresì alle famiglie e al territorio, grazie all'indotto generato dall'offerta di diverse tipologie di servizi, in un circolo virtuoso che supera i confini della singola impresa».

L'indagine del *Monitor sul Lavoro – il welfare aziendale come valore* è disponibile nella versione integrale sul sito di Federmeccanica al link: http://www.federmeccanica.it/images/files/Welfare_MOL_Report_2017.pdf

I PRINCIPALI RISULTATI

- In oltre metà delle imprese italiane (54,2%) è presente almeno una iniziativa di welfare. Nelle aziende metalmeccaniche c'è una maggiore diffusione delle proposte di welfare aziendale. In particolare, risultano spiccare i sostegni alla previdenza integrativa (43,2%; 25,8% in Italia), alla formazione professionale (42,1%; 34,0% in Italia), alle assicurazioni per dipendenti e familiari (36,6%; 27,3% in Italia) e i buoni spesa (24,4%; 14,3% in Italia).
- Se mettiamo in correlazione la presenza di piani di welfare con le percezioni delle condizioni di lavoro (indicatore barometro) e di clima aziendale (indicatore di clima) otteniamo una conferma positiva a tali assunti:
 - Relativamente all'indicatore del barometro delle condizioni lavorative, là dove esiste almeno una iniziativa di welfare il saldo di opinione si attesta a +8,8, mentre in quelle imprese dove vi è un'assenza di simili attività scende a -12,9.
 - Esito analogo lo incontriamo guardando al clima aziendale. Dove esistono forme di agevolazioni aziendali l'indicatore è positivo e il saldo si attesta a +48,5, mentre si ferma a +32,3 quando non si rinvencono simili attività.
- Le decisioni circa i piani di welfare aziendale nella metà dei casi (51,0%) avviene con un coinvolgimento ora mediante le organizzazioni sindacali (25,8%), ora direttamente dei lavoratori (25,2%). Nel comparto della metalmeccanica, oltre ad esserci una maggiore presenza di attività legate al welfare, il livello di coinvolgimento dei lavoratori appare superiore.
- I due terzi fra i lavoratori (64,4%; 65,6% fra i metalmeccanici) ritengono di essere stati adeguatamente informati dalla propria azienda circa il welfare aziendale.
- La grande maggioranza (68,3% fra i metalmeccanici; 66,2% in Italia) pensa che le imprese stiano investendo in welfare aziendale esattamente nella misura prevista dal contratto.
- Un terzo degli interpellati (30,3%) dispone di strumenti integrativi da oltre 10 anni (18,1% fra i metalmeccanici). Se le imprese del settore industriale hanno avviato più di recente piani di azione ispirati al welfare, quelle dei servizi hanno già maturato una discreta tradizione. Ma la dimensione d'impresa gioca un ruolo discriminante: se un'esperienza ultra decennale appartiene al 18,7% delle aziende con meno di 9 addetti, analogamente avviene per il 51,6% di quante hanno oltre 250 addetti.
- Le agevolazioni legate al welfare sembrano essere, nella maggioranza dei casi, non afflitte da particolari gravami burocratici (59,2%) per essere fruite e risultano sufficientemente flessibili nell'utilizzo durante l'arco dell'anno (56,4%); risulta più incerta la possibilità di declinarle sulla base delle proprie esigenze, cioè di personalizzarle (51,7%).
- Per i lavoratori, i sistemi di welfare non servono a finalità meramente economiche o per realizzare esclusivamente risparmi di costo (41,8%). Bensì, sono interpretati come strumenti per un benessere più generale dei lavoratori (50,6%), per una migliore produttività (49,8%) e competitività dell'impresa (50,0%).

- La quantità di lavoratori che non rispondono alle diverse affermazioni è mediamente di circa un quarto (25%) degli interpellati. È un dato quantitativamente minoritario, ma assolutamente non marginale. Indica come una parte consistente fra gli occupati non sia adeguatamente a conoscenza dei temi attinenti le politiche di welfare aziendale e, di conseguenza, non riesca a coglierne le opportunità.
- Un eventuale aumento di salario, quattro metalmeccanici su cinque (80,5%; 81,1% in Italia) lo vorrebbe tutto in busta paga, mentre il restante quinto (19,5% fra i metalmeccanici; 18,9% in Italia) auspicerebbe poterlo investire – in diversa misura – nel welfare aziendale. Un simile orientamento si spiega con il desiderio di poter avere un welfare aziendale il più possibile personalizzabile: il 79,8% degli occupati italiani e tre quarti (75,0%) fra i metalmeccanici preferirebbero disporre autonomamente del denaro per potere decidere dove e quanto spendere, benché così la somma disponibile risulterebbe tassata. Poco più della metà (54,8% in Italia; 57,3% fra i metalmeccanici) auspicerebbe che le iniziative di welfare aziendale fossero il più possibile personalizzate così da rispondere alle esigenze dei singoli lavoratori.
- I lavoratori dimostrano soddisfazione e attaccamento al proprio lavoro e all'azienda: l'84,6% è orgoglioso di lavorare per la propria azienda (89,1% fra i metalmeccanici), una quota analoga (84,1% in Italia; 92,1% fra i metalmeccanici) vorrebbe continuare a lavorare dove si trova attualmente, tre su quattro (75,2% in Italia; 83,1% fra i metalmeccanici) consiglierebbero ad altri di andare a lavorare nella loro azienda, il 69,8% è disponibile a lavorare oltre l'orario normale spontaneamente senza che glielo richiedano (76,2% fra i metalmeccanici).