

MOL
MONITOR SUL LAVORO

IL WELFARE AZIENDALE COME VALORE

GLI ORIENTAMENTI DEI LAVORATORI E DELLE IMPRESE

Daniele Marini

COLLANA OSSERVATORI N. 10
AGOSTO 2017

PROMOSSO DA



FEDERMECCANICA

Sommario

- 1. Il welfare aziendale come valore**
- 2. I risultati in sintesi**
- 3. Il profilo dei lavoratori**
- 4. Le condizioni di lavoro e il clima in azienda**
- 5. Il welfare aziendale**

Appendice

Nota metodologica

I questionari e i risultati: lavoratori e imprenditori FEDMEC

1. Il welfare aziendale come valore

Il Rinnovo contrattuale sottoscritto da Federmeccanica e CGIL-CISL-UIL il 26 novembre dello scorso anno ha rappresentato un evento peculiare da diversi punti di vista. Innanzitutto, la firma congiunta di tutte le parti sociali coinvolte, dopo anni che ciò non accadeva, costituisce una svolta e simboleggia la consapevolezza che fosse necessario individuare un percorso comune, a fronte di una transizione cruciale del sistema produttivo, come il dipanarsi della Quarta Rivoluzione Industriale.

In secondo luogo, lo scenario competitivo globale muta assai velocemente e pone in profonda discussione i canoni tradizionali del fare impresa e, di conseguenza, delle relazioni industriali. Soprattutto se consideriamo che il sistema produttivo nazionale è reduce da una lunga crisi pesante e sfiancante, non del tutto esaurita; l'economia del paese fatica a riprendersi, nonostante i recenti segnali positivi sulla crescita del PIL; un debito pubblico che inchioda i (pochi) tentativi di investimento pubblico; i consumi non crescono in modo significativo: anche senza considerare le questioni e le tensioni internazionali, l'insieme di questi fattori rendono sempre più complicato individuare risorse economiche tradizionali da negoziare all'interno delle relazioni sindacali.

In terzo luogo, il Rinnovo contrattuale s'è inserito in un contesto normativo che ha favorito l'introduzione di nuove forme negoziali: i provvedimenti introdotti a partire dalla Legge di Stabilità 2016 con le agevolazioni fiscali e contributive sulle molteplici iniziative di welfare. Un sistema di welfare aziendale attento ai bisogni e a sostegno dei lavoratori.

Quest'ultimo punto, in particolare, rappresenta un elemento di svolta di paradigma delle relazioni industriali. Non è un semplice ammodernamento negoziale, ma ha significato l'affermazione e l'aver assunto una nuova prospettiva culturale e una prassi diversa. Non è solo l'introduzione di nuovi elementi quali l'assistenza sanitaria, piuttosto che il diritto alla formazione o i *flexible benefits*. Le declinazioni operative sono sì importanti e fondamentali, ma rispondono a una nuova impostazione culturale: il considerare l'impresa come un valore sociale condiviso¹ e il mettere la "persona al centro". Questi sono i nuovi assi del paradigma delle relazioni fra impresa e lavoratori². Com'è evidente, in questa metamorfosi negoziale, in cui il terreno del confronto si amplia oltre i canoni tradizionali (salario), è essenziale individuare i nuovi strumenti: la sanità, la previdenza, la formazione, le attività educative, quelle ricreative e di assistenza alla persona, i buoni spesa e così via. Trattandosi di un cambiamento culturale, è essenziale vi sia una *consapevolezza* del significato che quegli strumenti incarnano. Dev'essere chiaro che si tratta di un nuovo modo di intendere il rapporto "impresa-lavoratore" e la relazione "lavoro-salario", da cui quelle iniziative prendono

¹ Mutuo la definizione da M.E. Porter e M.R. Kramer, *Creating Shared Value. How to reinvent capitalism – and unleash a wave of innovation and growth*, in "Harvard Business Review", Reprint R1101C, January-February, 2011.

² A questo proposito, si veda la Carta delle Relazioni Industriali recentemente elaborata da Federmeccanica: <http://www.federmeccanica.it/relazioni-industriali/carta-delle-relazioni-industriali.html>

origine. In assenza di ciò, sarà complicato accettarle o intravederne le opportunità che dischiudono.

In questo senso, la quarta ricerca del Monitor sul Lavoro (MOL) presso i lavoratori dipendenti italiani, e alcuni imprenditori associati Federmeccanica, ha inteso affrontare uno degli aspetti cruciali presenti nell'ultimo accordo: il welfare aziendale. L'obiettivo generale della rilevazione era, da un lato, verificare il grado di diffusione di simili attività presso le imprese; ma, soprattutto, dall'altro lato, cogliere gli orientamenti e le attese dei lavoratori nei loro confronti.

Il quadro complessivo che risulta è venato di diversi aspetti positivi, nonostante l'accordo sia stato sottoscritto pochi mesi addietro, che il welfare aziendale sia entrato in vigore a giugno proprio nel mese della rilevazione e che l'esperienza in Italia non sia ancora così largamente diffusa. Ma, com'era plausibile attendere, ci sono ambiti di miglioramento che devono essere perseguiti e i punti cui prestare una debita attenzione affinché aumenti la consapevolezza del valore dei sistemi di welfare aziendale.

Fra gli aspetti positivi, in primo luogo, va evidenziato come – nel panorama produttivo nazionale – i piani di welfare aziendale abbiano una buona diffusione. Secondo quanto dichiarato dai lavoratori interpellati, in oltre la metà delle imprese (54,2%) si registra la presenza di almeno una attività legata al welfare aziendale. Ma là dove esse sono presenti, è più facile che non risultino iniziative isolate: piuttosto, le imprese sviluppano un ventaglio relativamente ampio a favore dei lavoratori. Inoltre, se l'accordo sottoscritto da Federmeccanica e organizzazioni sindacali è recente e altrettanto lo sono le deliberazioni nella Legge di Stabilità, va detto che – nella prassi quotidiana – il sistema produttivo s'è mosso ben prima del legislatore e delle stesse organizzazioni di rappresentanza. 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. Quindi, il welfare aziendale non risulta essere un'invenzione attuale, ma – seppure in forme diversificate – costituisce un'esperienza realizzata da diverse realtà imprenditoriali. In particolare nei settori della metalmeccanica e, ancor di più, nei servizi. E negli ultimi anni hanno avuto un'accelerazione importante.

In secondo luogo, si trova conferma alle 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. In altri termini, l'adozione di forme integrative per i lavoratori costituirebbe un vantaggio competitivo per le imprese. Anche questa ricerca, assieme ad altre svolte però su platee imprenditoriali e manageriali, conferma una simile impostazione. Esiste una correlazione diretta fra la presenza in azienda di sistemi di *benefit* e la percezione di miglioramenti nelle condizioni di lavoro (indicatore di barometro), nelle relazioni sociali interne (indicatore di clima), nel livello di riconoscimento nei confronti dell'impresa (indicatore di identificazione) e di utilità ed efficacia generale (indicatore di *efficiency*). I lavoratori che possono sperimentare concretamente i sistemi di welfare aziendale offrono valutazioni decisamente più positive dei loro colleghi.

Altri fattori, invece, evidenziano elementi in chiaro-scuro, a cavallo fra positività e problematicità. 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. È un dato in crescita rispetto alle precedenti rilevazioni, ma non raggiunge ancora la soglia psicologica del 50%. Inoltre, là dove ci sono esperienze di *benefits*, i due terzi dei lavoratori (65%) ritiene di essere adeguatamente informato dall'azienda sull'argomento. Dove è presente il sindacato, il 50% dichiara di essere stato informato in modo conveniente dalle organizzazioni di rappresentanza. La maggioranza, dunque, è lambita dalle informazioni, ma una parte decisamente non marginale non sembra essere raggiunta. Il tema di una informazione capillare presso i lavoratori è un prerequisito affinché le iniziative di welfare possano essere accette e apprezzate.

L'informazione è una prerogativa importante, ma cruciale – in un passaggio culturale come l'attuale – è il tema del coinvolgimento nelle scelte. Certo, il 60% dei lavoratori partecipa – mediante diverse modalità – alla scelta delle iniziative possibili. Ma una fetta importante (40%) ritiene di essere escluso. Il 50% dichiara che a decidere sono i responsabili aziendali in modo autonomo, senza consultare alcuno. Dunque, per una fetta importante, ancorché non maggioritaria, delle imprese dove il sistema di welfare aziendale esiste, si pone la questione di interfacciarsi con i propri dipendenti, di renderli maggiormente partecipi di quali *benefits* usufruire.

Questo aspetto rileva la questione più controversa emersa dalla ricerca: la distanza fra il grado assai elevato di accettazione e di aspettativa nei confronti del welfare aziendale, da parte dei lavoratori, da un lato; e il grado di "praticabilità", di fruizione delle integrazioni, di declinabilità individuale sulla base delle proprie necessità. 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%) scelgono decisamente la prima opzione. Peraltro, senza che vi siano differenze fra chi gode già di *benefits* aziendale e chi non ha simili opportunità. Il motivo sembra risiedere, da un lato, nella possibilità relativa della esigibilità dei diversi vantaggi. Se è vero che, mediamente circa la metà dei lavoratori riesce a utilizzare il *benefit* quando serve o in qualsiasi momento dell'anno, oppure non ha difficoltà a farseli rimborsare; d'altra parte, una quota – compresa fra il 25 e il 40% - evidenzia difficoltà. Il che non depone a favore della loro fruibilità, alimentando una percezione di effettivo vantaggio. L'altro motivo è rinvenibile nella richiesta che le iniziative di welfare aziendale siano il più possibile ritagliate sulle esigenze individuali (57,3%): vantaggi flessibili e *tailor made*, dunque. Auspicano di ricevere i soldi direttamente in busta paga, e non attraverso servizi o beni alternativi, per poter decidere autonomamente dove e quando spenderli, ancorché siano più tassati (75,0%).

Infine, ma non per importanza, viene il tema del welfare legato alla dimensione d'impresa. Anche questa ricerca dimostra come vi sia una correlazione fra la presenza di sistemi di welfare e strutturazione dell'azienda: più aumenta, maggiore è la possibilità che si possano attivare tali politiche. Considerato il panorama della struttura produttiva italiana, dove nove decimi delle imprese si colloca al di sotto della soglia dei 10 dipendenti, è evidente che non solo i benefici aziendali debbano in prospettiva declinarsi sempre di più sul piano individuale, ma il sistema di welfare possibile dovrà trovare forme tali da diventare *tailor made* anche per le piccole imprese.

Affinché le iniziative di integrazione abbiano una maggiore diffusione e siano accolte positivamente da una più ampia platea di lavoratori (e anche imprenditori), è necessario

avviare sicuramente uno sforzo capillare di informazione e di reale conoscenza dei vantaggi e delle opportunità che essi possono generare. Sarà importante trovare le modalità più articolate e declinabili sul piano individuale per poterle adeguare alle reali esigenze dei dipendenti. Ma poiché siamo di fronte a un vero e proprio “passaggio culturale”, a un cambio di paradigma, il punto cruciale è far *percepire* il “valore” del welfare. C'è sicuramente un *valore economico*, fondamentale e ineludibile (materiale), che deve essere riconosciuto dall'azienda al dipendente. Ma nello stesso tempo le iniziative di welfare racchiudono una nuova *vision* (immateriale), un significato nuovo della relazione fra il singolo lavoratore e l'impresa. E, spesso, è proprio quest'ultimo “valore” a fare la differenza.

2. I risultati in sintesi

Come nelle precedenti rilevazioni, abbiamo esplorato alcune dimensioni del rapporto fra lavoratori, lavoro e impresa coinvolgendo 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; e di 91 imprenditori, fra i componenti degli organismi di Federmeccanica e presidenti delle associazioni territoriali. Le due rilevazioni, avvenute con sistema CATI e CAWI, sono state effettuate fra il 28 giugno – 5 luglio 2017 per i lavoratori e il 28 giugno – 28 luglio 2017 per gli imprenditori (si veda la nota metodologica).

Le condizioni di lavoro percepite

Nel panorama complessivo del mondo del lavoro, gli occupati nell'industria metalmeccanica meno di altri registrano un peggioramento delle loro condizioni di lavoro negli ultimi anni, nonostante le difficoltà vissute con la crisi. Per offrire una misura di sintesi, abbiamo costruito l'indicatore del "Barometro del lavoro". Sommando le valutazioni delle risposte offerte ai diversi fattori, si sono così creati tre gruppi:

- "Inalterato": il gruppo prevalente fra i lavoratori (50,0%, ma ben 61,0% fra i metalmeccanici) è quello composto da quanti, nel complesso, non hanno avvertito cambiamenti particolari nelle loro condizioni di lavoro negli ultimi anni.
- "Migliorato": in questo aggregato annoveriamo coloro i quali hanno, in larga prevalenza, segnalato miglioramenti nelle condizioni di lavoro percepite (26,6%).
- "Peggiorato": è composto dai lavoratori che hanno espresso in larga prevalenza una percezione di deterioramento complessivo delle condizioni di lavoro (23,4%).

Il clima aziendale

Fra tutti gli aspetti proposti, l'opinione dei lavoratori in generale – e quella degli occupati nell'industria metalmeccanica in modo ancor più evidente – riverberano un *sentiment* generalmente positivo. Fra i metalmeccanici, il 74,0% ha buoni amici al lavoro, il 67,6% al lavoro si sente come "a casa" e il 65,9% avverte il titolare attento alle problematiche dei lavoratori ed è coinvolto sugli obiettivi da raggiungere (64,1%). Come in precedenza, abbiamo sommato le valutazioni espresse e costruito un "Barometro del clima aziendale". Sono emersi tre gruppi prevalenti:

- I "positivi" annoverano quanti hanno espresso nella quasi totalità delle opzioni proposte una valutazione positiva: il 63,7% fra i lavoratori metalmeccanici (60,3% in Italia).
- Gli "incerti", invece, hanno messo maggiormente l'accento sulla dimensione dell'ambiguità e dell'insicurezza: fra i metalmeccanici (17,6%) in misura inferiore a quanto avviene fra gli altri lavoratori (22,6%).

- I “negativi” rappresentano il 18,7% dei lavoratori dell’industria metalmeccanica (17,1% in Italia).

Il welfare aziendale

Se sommiamo l’insieme delle diverse iniziative di welfare otteniamo che in poco più delle 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). Sono in particolare due le dimensioni che differenziano fortemente il campione di lavoratori interpellati e definiscono le diverse opportunità: essere occupato in un’azienda metalmeccanica (63,4%) e di grandi dimensioni (84,0%, oltre 250 addetti).

Le iniziative di welfare hanno ricadute positive sulla vita aziendale? 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 rinvengono 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) ritiene di essere stato adeguatamente informato dalla propria azienda circa il welfare aziendale. E se escludiamo gli occupati che non hanno rappresentanze sindacali nella propria azienda, una valutazione positiva su quanto realizzato dal sindacato – là dove è presente – annovera il 50,9% degli intervistati.

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%). Mentre, è all'esterno dell'impresa che la loro esigibilità incontra ancora diversi ostacoli (48,1%).

Per i lavoratori, i sistemi di welfare non servono a finalità meramente economiche o per realizzare esclusivamente dei 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.

Per misurare il grado di utilità ed efficacia del welfare aziendale, abbiamo creato un indicatore di *efficiency* (rendimento) delle politiche di welfare. Il 76,6% dei lavoratori ritiene "elevata" l'utilità e l'efficacia delle politiche di welfare per sé e per l'azienda, mentre il restante 23,4% attribuisce un valore "scarso".

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) auspicherebbe 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) auspicherebbero 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) consiglierebbe ad altri di andare a lavorare nella sua azienda, il 69,8% è disponibile a lavorare oltre l'orario normale spontaneamente senza che glielo richiedano (76,2% fra i metalmeccanici).

Sommando le diverse variabili, abbiamo creato un indicatore di “identificazione” che misurasse il livello di intensità del legame lavoratore-impresa: l’85,1% degli interpellati risulta “identificato” con la propria azienda, mentre il restante 14,9% “è “non identificato”, prende le distanze dal proprio lavoro e dal luogo di occupazione. L’88,0% di chi ha già nell’impresa almeno 1 attività di welfare (mentre l’80,7% fra chi non ha alcuna iniziativa) si identifica molto con la propria azienda.

3. Il profilo dei lavoratori

Una breve ricognizione iniziale sulle caratteristiche dei lavoratori dipendenti in Italia, ponendo una particolare attenzione a quelli presenti nel comparto della metalmeccanica, prima di affrontare i temi esplorati dalla ricerca, è utile a delineare il profilo del capitale umano presente attualmente nel sistema produttivo nazionale.

Va subito evidenziato come il panorama delle imprese metalmeccaniche sia particolarmente concentrato nel Nord del Paese, con un'accentuazione nel Nord Ovest (43,7%), e sia composto soprattutto da piccolissime aziende (41,2%, fino a 9 addetti), ma in misura inferiore rispetto alla media nazionale (51,8%). Mentre la quota di piccole (34,4%, 10-49 addetti, fra le metalmeccaniche; 24,8%, in Italia) e grandi imprese (oltre 250 addetti, 11,1% fra le metalmeccaniche, 9,7% in Italia) risulta più rilevante rispetto alla media nazionale.

I lavoratori in essa occupati presentano caratteristiche tendenzialmente simili alla media degli altri settori, tuttavia sono riscontrabili alcuni aspetti peculiari. Com'è facile attendere, la componente maschile (79,1%; 58,6% in Italia) è largamente maggioritaria. Inoltre, l'età dei dipendenti appare più concentrata rispetto alla tendenza nazionale. Infatti, troviamo una quota di adulti superiore (35-54 anni, 69,7%; 59,5% in Italia) rispetto alla media e con un tasso di giovani lavoratori inferiore (18-34 anni, 15,2%; 22,3% in Italia). Ancora, il livello di studi posseduto dai lavoratori dipendenti tradisce un maggior peso di quanti portano in tasca al più un diploma professionale (48,7%; 29,7% in Italia), mentre è residuale il numero di chi ha raggiunto il traguardo della laurea (5,3%; 21,8% in Italia).

Sono sintomatici, però, altri aspetti qualitativi del profilo dei lavoratori della metalmeccanica e, in qualche modo, controintuitivi. In primo luogo, più che operai generici (43,6%; 48,0% in Italia), la base occupazionale è sostenuta dalla presenza diffusa di tecnici e lavoratori specializzati (49,5%; 35,4% in Italia), mentre le figure dirigenziali costituiscono una quota più contenuta (6,9%; 16,6% in Italia). In secondo luogo, la grande maggioranza degli addetti della metalmeccanica (71,2%) dichiara di lavorare 40 ore alla settimana, ben più dei colleghi degli altri settori (38,1%), mentre una percentuale analoga alla media supera la soglia delle 40 ore (16,2%; 18,9% in Italia). Va ricordato che la media nazionale è viziata dalla presenza di lavoratori del settore dei servizi e del terziario, dove il lavoro a tempo parziale è decisamente più diffuso. In terzo luogo, la quasi totalità è assunta con un contratto a tempo indeterminato (82,1%), tasso ben più elevato rispetto alla media nazionale (64,6%), mentre i contratti a tempo determinato e le altre molteplici forme flessibili sono a più netto appannaggio delle imprese appartenenti al composito mondo dei servizi. Infine, appare proporzionalmente più elevata la percentuale di lavoratori che rimane per diversi anni a lavorare nelle imprese metalmeccaniche. Il 31,6% dichiara di essere lì occupato da oltre 20 anni, mentre ciò accade mediamente per il 26,1% dei colleghi di altri settori.

Dunque, il profilo prevalente dei lavoratori presenti nel comparto della metalmeccanica è caratterizzato da maschi, tendenzialmente più adulti della media dei lavoratori e con una più elevata anzianità lavorativa. Operano in imprese soprattutto di piccola dimensione (10-49 addetti), collocate a Nord (Ovest) del Paese, e possiedono un livello

di formazione concentrato sui livelli più bassi (istruzione professionale) e medi (diploma). Sotto l'aspetto professionale, siamo in presenza di lavoratori con un'elevata specializzazione e di tecnici, mentre la struttura delle imprese prevede più raramente figure di carattere dirigenziale.

Il profilo dei lavoratori (val. %)

	Metalmeccanici	Altra Industria	Servizi	Totale Lavoratori
Genere				
Maschio	79,1	75,0	50,7	58,6
Femmina	20,9	25,0	49,3	41,4
Età				
18-34 anni	15,2	21,2	23,6	22,3
35-54 anni	69,7	60,0	57,9	59,5
Oltre 55 anni	15,1	18,8	18,5	18,2
Livello studi				
Basso	48,7	42,6	23,1	29,7
Medio	46,0	45,1	49,9	48,5
Alto	5,3	12,3	27,0	21,8
Macro Area				
Nord Ovest	43,7	30,5	27,5	29,8
Nord Est	33,7	20,5	21,1	22,3
Centro	8,7	19,5	23,7	21,3
Sud e Isole	13,9	29,5	27,6	26,6
Mansione				
Lavoro Manuale	43,6	49,3	48,3	48,0
Tecnico-Impiegatizio	49,5	29,2	35,3	35,4
Dirigente	6,9	21,5	16,4	16,6
Dimensioni d'impresa				
Fino a 9 addetti	41,2	60,0	50,8	51,8
10-49 addetti	34,4	16,6	25,8	24,8
50-249 addetti	13,3	10,3	14,7	13,7
Oltre 250 addetti	11,1	13,1	8,7	9,7
Anzianità lavorativa				
Fino a 5 anni	18,6	26,9	35,8	32,3
6-10 anni	21,2	17,0	16,4	17,0
11-20 anni	28,6	21,9	24,8	24,6
Oltre 20 anni	31,6	34,2	23,0	26,1
Media ore lavoro settimanali				
Meno 20 ore	1,6	2,5	5,5	4,5
20-39 ore	11,0	33,4	43,9	38,4
40 ore	71,2	39,2	33,0	38,1
Oltre 40 ore	16,2	24,9	17,6	18,9
Tipologia di Contratto				
A tempo indeterminato	82,1	65,4	61,8	64,6
A tempo determinato	8,9	8,9	13,4	12,0
Altre forme flessibili	9,0	22,8	21,4	20,4
Irregolare	-	2,9	3,4	3,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060)

Solo questi primi accenni sui profili dei lavoratori presenti nelle imprese metalmeccaniche, articola alcuni stereotipi o le immagini consolidate sulle aziende del comparto industriale. Lavoratori con un discreto titolo di studio e con figure professionali qualificate più elevate della media, raccontano di imprese che – pur essendo di dimensioni contenute – hanno gradi di specializzazione cospicui, dove i processi di innovazione e di *upgrading* hanno determinato anche uno spostamento verso l’alto delle professionalità e delle mansioni richieste.

4. Le condizioni di lavoro e il clima in azienda

Come già sottolineato nei rapporti precedenti³, negli anni è venuta crescendo un'attenzione agli ambienti e alle condizioni di lavoro. Diversi studi e ricerche hanno dimostrato come la possibilità di lavorare in situazioni salubri e accoglienti, di avere climi relazionali positivi, siano fattori che costituiscono elementi non solo gratificanti per le persone, ma anche presupposti utili a una maggiore e migliore produttività.

Ai lavoratori – nelle diverse rilevazioni – abbiamo proposto una serie di aspetti volti a misurare la loro percezione sui cambiamenti intervenuti nei luoghi di lavoro negli ultimi anni.

In primo luogo, si può osservare come – nonostante questi anni siano contrassegnati da una forte crisi che ha intaccato il sistema produttivo – generalmente i lavoratori della metalmeccanica percepiscono una situazione di sostanziale stabilità nelle proprie condizioni di lavoro. Tutti i fattori proposti, infatti, ottengono una valutazione di invariabilità prossima o superiore al 50% dei consensi. Nello stesso tempo, però, considerando gli aspetti che sono ritenuti migliorare e mettendoli a confronto con quelli che peggiorano, è possibile calcolare i saldi di opinione⁴, misura utile a valutare gli scostamenti intervenuti nelle percezioni degli interpellati.

Così facendo, ancora una volta vengono confermati i tre ambiti già rilevati nelle precedenti ricerche, all'interno dei quali si sono registrati scostamenti nelle condizioni di lavoro percepite negli ultimi anni:

- Ambito “relazionale”: gli aspetti delle relazioni sociali (con i colleghi e i superiori) nei luoghi di lavoro, le condizioni ambientali ritenute migliorate, le possibilità di fare corsi di formazione sono i fattori che più di altri registrano valori positivi e realizzano un saldo pari o superiore a +10. Va sottolineato come la dimensione delle condizioni ambientali e della sicurezza raggiunga il livello di miglioramento più elevato (39,0%), a segnalare l'impegno di una parte consistente delle imprese del settore nelle modifiche organizzative e ambientali, nonostante il periodo di crisi attraversato.
- Ambito “opportunità”: qui annoveriamo le dimensioni che rinviano alle possibilità di crescita, al mantenere la propria occupazione e la soddisfazione per la retribuzione. In tutti i casi prevalgono quanti percepiscono una situazione di stabilità. Nello stesso tempo, circa un quarto degli interpellati intravede un miglioramento. Calcolando il saldo di opinione otteniamo che i lavoratori della metalmeccanica presentano anche in questo caso valori positivi, seppure in modo inferiore alla precedente area.
- Ambito “organizzazione”: all'interno di questo raggruppamento troviamo i fattori del welfare aziendale, del carico di lavoro e dello stress. Si tratta degli aspetti che meno di altri in assoluto sembrano avere ottenuto variazioni negli ultimi anni o addirittura hanno subito un netto peggioramento. Ne scaturisce un saldo che è pari a -17,2 per

³ D. Marini, *Fuori classe. Lavoratori e rappresentazioni del lavoro*, Collana Osservatori n. 4, Milano-Treviso, Community Media Research, 2015; id., *(R)innovatori cauti. I lavoratori, il contratto, la formazione e il welfare*, Collana Osservatori n. 5, Treviso-Milano, Community Media Research, 2016; id., *Lavoratori imprenditivi 4.0. Il lavoro nell'epoca della Quarta Rivoluzione Industriale*, Collana Osservatori n. 7, 2016.

⁴ I saldi di opinione risultano dalla differenza aritmetica fra la valutazione “migliorata” e quella “peggiorata”.

il carico di lavoro e -26,7 per lo stress mentale. Inoltre, in particolare le politiche di welfare aziendale per la grande maggioranza sono percepite invariate (72,1%) negli ultimi anni. È plausibile ipotizzare che, a pochi mesi dalla sottoscrizione del Rinnovo contrattuale fra Federmeccanica e le Organizzazioni Sindacali (26.11.2016), i diversi sistemi di welfare previsti non abbiano ancora conosciuto un dispiegamento sistematico. Ne consegue che la quota di quanti dichiarano un miglioramento (10,5%), rispetto a chi ha percepito un peggioramento (17,4%), porti il saldo a un valore negativo (-6,9 fra i metalmeccanici, -5,4 in Italia).

I cambiamenti percepiti nelle condizioni di lavoro negli ultimi anni (metalmeccanici, val. % e saldi di opinione)

		Migliorata	Rimasta uguale	Peggiorata	Saldo opinioni	
					Metalmecanici	Totale
Relazione	Condizioni ambientali/sicurezza	39,0	50,9	10,1	+28,9	+14,1
	Possibilità di fare corsi di formazione professionale	28,4	57,6	14,0	+14,4	+9,0
	Rapporto con i colleghi	26,4	61,4	12,2	+14,2	+11,5
	Rapporto con i superiori	24,1	61,8	14,1	+10,0	+11,2
	La sua realizzazione sul lavoro	21,9	65,9	12,2	+9,7	+11,3
Opportunità	Stabilità del posto	18,7	71,2	10,1	+8,6	+2,6
	Retribuzione e compensi	25,0	58,5	16,5	+8,5	-0,7
	Possibilità di crescita professionale	24,1	55,6	20,3	+3,8	+6,6
	Orario di lavoro	16,0	73,6	10,4	+5,6	-5,8
Organizzazione	Welfare e altre agevolazioni aziendali (spese sanitarie, asilo aziendale, buoni spesa,...)	10,5	72,1	17,4	-6,9	-5,4
	Carico di lavoro (fatica, ritmi)	15,5	51,9	32,7	-17,2	-16,7
	Stress mentale, psicologico	10,2	52,9	36,9	-26,7	-23,1

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 1.060)

Le relazioni sociali all'interno dei luoghi di lavoro, il senso di gratificazione generato dal sentirsi realizzati e dalle opportunità di progressione di carriera o di formazione, unito a condizioni ambientali e di sicurezza migliorate negli anni, sono gli aspetti che più di altri sono percepiti dai lavoratori delle aziende metalmeccaniche. Al punto che neppure la stabilità del proprio posto di lavoro – nonostante il periodo di difficoltà economica – è ritenuto essere peggiorato in modo significativo. Non tutto, però, è valutato positivamente. Il carico di lavoro e lo stress mentale sono le dimensioni che ben più di tutte le altre continuano a portare – anche rispetto alle precedenti rilevazioni – un segno negativo. Dunque, è l'organizzazione del lavoro e l'aspetto psicologico a risentire maggiormente di un peggioramento nel tempo. E anche quelli sui quali focalizzare maggiormente l'attenzione per il futuro.

Ma i lavoratori della metalmeccanica in che misura sono soddisfatti rispetto ai loro colleghi degli altri settori? Per offrire una panoramica delle condizioni percepite dai lavoratori in generale, concentriamo l'attenzione sui saldi di opinione. Anche la media dei lavoratori italiani riconsegna un'immagine delle condizioni percepite sul lavoro tendenzialmente positiva. Prevalgono, come per gli occupati nella metalmeccanica, le situazioni di stabilità, ma ad ogni modo i saldi di opinione evidenziano leggeri miglioramenti nelle condizioni di lavoro. Ciò non di meno, come si può osservare, i

lavoratori della metalmeccanica manifestano un *sentiment* complessivamente positivo in modo più rilevante dei loro colleghi su tutti i fattori proposti, e in particolare sulle condizioni ambientali e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (+28,9; +14,1 in Italia). Parrebbe che, su questo fronte, l’impegno delle imprese del comparto nel migliorare le strutture, sia stato effettivamente percepito dai lavoratori. Di più, le stesse retribuzioni portano un segno positivo (+8,5), in netta controtendenza rispetto alla media nazionale (-0,7)

La rilevazione compiuta presso un panel di imprenditori di Federmeccanica⁵ consente di mettere a confronto le opinioni dei lavoratori e dei titolari d’impresa del comparto. L’utilizzo dei saldi di opinione facilita una lettura di sintesi.

I cambiamenti percepiti nelle condizioni di lavoro negli ultimi anni (saldi di opinione)

	Metalmeccanici	Imprenditori FEDMEC
Rapporto con i colleghi	+14,2	+41,8
Condizioni ambientali/sicurezza	+28,9	+75,6
Rapporto con i superiori/collaboratori	+10,0	-
Possibilità di fare formazione professionale	+14,4	+52,7
La sua realizzazione sul lavoro	+9,7	+39,6
Possibilità di crescita professionale	+3,8	+54,5
Stabilità del posto	+8,6	+36,3
Retribuzione e compensi	+8,5	+47,3
Orario di lavoro	+5,6	+11,0
Welfare e altre agevolazioni aziendali	-6,9	+61,1
Carico di lavoro (fatica, ritmi)*	-17,2	-18,7
Stress mentale, psicologico*	-26,7	+3,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 1.060; imprenditori, n. casi: 91)

*: Nel questionario rivolto agli imprenditori, la variabile è riferita al loro vissuto personale

NB: Le domande rivolte agli imprenditori sono adattate al loro punto di vista rispetto ai lavoratori della loro impresa. Si veda il questionario allegato in appendice.

Com’è facile attendere, le opinioni degli imprenditori sui diversi fattori relativi alle condizioni di lavoro risultano generalmente ben più positivi. Pur con le cautele del caso, su queste dimensioni insiste una sorta di gap percettivo fra gli imprenditori e i loro collaboratori.

Per offrire una misura di sintesi, abbiamo costruito l’indicatore del “Barometro del lavoro”⁶. Sommando le valutazioni delle risposte offerte ai diversi fattori, si sono così creati tre gruppi:

- “Inalterato”: il gruppo prevalente fra i lavoratori (50,0%, ma ben 61,0% fra i metalmeccanici) è quello composto da quanti, nel complesso, non hanno avvertito cambiamenti particolari nelle loro condizioni di lavoro negli ultimi anni, senza che vi siano fratture peculiari nel campione.

⁵ Trattandosi non di un campione rappresentativo degli imprenditori della categoria, ma di un panel fra i partecipanti agli organismi di Federmeccanica e ai presidenti delle associazioni territoriali, il confronto risulta puramente indicativo e non estendibile all’intero universo imprenditoriale.

⁶ Il “Barometro” è definito dalla somma dei 12 items proposti. Il risultato è un continuum di valori da 12 a 36, diviso in 3 intervalli così definiti: punteggio fino a 21 indica una condizione di miglioramento; 22-26 di stabilità; oltre 27 di peggioramento.

- “Migliorato”: in questo aggregato annoveriamo coloro i quali hanno, in larga prevalenza, segnalato miglioramenti nelle condizioni di lavoro percepite (26,6%). Se escludiamo il panel dei titolari d’azienda associati a Federmeccanica (75,0%) che ben più di altri si colloca all’interno di tale gruppo, sono i lavoratori occupati nelle imprese dei servizi a evidenziare il risultato leggermente migliore (28,1%). Va sottolineato come a rimarcare questa opinione siano soprattutto le generazioni più giovani (36,7%, 18-34 anni), chi ha una mansione tecnica e impiegatizia (31,8%) e gli occupati nelle imprese di medie dimensioni (34,9%, 50-249 dipendenti).
- “Peggiorato”: è composto dai lavoratori che hanno espresso in larga prevalenza una percezione di deterioramento complessivo delle condizioni di lavoro (23,4%). In questo caso, sono di gran lunga i lavoratori più adulti (37,9%, oltre 55 anni), con un basso titolo di studio (27,9%), chi ha una mansione dirigenziale (31,6%), gli occupati nelle grandi imprese (31,9%, oltre 250 dipendenti), i lavoratori di altri comparti industriali (30,7%).

Il Barometro del lavoro (val. %)

	Migliorato	Inalterato	Peggiorato	Saldo			
				2017	2016_2	2016_1	2015
Imprenditori FEDMEC	75,0	25,0	0	+75,0	+49,4	+10,5	+13,4
Lavoratori Industria Metalmeccanica	24,6	61,0	14,4	+10,2	+10,3	+17,3	+24,8
Lavoratori Altra Industria	22,6	46,7	30,7	-8,1	+1,2	+7,2	+3,6
Lavoratori Servizi	28,1	49,4	22,5	+5,6	+6,3	+12,4	0,0
Totale Lavoratori	26,6	50,0	23,4	+3,2	+6,3	+12,1	+4,0

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 1.060; imprenditori, n. casi: 91); ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89); settembre 2015 (lavoratori, n. casi: 1.123; imprenditori, n. casi: 101)

Dunque, nel panorama complessivo del mondo del lavoro, gli occupati nell’industria metalmeccanica meno di altri registrano un peggioramento delle loro condizioni di lavoro negli ultimi anni, nonostante le difficoltà vissute con la crisi. Inoltre, vanno sottolineati due aspetti che emergono dal confronto con le precedenti rilevazioni. Innanzitutto, fra i metalmeccanici si manifesta una maggiore concentrazione delle opinioni. È di gran lunga maggiore la quota di quanti riverberano una situazione di stabilità. In secondo luogo, la serie storica dei saldi di opinione, dopo un progressivo peggioramento del *sentiment* complessivo, nell’ultima rilevazione la situazione sembra adattarsi. Così, pur rimanendo sempre positivo nel tempo, l’indice del “barometro del lavoro” passa da +24,8 (ottobre 2015), a +17,3 (febbraio 2016), a +10,3 (ottobre 2016) per assestarsi a +10,2 (luglio 2017). Dopo la discussione sul “rinnovamento” del contratto, con la firma del contratto, le percezioni delle condizioni sembrano essersi assestate.

Oltre alle condizioni oggettive, benché percepite, dai lavoratori, la ricerca – come nelle precedenti edizioni – ha sondato anche quale fosse il clima, le dimensioni *soft* dell’ambiente lavorativo. Si tratta di fattori immateriali, dal carattere soggettivo, ma che giocano un ruolo decisivo nella costruzione sociale degli ambienti di lavoro.

Ancora una volta, su tutti quelli proposti, l'opinione dei lavoratori in generale – e quella degli occupati nell'industria metalmeccanica in modo ancor più evidente – riverberano un *sentiment* generalmente positivo. Con ciò non si vuole negare l'esistenza di aree più o meno estese di malessere fra i lavoratori. Sussiste, infatti, una quota variabile fra il 25 e il 40% circa di lavoratori che sulle singole opzioni proposte evidenzia una percezione di incertezza o di negatività.

La percezione del clima nell'impresa (molto e moltissimo d'accordo; val. %)

Totale Lavoratori	Metalmeccanici	IL CLIMA NELL'IMPRESA		Imprenditori FEDMEC
73,2	74,0	Ho buoni amici al lavoro	Fra i lavoratori c'è un clima di amicizia	66,6
61,8	70,1	Non penso di perdere il mio posto di lavoro nei prossimi mesi	Non pensano di perdere il lavoro nei prossimi mesi	61,6
71,7	67,6	Mi sento a "casa" all'interno dell'impresa	All'interno dell'impresa c'è un buon clima nei rapporti	76,9
62,5	66,0	Al lavoro ho opportunità di apprendere e crescere	I lavoratori hanno opportunità di apprendere e crescere	87,9
58,3	65,9	Il titolare è attento alle problematiche dei lavoratori come me	Sono attento alle problematiche dei singoli lavoratori	91,2
56,4	64,1	Il titolare sa coinvolgere bene rispetto agli obiettivi che vuole raggiungere	So coinvolgerli bene rispetto agli obiettivi che voglio raggiungere	74,7
50,3	59,5	Il mio lavoro offre buone prospettive per la crescita professionale	Il loro lavoro offre buone prospettive per l'avanzamento di carriera	64,4
49,5	56,7	Sono pagato adeguatamente per il lavoro che svolgo	Sono pagati adeguatamente per il lavoro che svolgono	73,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 1.060; imprenditori, n. casi: 91)

Nello stesso tempo, però, è evidente come la grande maggioranza degli occupati viva l'esperienza lavorativa nell'impresa in modo positivo. Soprattutto per quello che riguarda le dimensioni relazionali, le prospettive di apprendere, il sentirsi "a casa" sul lavoro. Fra i metalmeccanici, il 74,0% ha buoni amici al lavoro, il 67,6% al lavoro si sente come "a casa" e il 65,9% avverte il titolare attento alle problematiche dei lavoratori ed è coinvolto sugli obiettivi da raggiungere (64,1%). Ben il 70,1% non pensa di perdere il proprio posto di lavoro nei prossimi mesi. È sufficiente scorrere la tabella che raccoglie gli esiti e il confronto con la media dei lavoratori per scorgere come gli occupati nel metalmeccanico vivano un clima più positivo, in qualche caso anche più di quanto non evidenzino gli stessi imprenditori interpellati.

Analogamente a quanto abbiamo già potuto osservare sui diversi aspetti proposti sulle condizioni di lavoro, anche per quel che riguarda il clima vissuto all'interno delle aziende conosciamo generalmente una sostanziale conferma della percezione positiva. Non è un caso, allora, osservare come uno degli aspetti più critici della precedente rilevazione – il

timore di perdere il proprio posto di lavoro – in questo sondaggio cresce dal 53,4% al 70,1%. È plausibile che l'aumento in particolare di questo aspetto sia attribuibile alle migliorate prospettive dell'economia, da qui una maggiore speranza per la propria occupazione

La percezione del clima nell'impresa (metalmeccanici, molto e moltissimo d'accordo; val. %)

	2015	2016_1	2016_2	2017
Ho buoni amici al lavoro	78,9	76,5	70,9	74,0
Ho opportunità di apprendere	70,7	67,6	67,8	66,0
Mi sento a "casa" all'interno dell'impresa	79,9	65,4	73,0	67,6
Il titolare è attento alle mie problematiche	69,1	63,0	73,9	65,9
Il titolare sa coinvolgere bene	67,7	58,6	66,9	64,1
Sono pagato adeguatamente	66,7	54,2	57,5	56,7
Ho buone prospettive di crescita professionale	57,6	52,1	59,3	59,5
Non penso di perdere il mio lavoro prossimamente	69,1	49,6	53,4	70,1

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 1.060); ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100); settembre 2015 (lavoratori, n. casi: 1.123)

Per ottenere un indicatore di sintesi, abbiamo sommato le valutazioni espresse dai lavoratori e dai titolari d'impresa, e costruito – assegnando adeguati punteggi – un "Barometro del clima aziendale"⁷. Sono emersi tre gruppi prevalenti:

- I "positivi" annoverano quanti hanno espresso nella quasi totalità delle opzioni proposte una valutazione positiva. Essi costituiscono l'insieme prevalente (63,7%) fra i lavoratori metalmeccanici e una quota leggermente più elevata rispetto alla media dei colleghi degli altri settori (60,3%). È un esito che interessa prevalentemente i lavoratori (62,0%), i più giovani (67,8%, 18-34 anni), chi risiede al Nord (63,2%), chi svolge una mansione tecnica (63,7%) e lavora in una media azienda (66,0%, 50-249 addetti).
- Gli "incerti", invece, hanno messo maggiormente l'accento sulla dimensione dell'ambiguità e dell'insicurezza. Qui si raccolgono meno di un quinto delle opinioni fra i metalmeccanici (17,6%) in misura inferiore a quanto avviene fra gli altri lavoratori (22,6%). Sottolineano maggiormente questo indirizzo i lavoratori occupati nelle grandi imprese (31,4%, oltre 250 addetti).
- I "negativi" rappresentano il 18,7% dei lavoratori dell'industria metalmeccanica, quota simile rispetto agli occupati degli altri settori (17,1%). Sono inseriti in questo gruppo quanti nella quasi totalità dei casi hanno espresso una valutazione negativa. Tali scelte sono state fatte in misura maggiore da chi ha oltre 55 anni (23,4%), possiede un basso titolo di studio (21,8%) e risiede nel Mezzogiorno (23,0%).

⁷ Come il "barometro sul lavoro", quello sul "clima" è definito dalla somma degli 8 items proposti. Il risultato è un continuum di valori da 8 a 21, diviso in 3 intervalli così definiti: punteggio fino a 21 indica una percezione negativa; 22-26 di incertezza; oltre 27 di positività.

Il barometro del clima aziendale (%)

		Negativo	Incerto	Positivo
Imprenditori FEDMEC	2017	1,1	13,6	85,2
	2016_2	0	8,2	91,8
	2016_1	0	10,3	89,7
	2015	0	10,4	89,6
Lavoratori Industria Metalmeccanica	2017	18,7	17,6	63,7
	2016_2	11,1	23,7	65,2
	2016_1	20,4	21,8	57,9
	2015	8,0	21,9	70,1
Lavoratori Altra Industria	2017	20,6	24,1	55,2
	2016_2	20,1	20,4	59,5
	2016_1	22,0	25,1	52,9
	2015	15,2	18,3	66,5
Lavoratori Servizi	2017	15,9	22,8	61,3
	2016_2	12,7	30,5	56,8
	2016_1	23,0	25,8	51,2
	2015	17,3	23,3	59,3
Totale Lavoratori	2017	17,1	22,6	60,3
	2016_2	14,0	28,0	58,0
	2016_1	22,4	25,2	52,4
	2015	15,7	22,2	62,1

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmecanica, luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 1.060; imprenditori, n. casi: 91); ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89); settembre 2015 (lavoratori, n. casi: 1.123; imprenditori, n. casi: 101)

Quindi, oltre alla soddisfazione per le condizioni di lavoro percepite, anche il clima aziendale presenta valutazioni generalmente più che positive, in particolare fra i lavoratori dell'industria metalmeccanica. Di più, questi esiti, dopo il calo registrato fra ottobre 2015 e febbraio 2016, evidenziano ora un consolidamento nell'umore dei lavoratori (luglio 2017), benché non raggiunga ancora i livelli del 2015.

5. Il welfare aziendale

Le norme che regolano il mercato del lavoro e la tassazione dei lavoratori sono materia complicata, nella quale spesso è difficile districarsi. Ciò non di meno, spesso nelle discussioni pubbliche e in quelle fra amici si discetta di tali argomenti senza avere una cognizione di causa precisa. E le rappresentazioni e le opinioni si formano così su conoscenze limitate e, talvolta, errate.

Prima di affrontare le opinioni dei lavoratori sui temi del welfare aziendale, abbiamo posto agli intervistati due interrogativi proprio per saggiare il livello di conoscenza sulla tassazione degli eventuali aumenti salariali e sulle ultime disposizioni che favoriscono le agevolazioni legate al welfare aziendale.

Circa quattro lavoratori su cinque (83,4%; 72,2% in Italia) sono consapevoli (in modo corretto) che un eventuale aumento in busta paga sia tassato alla fonte. Si tratta di un esito che appare stabile rispetto alla precedente rilevazione, dopo che era migliorato nei confronti della prima avvenuta all'inizio del 2016. Ciò non di meno, sotto questo profilo, non tutti i lavoratori hanno piena consapevolezza di cosa accade nelle loro buste paga a fronte di un incremento del salario. Una conoscenza errata, che coinvolge ancora oggi il 16,6% fra i lavoratori metalmeccanici, sebbene in misura decisamente inferiore rispetto agli altri colleghi italiani (27,8%), senza incontrare significative differenziazioni all'interno del campione, se non per poche caratteristiche: i lavoratori più giovani (30,6%, 18-34 anni), chi ha un titolo di studio più elevato (34,0%) e svolge una mansione dirigenziale (39,8%) manifestano un minor livello di conoscenza.

Può dire se, a suo avviso, le seguenti affermazioni sono vere o false? (vero; val. %)

	Metalmeccanici			Totale lavoratori			Imprenditori FEDMEC		
	2017	2016_2	2016_1	2017	2016_2	2016_1	2017	2016_2	2016_1
Gli aumenti in busta paga sono tassati come il resto del salario	83,4	82,1	73,8	72,2	77,5	74,7	93,3	97,9	90,8
Le agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa, welfare,...) non sono tassate come il resto del salario	47,1	38,3	44,1	52,2	46,0	43,8	96,7	95,8	88,5

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 1.060; imprenditori, n. casi: 91); ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89); settembre 2015 (lavoratori, n. casi: 1.123; imprenditori, n. casi: 101)

Se sul versante delle recenti agevolazioni aziendali legate al welfare – inserite a partire dalla Legge di Stabilità 2016 – può essere plausibile ipotizzare che la sua notorietà non sia ancora così diffusa presso la popolazione, tuttavia non può non sorprendere come fra i lavoratori, che sono fra i soggetti direttamente interessati, il tasso di conoscenza non sia assolutamente ancora sufficiente. Il 47,1% dei metalmeccanici (ma il 52,2% in Italia) è consapevole che le agevolazioni legate al sistema di welfare aziendale non siano tassate come il resto del salario. La scarsa conoscenza appare più diffusa fra i lavoratori

delle aree di piccola impresa (51,0%, Centro-Nord Est), i più giovani (50,7%, 18-34 anni), chi ha mansioni tecniche-impiegatizie (53,8%).

Va, comunque, sottolineato come la tendenza della conoscenza sia generalmente in crescita presso tutti i lavoratori, probabilmente grazie anche alla cassa di risonanza offerta dalla sottoscrizione del contratto dei metalmeccanici. Ciò non di meno, è ancora ampio lo spazio di diffusione che deve essere coperto affinché la maggioranza della platea dei lavoratori sia consapevole dei vantaggi disponibili sotto il profilo economico. Simili esiti mettono in luce come sia necessario, in particolare per le novità normative, ma non solo, informare adeguatamente la platea degli occupati (e in qualche modo gli stessi imprenditori).

Le iniziative di welfare aziendale coprono ormai un ampio ventaglio di ambiti: dalla previdenza integrativa, alle spese per i genitori dei dipendenti; dai buoni per l'istruzione dei figli, alle spese sanitarie e così via. Il contratto ultimo dei metalmeccanici ne enumera uno spettro assai esteso e rappresenta anche la sistematizzazione di un insieme di proposte che da qualche tempo sono esperienze diffuse – seppure in maniera diversificata – all'interno del sistema produttivo. Prova ne sia che non manca una prima letteratura sul tema del welfare aziendale⁸ o ricerche che abbiano cercato di misurare la diffusione o gli effetti della sua introduzione⁹. Se nelle indagini finora svolte sono stati sondati imprenditori, dirigenti e responsabili di risorse umane, in questo caso è stata rilevata direttamente l'opinione dei lavoratori.

Innanzitutto, abbiamo rilevato quali fossero le iniziative di welfare presenti nell'azienda o ente dove sono occupati. Il confronto con quanto rilevato dal Welfare Index PMI, seppur preso con le dovute cautele¹⁰, tuttavia restituisce un quadro sufficientemente sovrapponibile. Il gruppo più diffuso sottolineato dai lavoratori è rappresentato dall'area della formazione professionale e dei sostegni alla mobilità lavorativa (34,0%) e delle politiche di conciliazione vita e lavoro (31,8%), con valori analoghi a quelli rilevati dal Welfare Index PMI. Il secondo gruppo riguarda le iniziative a favore delle pari opportunità (28,4%), le assicurazioni per i dipendenti e familiari (27,3%) e la previdenza integrativa (25,8%), anche in questo caso con buone approssimazioni con la rilevazione svolta presso i manager delle PMI. Il terzo gruppo, coinvolge le spese sanitarie dei dipendenti (17,7%), i buoni spesa nelle loro diverse declinazioni (14,3%) e le sponsorizzazioni che le imprese fanno verso le comunità locali (13,3%). Meno perseguite

⁸ Fra i più recenti, ricordiamo L. Beretta, V. De Luca, F. Parente, S. Vitiello, *Il welfare aziendale. Dalla teoria alla pratica*, Quaderni della Scuola di Alta Formazione L. Martino n. 68, Milano, 2016; M. Lindgaard, P. Thorgaard, M. Wiene, *Ne vale la pena? Misurare il ritorno sociale degli investimenti per un welfare migliore*, Milano, Franco Angeli 2016; F. Maino e M. Ferrera, *Secondo rapporto sul secondo welfare in Italia 2015*, Torino, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, 2015.

⁹ Si tratta di alcune ricerche svolte presso universi campionari diversi fra loro, ma utili a comprendere il fenomeno. Fra le altre ricordiamo la seconda edizione di AA.VV., *Welfare Index PMI – 2017*, Generali, Roma, www.welfareindexpmi.it; L. Pesenti (a cura di), *Il futuro del welfare dopo la Legge di Stabilità 2016*, Milano, Università Cattolica – AIDP – Welfare Company, 2016, www.aidp.it; E. Risso, A. Dragotto (a cura di), *Creare valore con gli Employee Benefit*, Milano, SWG – Zurich, 2016 www.zurich.it; F. Rizzi, R. Marracino, L. Toia, *Il welfare sussidiario: un vantaggio per aziende e dipendenti*, Roma, McKinsey, 2013, www.mckinsey.it

¹⁰ L'indagine del Welfare Index PMI prende in considerazione diversi universi di riferimento (PMI), oltre alle tipologie di iniziative di welfare esaminate: AA.VV., *Welfare Index PMI – 2017*, Roma, Generali, 2017.

sono altre iniziative, annoverabili in un quarto gruppo, che vanno dalle spese per l'educazione dei familiari, a quelle per i genitori anziani.

Iniziative per aree di welfare aziendale (val. %)

Lavoratori		Welfare Index PMI*	
34,0	Formazione professionale, sostegno alla mobilità	Polizze assicurative	46,3
31,8	Conciliazione vita e lavoro	Sostegno economico	35,1
28,4	Pari opportunità	Sanità integrativa	34,8
27,3	Assicurazioni per dipendenti e familiari	Sicurezza e prevenzione degli incidenti	33,9
25,8	Previdenza integrativa	Formazione per i dipendenti	33,7
17,7	Spese sanitarie (visite specialistiche, terapie,...)	Conciliazione vita-lavoro, sostegno ai genitori, pari opportunità	32,8
14,3	Buoni spesa (alimentari, carburante, ricariche), per i dipendenti	Previdenza integrativa	23,4
13,3	Sponsorizzazioni per sport, attività culturali, volontariato	Welfare allargato al territorio e comunità	17,3
8,6	Educazione dei figli (asili nido, scuola, università, buoni pasto, borse studio,...)	Sostegno ai soggetti deboli e integrazione sociale	7,7
8,3	Attività ricreative e culturali (abbonamenti sport, cinema, visite mostre e musei, biblioteche, viaggi,...)	Servizi assistenza	6,7
4,4	Spese per genitori dei dipendenti (badanti, casa riposo,...)	Cultura, ricreazione e tempo libero	5,8
2,4	Pellegrinaggi	Sostegno all'istruzione di figli e familiari	2,7
1,6	Altre		

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 1.060)

*: AA.VV., Welfare Index PMI – 2017, Roma, Generali, 2017

Soffermando l'attenzione sui lavoratori dipendenti, possiamo rilevare un'articolazione nella diffusione di tali iniziative. Soprattutto, nelle aziende metalmeccaniche osserviamo una maggiore diffusione delle proposte di welfare aziendale su quasi tutte le aree. 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). Dunque, una quota elevata (benché non ancora maggioritaria) fra i lavoratori delle imprese metalmeccaniche possono già usufruire di una gamma diversificata di iniziative di welfare nella propria azienda.

Parliamo di welfare aziendale. Quali delle seguenti iniziative sono presenti nella sua impresa/ente? (sì, val. %)

	Metalmecanici	Altra industria	Servizi	Totale lavoratori	<i>Imprenditori FEDMEC</i>
Previdenza integrativa	43,2	26,0	23,2	25,8	64,0
Formazione professionale, sostegno alla mobilità	42,1	28,9	34,4	34,0	62,2
Assicurazioni per dipendenti e familiari	36,6	24,8	26,7	27,3	41,6
Conciliazione vita e lavoro	34,3	27,8	32,7	31,8	54,5
Pari opportunità	28,2	22,7	30,2	28,4	60,2
Buoni spesa (alimentari, carburante, ricariche), per i dipendenti	24,4	14,6	12,7	14,3	77,8
Spese sanitarie (visite specialistiche, terapie,...)	19,6	18,6	17,2	17,7	49,4
Educazione dei figli (asili nido, scuola, università, buoni pasto, borse studio,...)	12,1	8,5	8,2	8,6	34,5
Sponsorizzazioni per sport, attività culturali, volontariato	8,7	12,7	14,2	13,3	61,8
Attività ricreative e culturali (abbonamenti sport, cinema, visite mostre e musei, biblioteche, viaggi,...)	5,8	7,9	8,7	8,3	34,1
Spese per genitori dei dipendenti (badanti, casa riposo,...)	2,9	4,1	4,6	4,4	15,1
Pellegrinaggi	0	3,1	2,5	2,4	3,4
Altre	0	2,7	1,5	1,6	-

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 1.060; imprenditori, n. casi: 91)

Se sommiamo l'insieme delle diverse iniziative di welfare otteniamo che in poco più delle metà delle imprese italiane (54,2%) è presente almeno una possibilità fra quelle elencate. A essere interessati maggiormente sono le lavoratrici (57,0%), i lavoratori adulti (59,9%, 35-54 anni), chi ha almeno un titolo di studio medio-alto (56,8%). Sono soprattutto quanti sono occupati nelle imprese del Nord Ovest (58,9%), svolgono mansioni tecniche e impiegate (63,7%), chi ha un contratto a tempo indeterminato (62,5%) e ha un impiego a full time (55,6%) a godere delle opportunità del welfare aziendale.

Sono in particolare due le dimensioni che differenziano fortemente il campione di lavoratori interpellati e definiscono le diverse opportunità: essere occupato in un'azienda metalmeccanica (63,4%) e di grandi dimensioni (84,0%, oltre 250 addetti). Soprattutto quest'ultima variabile, marca la diversità di condizione per i lavoratori. Com'era facile attendere, le iniziative di welfare sono in diretta correlazione all'ampiezza dell'azienda. Così, poco meno della metà (45,5%) dei lavoratori delle micro imprese (fino a 9 addetti) conosce simili integrazioni, mentre si assiste a una progressione continua che giunge ai quattro quinti (84,0%) delle aziende più strutturate (oltre 250 addetti). Considerando che più di nove decimi (95,1%) dell'intero sistema produttivo nazionale

non ha più di 9 addetti¹¹, s'intuisce quanto ampio sia lo spazio di diffusione delle iniziative di welfare e, soprattutto, sia da ricercare la declinabilità sulle imprese di dimensioni più contenute.

La presenza di iniziative di welfare (val. %)

	Almeno 1 iniziativa
Presenza di iniziative di welfare	54,2
<i>Genere</i>	
Maschio	52,5
Femmina	57,0
<i>Età</i>	
18-34 anni	42,6
35-54 anni	59,9
Oltre 55 anni	49,8
<i>Livello studi</i>	
Basso	47,1
Medio	57,7
Alto	55,9
<i>Settore</i>	
Metalmeccanica	63,4
Altra industria	46,4
Servizi	55,4
<i>Macro Area</i>	
Nord Ovest	58,9
Nord Est	52,9
Centro	52,9
Sud e Isole	51,0
<i>Mansione</i>	
Lavoro Manuale	53,6
Tecnico-Impiegatizio	63,7
Dirigente	38,6
<i>Dimensioni d'impresa</i>	
Fino a 9 addetti	45,5
10-49 addetti	54,1
50-249 addetti	67,7
Oltre 250 addetti	84,0
<i>Impiego</i>	
Tempo pieno	55,6
Part time	48,5
<i>Tipologia di Contratto</i>	
A tempo indeterminato	62,5
A tempo determinato	50,5
Altre forme flessibili	36,1
Irregolare	34,4

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 1.060)

¹¹ Il dato si riferisce al censimento delle imprese Istat – ASIA, 2011.

È interessante osservare, poi, il grado di intensità delle iniziative di welfare realizzate. In altri termini, sono assolutamente residuali le imprese che investono in una e unica attività. Piuttosto, sembra realizzarsi una sorta di ventaglio volto a coprire un insieme di bisogni dei lavoratori. Così, meno di un decimo (8,5%) delle aziende che ha adottato un sistema di welfare aziendale predispone fino a 5 attività, mentre il 47,7% avvia un intervallo fra 6 e 10 iniziative, e il 43,8% supera le 10. Va evidenziato come le realtà imprenditoriali che più si spendono nell'intraprendere questi nuovi percorsi negoziali siano le aziende del Nord Ovest (48,1%, oltre 10 iniziative) e del Mezzogiorno (48,2%) e, paradossalmente, quelle di dimensioni contenute (49,7%, fino a 9 addetti; 48,1%, 10-49 addetti). Viceversa, chi realizza un paniere contenuto di welfare sono le imprese del Nord Est (16,6%, fino a 5 iniziative) e le più strutturate (13,1%, 50-249 addetti; 10,5%, oltre 250 addetti).

Alla fine, scaturisce un primo quadro articolato. Per un verso, sono le imprese di dimensioni più elevate a realizzare pratiche di welfare aziendale, ma lo fanno con un *range* di iniziative tendenzialmente più contenuto. Per altro verso, le aziende più piccole si sono affacciate in misura largamente inferiore su questi versanti, ma quelle che lo fanno attivano uno spartito ampio di attività.

Intensità di iniziative di welfare (val. %)

	Fino a 5 iniziative	6-10 iniziative	Oltre 10 iniziative
Totale	8,5	47,7	73,8
<i>Settore</i>			
Metalmeccanica	5,0	51,3	43,7
Altra industria	8,9	47,9	43,2
Servizi	9,0	47,0	44,0
<i>Macro Area</i>			
Nord Ovest	7,0	44,9	48,1
Nord Est	16,6	49,6	33,8
Centro	8,1	50,1	41,8
Sud e Isole	4,0	47,8	48,2
<i>Dimensioni d'impresa</i>			
Fino a 9 addetti	7,6	42,6	49,7
10-49 addetti	5,9	46,0	48,1
50-249 addetti	13,1	51,6	35,3
Oltre 250 addetti	10,5	61,3	28,2

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 431)

Uno dei temi in discussione sul welfare aziendale è se le attività ad esso collegate portino beneficio alle imprese e ai lavoratori. Qui, vogliamo proporre una prima misura legata alle dimensioni immateriali del benessere soggettivo dei lavoratori, ma che hanno evidenti ripercussioni pratiche sulla vita all'interno delle imprese. 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 rinvergono simili attività.

Iniziative di welfare aziendale, percezione delle condizioni e di clima (val. %)

Indicatori	Welfare aziendale	
	Almeno 1 iniziativa	Nessuna iniziativa
Barometro del lavoro		
Migliorato	29,3	17,9
Inalterato	50,2	51,3
Peggiorato	20,5	30,8
<i>Saldo opinione</i>	<i>+8,8</i>	<i>-12,9</i>
Clima aziendale	Almeno 1 iniziativa	Nessuna iniziativa
Positivo	63,6	53,3
Incerto	21,3	25,7
Negativo	15,1	21,0
<i>Saldo opinione</i>	<i>+48,5</i>	<i>+32,3</i>

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 1.060)

Dunque, la presenza di agevolazioni legate al welfare aziendale si correla positivamente sia con una migliore percezione delle proprie condizioni di lavoro, sia per il clima sociale che si respira all'interno dell'impresa.

Ma come vengono assunte le decisioni circa i piani di welfare aziendale? Su questi aspetti la ricerca ha cercato di esplorare alcune dimensioni legate all'implementazione delle diverse iniziative.

In primo luogo, va rilevato che – là dove vi sono piani di welfare, secondo la visione dei lavoratori interpellati – nella metà dei casi circa (49,0%) le decisioni sono assunte verticalmente dai responsabili delle imprese senza un reale confronto con i dipendenti; per contro, complessivamente nell'altra metà dei casi (51,0%), si registra un coinvolgimento ora mediante le organizzazioni sindacali (25,8%), ora direttamente dei lavoratori (25,2%).

Nella sua azienda/ente le iniziative di welfare prevalentemente sono decise... (val. %)

	Metalmecchanici	Altra industria	Servizi	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Dai responsabili aziendali coinvolgendo i lavoratori	25,2	15,7	15,8	17,0	42,1
Dai responsabili aziendali d'accordo con i sindacati	25,8	23,1	25,7	25,3	39,5
Autonomamente dai responsabili	49,0	61,2	58,5	57,7	18,4

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 431; imprenditori, n. casi: 74)

Nel comparto della metalmeccanica, oltre ad esserci una maggiore presenza di attività legate al welfare, il livello di coinvolgimento dei lavoratori appare superiore. Inoltre, la partecipazione alle decisioni da parte degli occupati è più stringente al crescere delle

dimensioni dell'azienda, ovvero dove le procedure sono necessariamente più formalizzate e la richiesta di una condivisione delle decisioni diviene una prassi consolidata. Se nelle micro imprese (fino a 9 addetti) nel 71,9% dei casi le decisioni sono assunte esclusivamente dai responsabili, al crescere della struttura (oltre 250 addetti) diventa prevalente la condivisione (decidono solo i responsabili aziendali: 42,2%). Fra quanti sono coinvolti nell'identificazione dei piani di welfare, la modalità di decisione segue vie diversificate. Circa i due quinti dei lavoratori (40,8% fra i metalmeccanici; 37,3% in Italia) discute delle iniziative all'interno di incontri periodici collegiali. Tale prassi è più diffusa nelle medie imprese (55,2%, 50-249 addetti) e in quelle più grandi (48,2%, oltre 250 addetti). Gli incontri individuali (19,8% fra i metalmeccanici, 15,7% in Italia), com'è facilmente intuibile, sono una prassi realizzata maggiormente nelle piccolissime imprese (23,3%, fino a 9 addetti). Infine, una rilevazione strutturata mediante l'utilizzo di questionari e sondaggi interni coinvolgono una parte ancora marginale delle imprese (3,7% fra i metalmeccanici; 8,0% in Italia), pur tuttavia è nelle grandi dimensioni (18,9%, oltre 250 addetti) che è maggiormente praticata.

Un'attenzione particolare va dedicata al 39,0% di lavoratori italiani che dichiara di non sentirsi coinvolto nelle decisioni sulle attività di welfare. Si tratta di una quota minoritaria all'interno delle imprese che adottano tali iniziative, ma decisamente non marginale. La questione non riguarda tanto il comparto metalmeccanico dove ciò avviene in misura inferiore alla media (35,7%), quanto interpella soprattutto le aziende del Nord Ovest (43,7%) e del Nord Est (40,2%) ovvero dove maggiore è la presenza del sistema produttivo nazionale, da un lato. E, dall'altro, le realtà di dimensione più contenuta (45,9%, fino a 9 addetti), dove il concorso nell'individuare i piani di welfare appare una pratica non realizzata.

Nella sua azienda/ente come sono coinvolti i lavoratori nelle iniziative di welfare? (val. %)

	Metalmeccanici	Altra industria	Servizi	Totale lavoratori	<i>Imprenditori FEDMEC</i>
Con questionari, rilevazioni interne	3,7	11,2	8,1	8,0	18,9
Con incontri individuali	19,8	11,2	15,9	15,7	12,2
Con incontri periodici collettivi	40,8	38,4	36,4	37,3	56,8
Non sono coinvolti	35,7	39,2	39,6	39,0	12,2

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 431; imprenditori, n. casi: 74)

L'informazione per far conoscere le opportunità legate al welfare aziendale è fondamentale, almeno nella prima fase, per la sua diffusione. A questo proposito, i due terzi fra i lavoratori (64,4%, 65,6% fra i metalmeccanici) ritiene di essere stato adeguatamente informato dalla propria azienda circa le modalità del loro esercizio. E, se escludiamo gli occupati che non hanno rappresentanze sindacali nella propria azienda, una valutazione positiva su quanto realizzato dal sindacato – là dove è presente – annovera il 50,9% degli intervistati. In ogni caso, resta sempre una quota oscillante fra il 35-50% di occupati i quali rimarcano un'assenza di conoscenze su questi versanti.

Sulle iniziative di welfare aziendale ritiene che la sua azienda/ente e il sindacato l'abbia informato in modo: (val. %)

	Metalmecchanici	Altra industria	Servizi	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Azienda					
Adeguito	65,6	64,9	64,1	64,4	85,3
Inadeguato	27,4	26,1	18,5	20,9	2,7
Non saprei	7,0	9,0	17,4	14,7	12,0
Sindacato					
Adeguito	32,1	38,4	35,8	35,7	50,7
Inadeguato	18,6	27,1	20,6	21,3	17,3
Nella mia azienda/ente non c'è il sindacato	37,5	25,8	29,4	29,9	16,0
Non saprei	11,8	8,7	14,2	13,1	16,0

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 431; imprenditori, n. casi: 74)

Sono trascorsi quasi due anni dall'introduzione nella Legge di Stabilità che ha affermato le agevolazioni fiscali sulle iniziative di welfare aziendale e solo pochi mesi dalla sottoscrizione del contratto di Federmeccanica che ha ampliato ulteriormente il ventaglio, sancendo una nuova logica contrattuale. A questo proposito, in che misura i lavoratori ritengono che le imprese si stiano spendendo sotto il profilo economico nell'erogazione delle diverse iniziative di welfare? La grande maggioranza (68,3% fra i metalmeccanici; 66,2% in Italia) pensa che ciò stia avvenendo esattamente nella misura prevista dal contratto, in particolare fra le aziende più strutturate (71,0%, 50-249 addetti; 68,9%, oltre 250 addetti). Poco più di un decimo (11,1% in Italia; 13,6% fra i metalmeccanici) dichiara che l'azienda sta investendo in misura inferiore rispetto alle decisioni negoziali assunte, soprattutto nelle realtà imprenditoriali del Nord Ovest (15,2%).

Rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale e/o aziendale, in che misura la sua azienda spende per le iniziative di welfare? (val. %)

	Metalmecchanici	Altra industria	Servizi	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Superiore	7,6	18,0	5,9	8,1	46,7
Esattamente quanto previsto	68,3	54,0	68,5	66,2	44,0
Inferiore	13,6	14,4	9,8	11,1	4,0
Ancora non spende	10,4	13,5	15,7	14,7	5,3

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 431; imprenditori, n. casi: 74)

Marginali sono le esperienze di punta, ovvero dove gli intervistati ritengono si stia spendendo più del previsto (8,1% in Italia; 7,6% fra i metalmeccanici): sono realtà egualmente diffuse sia sul piano nazionale, che su quello dimensionale. Infine, ma non per importanza, rimane il 14,7% di imprese che – al momento dell'intervista – non paiono aver preso alcuna decisione in relazione alle iniziative di welfare. Se le imprese

metalmecchaniche risultano una quota inferiore (10,4%) alla media nazionale, sono soprattutto quelle appartenenti al settore dei servizi (157%) e le più piccole (20,9%) ad essere ancora ferme al palo.

Se le iniziative del legislatore sono recenti e, ancor di più lo è il “rinnovamento contrattuale” sottoscritto da Federmeccanica e Fiom-Fim-Uilm, la ricerca di nuove modalità di compensazione che non sia solo improntato al denaro precede quanto ora normato. Se analizziamo le risposte dei lavoratori circa l’arco temporale – per lo meno da loro ricordato – entro cui le iniziative di welfare affondano le radici, scopriremo che già da tempo l’iniziativa privata si è mossa alla ricerca di nuove modalità di rapporto. Così, circa i quattro quinti (42,7% in Italia; 46,7% fra i metalmeccanici) hanno sviluppato piani di welfare nell’ultimo quadriennio e il 27,1% fra 5 e 10 anni, quota che sale al 35,2% fra i metalmeccanici. Complessivamente, un terzo degli interpellati (30,3%) ritiene di disporre di strumenti integrativi da oltre 10 anni (18,1% fra i metalmeccanici). Se le imprese afferenti al settore industriale nel loro insieme hanno avviato più di recente piani di azione ispirati al welfare, quelle dei servizi hanno già maturato una discreta tradizione. Ma, ancora una volta, 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.

Che lei ricordi, da quanti anni la sua azienda/ente attua iniziative di welfare? (val. %)

	Metalmecchanici	Altra industria	Servizi	Totale lavoratori	<i>Imprenditori FEDMEC</i>
Dagli ultimi 4 anni	46,7	48,9	40,6	42,7	66,2
Da 5-10 anni	35,2	16,5	27,9	27,1	15,5
Da 11-15 anni	5,4	13,4	10,7	10,4	1,4
Da 16-20 anni	6,7	5,7	5,5	5,7	2,8
Da oltre 21 anni	6,0	15,6	15,4	14,2	14,1

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 431; imprenditori, n. casi: 74)

Nella pratica quotidiana, in che misura gli strumenti di welfare aziendale – pur nella loro diversificazione – sono fruibili dai lavoratori? Si tratta di iniziative che sono generalmente accolte al di fuori delle imprese o incontrano ostacoli nell’utilizzo? E, ancora, fra quanti non dispongono ancora di un sistema di welfare aziendale, quali sono le aspettative al proposito? Il confronto fra quanti detengono piani di intervento di welfare o meno offre alcuni spunti di riflessione.

Il primo, facilmente intuibile, è che in assenza di provvedimenti legati al welfare, fra i lavoratori prevale l’incertezza sulla bontà di tali strumenti. Come si può osservare dalla tabella, mediamente un terzo fra gli interpellati non è in grado di esprimere un’opinione. Fra quanti si dichiarano, tende a prevalere un orientamento negativo. Quindi, l’assenza di informazione, di conoscenza e soprattutto di pratica induce a un atteggiamento ostile o incredulo di fronte agli effettivi vantaggi che le iniziative di welfare possono portare. La seconda riflessione, di conseguenza, viene da quei lavoratori che fruiscono di interventi integrativi. In questo caso, diminuiscono drasticamente quanti non esprimono un orientamento, benché oscillino fra il 10 e il 20%. Segno che ancora non c’è un pieno dispiegamento delle attività di welfare aziendale. Per quasi tutte le opzioni

proposte, otteniamo un livello di accordo che supera la metà dei lavoratori rispondenti. Se, da un lato, un simile esito volge a favore della fruibilità delle forme integrative, dall'altro lato, però, segnala l'esistenza di alcune frizioni che ne ostacolano uno sviluppo positivo. In particolare:

- Una netta maggioranza sottolinea come sia semplice ottenere i rimborsi delle spese sostenute (59,2%) e altrettanto sia possibile usare i benefit in qualsiasi momento dell'anno, secondo le proprie necessità (56,4%).
- Una leggera maggioranza, invece, ha sperimentato la possibilità di utilizzare un benefit all'occorrenza (53,1%) senza particolari difficoltà e di riuscire a personalizzare le iniziative sulla base delle proprie esigenze (51,7%).
- Il punto più critico riguarda l'accettazione da parte delle strutture esterne e/o convenzionate per godere le integrazioni proposte dall'azienda. In questo caso, solo il 48,1% dichiara che i buoni, i voucher e in generale i servizi sono facilmente utilizzabili in supermercati, scuole, distributori e così via.

Livello di accordo sulle affermazioni sul welfare aziendale (val. %)

	Con welfare aziendale*		Senza welfare aziendale**		Imprenditori FEDMEC	
	<i>Molto e moltissimo</i>	<i>Non so</i>	<i>Molto e moltissimo</i>	<i>Non so</i>	<i>Molto e moltissimo</i>	<i>Non so</i>
I rimborsi delle spese sono semplici da fare	59,2	16,6	29,3	36,1	63,9	18,1
Il benefit si può usare quando serve in qualsiasi momento dell'anno	56,4	15,9	29,5	35,7	83,4	5,6
È possibile usare il benefit quando serve senza difficoltà	53,1	15,6	27,3	35,3	74,0	5,5
Si riesce a realizzare iniziative personalizzate per rispondere alle esigenze dei singoli lavoratori	51,7	11,1	24,2	35,3	58,3	8,3
I buoni/voucher sono facilmente accettati dalle strutture (supermercati, distributori, scuole, cliniche,...)	48,1	21,1	28,6	34,3	72,2	12,5

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 431* e 629**; imprenditori, n. casi: 91)

Quindi, se le agevolazioni legate al welfare sembrano essere, nella maggioranza dei casi, non afflitte da particolari gravami burocratici per essere fruite e risultano sufficientemente flessibili nell'utilizzo durante l'arco dell'anno; risulta più incerta la possibilità di declinarle sulla base delle proprie esigenze, cioè di personalizzarle. Mentre, è all'esterno dell'impresa che la loro esigibilità incontra ancora diversi ostacoli.

Ma in che misura gli interventi di welfare aziendale sono ritenuti utili a raggiungere alcuni obiettivi per l'impresa? E, inoltre, sono anche ritenuti effettivamente efficaci a raggiungere lo scopo? Abbiamo chiesto ai lavoratori di dichiarare il loro livello di accordo

in merito ad alcune affermazioni. Gli orientamenti dei lavoratori attribuiscono alle integrazioni offerte dal sistema di welfare aziendale un sostanziale fattore di positività su tutti gli aspetti proposti, sia in termini di utilità per raggiungere determinati obiettivi aziendali; sia in termini di efficacia. Dalla possibilità di fidelizzare i lavoratori – tanto i più qualificati, quanto i meno – al migliorare la reputazione dell’azienda in cui lavorano; dal migliorare il clima aziendale e la soddisfazione del personale, fino a una maggiore produttività: tutti gli aspetti sembrano assumere una valenza propulsiva. Solo la dimensione del contenimento del costo del lavoro non raccoglie la maggioranza degli interpellati. Come a dire che i sistemi di welfare non servono a finalità meramente economiche o per realizzare esclusivamente dei risparmi di costo. Bensì, sono interpretati come strumenti per un benessere più generale dei lavoratori, per una migliore produttività e competitività dell’impresa.

Utilità ed efficacia delle iniziative di welfare aziendale nel raggiungere alcuni obiettivi (molto e moltissimo d’accordo, val. %)

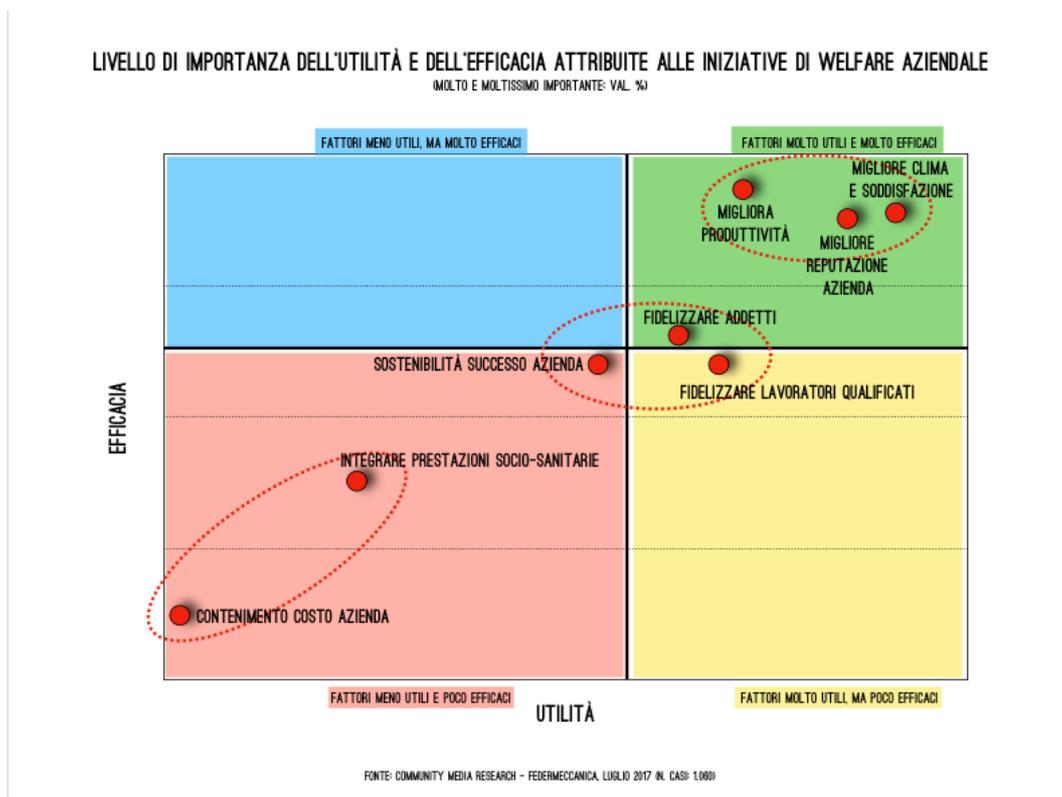
	Utilità		Efficacia	
	<i>Molto e moltissimo</i>	<i>Non so</i>	<i>Molto e moltissimo</i>	<i>Non so</i>
Lavoratori				
Fidelizzare i lavoratori in generale	55,4	25,2	53,9	25,2
Fidelizzare i lavoratori più qualificati	55,9	25,3	53,4	24,5
Rendere sostenibile a lungo termine il successo aziendale	54,4	25,0	53,4	24,9
Migliorare il clima aziendale e la soddisfazione dei lavoratori	58,1	24,1	56,0	23,6
Migliorare la reputazione dell’impresa/ente	57,5	23,9	55,9	23,9
Migliorare la produttività degli addetti	56,2	24,6	55,4	23,9
Contenere il costo del lavoro	49,2	26,2	49,1	26,2
Integrare le prestazioni del sistema socio-assistenziale	51,4	26,5	51,4	24,7
Imprenditori FEDMEC				
Fidelizzare i lavoratori in generale	73,4	3,3	76,9	2,2
Fidelizzare i lavoratori più qualificati	80,0	3,3	78,0	3,3
Rendere sostenibile a lungo termine il successo aziendale	74,1	3,4	72,0	5,6
Migliorare il clima aziendale e la soddisfazione dei lavoratori	88,9	1,1	84,6	1,1
Migliorare la reputazione dell’impresa/ente	83,3	4,4	85,6	3,3
Migliorare la produttività degli addetti	56,7	3,3	54,5	2,2
Contenere il costo del lavoro	86,7	2,2	64,9	3,3
Integrare le prestazioni del sistema socio-assistenziale	73,1	7,9	72,2	5,6

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 1.060; imprenditori, n. casi: 91)

Una conferma a questa interpretazione viene dall’incrociare le due dimensioni dell’utilità e dal grado di efficacia assegnate alle politiche di welfare aziendale. Analizzando il grafico, possiamo identificare tre aree prevalenti:

- La prima raccoglie gli aspetti ritenuti contemporaneamente sia molto utili, che efficaci delle politiche di welfare aziendale: il miglioramento del clima aziendale e della soddisfazione dei lavoratori (50,6%), una migliore reputazione dell’azienda

- (50,0%) e una più elevata produttività (49,8%), costituiscono i fattori che più di altri sono alimentati dalle iniziative di welfare.
- Una seconda area individua tre dimensioni prossime fra loro e speculari, soprattutto per quel che riguarda l'aspetto della fidelizzazione dei lavoratori. Per un verso, attribuisce al sistema di welfare di essere utile ed efficace nel fidelizzare gli addetti in generale (47,3%); per l'altro è molto efficace nel trattenere il personale più qualificato, ma un po' meno utile di quanto non si pensi (47,6%). A fianco di questi, viene la dimensione della sostenibilità nel tempo del successo dell'azienda (46,2%), ovvero della sua competitività. In questo senso, un'impresa che promuova politiche di welfare aziendale avrebbe, rispetto alle altre, un asso in più da poter giocare. Agli occhi dei lavoratori, importante, ma forse non così determinante sul piano economico. In ogni caso, la dimensione legata alla fidelizzazione dei lavoratori si situa al quarto posto della graduatoria.
 - La terza area raccoglie i fattori che meno di altri un sistema di welfare può rendere utili ed efficaci. Secondo i lavoratori, la possibilità di integrare le prestazioni socio-sanitarie (44,9%) e il contenimento dei costi per l'azienda (41,8%) sono gli aspetti di più secondaria importanza.



Dunque, tutti i fattori proposti ottengono punteggi significativamente elevati, ma negli orientamenti dei lavoratori si può individuare una gerarchia del grado di importanza che pone su tutte le dimensioni che afferiscono alle sfere simbolica, immateriale e reputazionale, da un lato; e, dall'altro, alla produttività. In un modo quasi inestricabile, possiamo sostenere che agli occhi dei lavoratori clima e soddisfazione sul lavoro,

produttività e reputazione rappresentano fenomeni che si autoalimentano reciprocamente in modo virtuoso.

Per avere un fattore di sintesi che provi a misurare il grado di utilità ed efficacia del welfare aziendale, abbiamo creato un indicatore di *efficiency*¹², di rendimento delle politiche di welfare. Così facendo, escludendo i “non so”, otteniamo che il 76,6% dei lavoratori ritiene “elevata” l’utilità e l’efficacia delle politiche di welfare per sé e per l’azienda, mentre il restante 23,4% attribuisce un valore “scarso”. Il risultato è distribuito in modo pressoché omogeneo all’interno del campione dei lavoratori, ma è possibile rinvenire alcune differenziazioni:

- Gli occupati nel comparto della metalmeccanica presentano il valore dell’indicatore “scarso” più cospicuo rispetto alla media (35,6%), evidenziando un orientamento meno fiducioso nei confronti di simili iniziative, forse quale riverbero ancora della scarsa conoscenza dei relativi strumenti e della diffidenza verso soluzioni nuove.
- I lavoratori del Nord Est (80,8%) e del Mezzogiorno (81,8%) risultano attribuire più di altri un “rendimento” elevato alle iniziative di welfare. Considerato che sono le aree dove meno sono sviluppate simili attività, evidentemente si tratta di un’aspettativa futura, affinché si possano realizzare anche nelle imprese di tali territori iniziative analoghe.
- Infine, ma non per importanza, il confronto con quanti già oggi sperimentano politiche di welfare, rispetto agli altri, sottolinea una volta di più come il livello di apprezzamento risulti assai superiore. L’indicatore risulta per l’82,5% “elevato” fra chi gode di almeno una iniziativa di welfare, mentre si attesta al 67,4% fra chi ancora non ne ha la possibilità.

Non si può non sottolineare, tuttavia, la quantità di lavoratori che non rispondono alle diverse affermazioni: si tratta 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 informato e a conoscenza dei temi attinenti le politiche di welfare aziendale e, di conseguenza, non riesca a coglierne le opportunità.

¹² L’indicatore è costituito dalla somma delle 6 variabili considerate, da cui sono stati espunti quanti hanno risposto “non so”. Il risultato è un continuum di valori da 16 a 64, da cui sono state identificate due classi: con valore fino a 39 e oltre 40. Al primo è stata assegnata l’etichetta “scarso”, al secondo “elevato”.

Indicatore di *efficiency* (rendimento) delle politiche di welfare (senza “non so”, val. %)

	Scarso	Elevato
<i>Efficiency (rendimento)</i>	23,4	76,6
<i>Genere</i>		
Maschio	23,9	76,1
Femmina	22,5	77,5
<i>Età</i>		
18-34 anni	22,2	77,8
35-54 anni	23,4	76,6
Oltre 55 anni	25,0	75,0
<i>Livello studi</i>		
Basso	23,3	76,7
Medio	23,6	76,4
Alto	22,8	77,2
<i>Settore</i>		
Metalmeccanica	35,6	64,4
Altra industria	16,5	83,5
Servizi	23,7	76,3
<i>Macro Area</i>		
Nord Ovest	28,2	71,8
Nord Est	19,2	80,8
Centro	26,9	73,1
Sud e Isole	18,2	81,8
<i>Mansione</i>		
Lavoro Manuale	24,4	75,6
Tecnico-Impiegatizio	21,5	78,5
Dirigente	24,4	75,6
<i>Dimensioni d'impresa</i>		
Fino a 9 addetti	23,7	76,3
10-49 addetti	27,9	72,1
50-249 addetti	16,6	83,4
Oltre 250 addetti	18,3	81,7
<i>Presenza iniziative welfare</i>		
Almeno 1	17,5	82,5
Nessuna	32,6	67,4

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 1.060)

Fin qui abbiamo potuto osservare come le iniziative di welfare aziendale abbiano un'accettazione positiva in larga parte della platea dei lavoratori, in particolare da parte di quanti hanno già sperimentato tali forme di integrazione al reddito. Nello stesso tempo, però, ciò coinvolge solo una parte degli occupati, per quanto leggermente maggioritaria. Ma anche fra questi, non mancano ancora lacune di conoscenza, di informazione e perplessità. Tutto ciò induce a una cautela ancora diffusa verso questi nuovi strumenti. Un'ulteriore conferma alla prudenza che incontrano le agevolazioni e le forme di welfare aziendali si ottiene analizzando gli orientamenti dei lavoratori a fronte di dove indirizzare un eventuale aumento di salario: meglio ottenere subito tutto il denaro in busta paga oppure investirne una parte in qualche forma di agevolazione?

Quattro metalmeccanici su cinque (80,5%), analogamente ai colleghi italiani (81,1%), optano decisamente per la prima opzione, mentre il restante quinto (19,5% fra i metalmeccanici; 18,9% in Italia) auspicherebbe poterlo investire – in diversa misura – nel welfare aziendale. Analizzando gli esiti delle precedenti rilevazioni, possiamo evidenziare come si registri un ri-orientamento nei confronti della componente monetaria dell’eventuale aumento di salario, sia fra i metalmeccanici che fra i lavoratori in generale. Ciò nonostante i provvedimenti legislativi vadano nel senso di favorire le nuove forme di integrazione al reddito via welfare, e che a novembre 2016 sia stato sottoscritto il “rinnovamento” contrattuale di Federmeccanica e dei sindacati di categoria. Dunque, i lavoratori – nella concreta eventualità di un aumento – si orientano verso la possibilità di ottenere materialmente denaro, anziché forme alternative e integrative. Il risultato è talmente diffuso che non si ravvedono significativi scostamenti fra i lavoratori, neppure fra quanti sperimentano già forme di welfare in azienda. Con la sola eccezione (parziale) di chi è impiegato in aziende con più di 10 dipendenti (22,0%), svolge una mansione di tipo tecnica (21,1%) e possiede una laurea (22,8%). Soprattutto, l’orientamento è decisamente più spiccato a favore del welfare fra chi risulta “elevato” nell’indicatore di *efficiency* (22,2%).

Va rilevato, sempre con tutte le cautele del caso, come di segno decisamente opposto sia l’opinione degli imprenditori con il 91,2% (era il 95,8% nel 2016) che preferirebbe destinare le risorse nelle agevolazioni aziendali, benché una parte minoritaria (8,8%, era il 4,2% nel 2016) asseconderebbe le richieste dei lavoratori destinando tutto in busta paga.

Se dovesse ricevere un aumento salariale, lo vorrebbe destinato: (val. %)

	Metalmeccanici			Totale lavoratori			Imprenditori FEDMEC		
	2017	2016_2	2016_1	2017	2016_2	2016_1	2017	2016_2	2016_1
Esclusivamente in soldi in busta paga	80,5	66,1	72,6	81,1	73,9	74,2	8,8	4,2	14,6
Prevalentemente in soldi in busta paga, ma una parte anche in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa,)	14,6	23,4	22,5	14,7	17,9	20,4	30,8	26,0	28,1
Prevalentemente in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa,...), ma anche in soldi in busta paga	4,9	3,2	3,2	3,2	4,6	2,7	37,4	53,1	47,2
Esclusivamente in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa,...)	0	7,4	1,7	1,0	3,6	2,7	23,1	16,7	10,1

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 1.060; imprenditori, n. casi: 91); ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Sicuramente, tali orientamenti sono il frutto di lunghi anni di crisi economica che ha provato le famiglie, ma soprattutto di una consapevolezza ancora scarsa delle forme di tutela che le agevolazioni aziendali possono offrire e dei cospicui risparmi relativi.

Ma c'è un ulteriore aspetto che plausibilmente incide nel determinare simili orientamenti: la richiesta di una personalizzazione del sistema di welfare. Ai lavoratori abbiamo chiesto cosa preferirebbero ricevere dall'impresa fra un bene o un servizio – considerando che pagherebbero meno tasse, così come previsto – oppure denaro in busta paga per poter scegliere autonomamente dove spendere, nonostante ciò implicherebbe una tassazione che andrebbe a diminuirne l'ammontare disponibile. Inoltre, auspicherebbero iniziative di welfare personalizzate o standardizzate?

L'insieme delle risposte offerte dagli interpellati sembrerebbe confermare l'idea che la declinabilità del welfare a livello individuale, la sua personalizzazione, sia l'orizzonte atteso. I quattro quinti (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. Di più, poco più della metà (54,8% in Italia; 57,3% fra i metalmeccanici) auspicherebbero che le iniziative di welfare aziendale fossero il più possibile personalizzate così da rispondere alle esigenze dei singoli lavoratori.

Accordo nei confronti delle forme di welfare aziendale (val. %)

	Metallmeccanici	Altra industria	Servizi	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
A suo avviso, è preferibile ricevere dall'impresa:					
Un bene, un servizio o un'integrazione in denaro per una spesa, conviene per la qualità dei servizi e perché si pagano meno tasse	16,2	9,4	14,3	13,5	68,1
Denaro in busta paga, perché preferisce decidere lei dove e quando vuole spendere, anche se sarà più tassato	75,0	81,7	79,9	79,8	18,7
Non saprei	8,8	8,9	5,8	6,7	13,2
Lei ritiene che le iniziative di welfare aziendale dovrebbero essere il più possibile...					
Personalizzate, per rispondere alle esigenze dei lavoratori	57,3	52,8	55,0	54,8	75,8
Standardizzate, simili per tutti, l'importante è pagare meno tasse	25,7	23,4	22,6	23,1	24,2
Non saprei	17,1	23,8	22,4	22,1	0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 1.060; imprenditori, n. casi: 91)

Quindi i lavoratori sembrano preferire ancora riconoscimenti in denaro perché in tal modo sono in grado decidere liberamente "dove e quando spendere". E' anche questa

una conferma della scarsa conoscenza del welfare aziendale, dei *flexible benefits* che hanno proprio questa caratteristica, la possibilità di rispondere alle più variegata esigenze che cambiano da persona a persona.

Una più diffusa campagna di informazione e la personalizzazione dei piani di *flexible benefits* devono essere gli obiettivi per far decollare questo nuovo strumento.

In particolare su quest'ultima dimensione, nel campione è possibile rinvenire alcune differenziazioni d'interesse. A sostenere un orientamento maggiormente declinato sul versante "personale" è la componente femminile dei lavoratori (58,0%), chi ha un diploma o una laurea (57,6%), i residenti nel Nord Est (60,4%), quanti svolgono una mansione tecnica o dirigenziale (57,4%) e chi è occupato nelle medie imprese (59,8%, 50-249 addetti), i metalmeccanici (57,3%) e, soprattutto, chi gode già di un'esperienza di welfare aziendale (63,0%). Così, donne, lavoratori con una professionalità più elevata e occupati in aziende più strutturate costituiscono l'universo che più di altri spingono per una personalizzazione del sistema di welfare aziendale. Ma, una volta di più, chi già ne usufruisce è più consapevole delle potenzialità e sprona verso una maggiore declinazione personale.

Tant'è che chiedendo a cosa servano maggiormente le iniziative di welfare, la parte prevalente fra i lavoratori sostiene che essi costituiscano un aiuto per assolvere agli impegni familiari e personali (35,4% in Italia; 35,2% fra i metalmeccanici).

Pensa che le iniziative di welfare aziendale... (val. %)

	Metallmeccanici	Altra industria	Servizi	Totale lavoratori	<i>Imprenditori FEDMEC</i>
Siano un aiuto per assolvere gli impegni familiari e personali	35,2	38,7	34,4	35,4	67,0
Consentono di dedicare più attenzione al lavoro togliendo preoccupazioni esterne	16,7	8,1	14,1	13,1	14,3
Riducono le necessità di permessi e assenze perché il lavoro è più bilanciato con la vita privata	5,7	8,6	11,0	10,0	4,4
Non siano un aiuto, i problemi familiari e personali rimangono comunque	16,4	16,7	12,6	13,8	6,6
Non saprei	26,0	27,9	27,8	27,7	7,7

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 1.060; imprenditori, n. casi: 91)

NB: Le domande rivolte agli imprenditori sono adattate al loro punto di vista rispetto ai lavoratori della loro impresa. Si veda il questionario allegato in appendice.

Lei riceve una parte del suo stipendio in Welfare Aziendale? (val. %)

	Metallmeccanici	Altra industria	Servizi	Totale lavoratori	<i>Imprenditori FEDMEC</i>
Sì, il contratto aziendale mi consente la scelta di convertire in tutto o in parte il Premio di risultato in Welfare	4,0	7,1	6,6	6,5	28,9

Sì, perché direttamente l'azienda ha riconosciuto ai lavoratori beni e servizi di Welfare	10,9	8,2	6,1	7,0	34,4
No	85,1	84,8	87,2	86,5	36,7

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 1.060; imprenditori, n. casi: 91)

L'esperienza dei sistemi di welfare aziendale, però, è ancora ai primi passi. Solo il 13,5% dei lavoratori (14,9% fra i metalmeccanici) dichiara di convertire in tutto o in parte il premio di risultati in welfare (6,5%; 4,0% fra i metalmeccanici) oppure perché l'azienda riconosce direttamente ai lavoratori beni e servizi secondo queste nuove forme (7,0% in Italia; 10,9% fra i metalmeccanici).

Alla fine della rilevazione abbiamo chiesto ai lavoratori quale fosse il loro livello di soddisfazione verso l'impresa in cui sono occupati, quanto impegno e dedizione fossero disponibili a offrire, quale l'immagine posseduta della propria azienda e l'attaccamento al proprio lavoro. L'obiettivo era di verificare se e in che misura una politica di welfare aziendale sia in grado di influenzare il benessere organizzativo e diventare un fattore di vantaggio competitivo.

Può dirci quanto... (molto e moltissimo, val. %)

	Metalmeccanici	Altra industria	Servizi	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
È orgoglioso di lavorare per la sua azienda/ente	89,1	84,3	84,0	84,6	94,4
È disposto a lavorare spontaneamente più di quanto le sia richiesto	76,2	70,8	68,6	69,8	60,4
Consiglierebbe la sua azienda/ente a un amico/a come posto di lavoro	83,1	69,6	75,7	75,2	95,6
Vorrebbe continuare a lavorare per la sua azienda	92,1	83,8	83,1	84,1	98,9

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 1.060; imprenditori, n. casi: 91)

NB: Le domande rivolte agli imprenditori sono adattate al loro punto di vista rispetto ai lavoratori della loro impresa. Si veda il questionario allegato in appendice.

Innanzitutto, l'esito complessivo racconta di una quota decisamente elevata di lavoratori che dimostrano soddisfazione e attaccamento al proprio lavoro e all'azienda in cui sono occupati. È sufficiente scorrere i risultati per comprendere l'intensità del legame che si stabilisce: 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) consiglierebbe ad altri di andare a lavorare nella sua azienda, il 69,8% è disponibile a lavorare oltre l'orario normale spontaneamente senza che glielo richiedano (76,2% fra i metalmeccanici). E, all'interno della platea dei lavoratori, i metalmeccanici risultano essere quelli con il livello di assenso più elevato per tutte le dimensioni considerate. Sommando le diverse variabili, abbiamo creato un indicatore di "identificazione" che misurasse il livello di intensità del legame lavoratore-

impresa¹³. Così facendo, ben l'85,1% degli interpellati risulta "identificato" con la propria azienda, mentre il restante 14,9% "è "non identificato", prende le distanze dal proprio lavoro e dal luogo di occupazione.

Indicatore di identificazione (val. %)

	Non identificato	Identificato
Livello di identificazione	14,9	85,1
<i>Genere</i>		
Maschio	13,0	87,0
Femmina	17,7	82,3
<i>Età</i>		
18-34 anni	13,8	86,2
35-54 anni	15,4	84,6
Oltre 55 anni	14,7	85,3
<i>Livello studi</i>		
Basso	11,4	88,6
Medio	17,0	83,0
Alto	15,2	84,8
<i>Settore</i>		
Metalmecanica	7,0	93,0
Altra industria	17,0	83,0
Servizi	15,5	84,5
<i>Macro Area</i>		
Nord Ovest	13,1	86,9
Nord Est	17,2	82,8
Centro	21,0	79,0
Sud e Isole	10,2	89,8
<i>Mansione</i>		
Lavoro Manuale	17,0	83,0
Tecnico-Impiegatizio	14,3	85,7
Dirigente	10,4	89,6
<i>Dimensioni d'impresa</i>		
Fino a 9 addetti	13,7	86,3
10-49 addetti	16,1	83,9
50-249 addetti	18,2	81,8
Oltre 250 addetti	14,2	85,8
<i>Anzianità aziendale</i>		
Fino a 5 anni	18,6	81,4
6-10 anni	15,7	84,3
11-20 anni	8,8	91,2
Oltre 20 anni	15,8	84,2
<i>Presenza iniziative welfare</i>		
Almeno 1	12,0	88,0
Nessuna	19,3	80,7
<i>Barometro delle condizioni</i>		
Migliorato	5,9	94,1
Inalterato	13,7	86,3
Peggiorato	27,8	72,2
<i>Indicatore di clima</i>		

¹³ L'indicatore è costituito dalla somma delle 4 variabili considerate. Il risultato è un continuum di valori da 4 a 16, da cui sono state identificate due classi: con valore fino a 9 e oltre 10. Al primo è stata assegnata l'etichetta "non identificato", al secondo "identificato".

Positivo	7,3	92,7
Incerto	17,3	82,7
Negativo	38,9	61,1
<i>Indice di efficiency</i>		
Scarso	22,4	77,6
Elevato	14,7	85,3

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 1.060)

Il risultato complessivo non trova evidenti fratture all'interno del campione, ciò non dimeno possiamo rinvenire alcune leggere accentuazioni. Risultano più "identificati" i lavoratori maschi (87,0%), chi porta in tasca al massimo una certificazione professionale (88,6%), i metalmeccanici (93,0%), gli occupati del Mezzogiorno (89,8%) e del Nord Ovest (86,9%), i dirigenti (89,6%), chi ha un'elevata anzianità aziendale (91,2%, 11-20 anni). Fin qui gli aspetti descrittivi del campione.

Poiché l'obiettivo era quello di misurare il livello di identificazione con la presenza di sistemi di welfare aziendale, osservando questo aspetto specifico possiamo sicuramente confermare la tesi di partenza. L'88,0% di chi ha già nell'impresa almeno 1 attività di welfare (mentre l'80,7% fra chi non ha alcuna iniziativa) si identifica molto con la propria azienda. E parimenti avviene per chi appartiene al gruppo di chi ritiene migliorato (94,1%) il "barometro del lavoro" (72,2%, peggiorato), di chi percepisce l'indicatore di "clima aziendale" positivo (92,7%; 61,1% negativo). Infine, per chi riverbera un "indicatore di *efficiency*" elevato (85,3%; 77,6% scarso).

Insomma, tutte le correlazioni possibili confermano che una politica di welfare ben organizzata produce effetti decisamente positivi sia sotto il profilo individuale dei lavoratori, sia sotto quello della competitività dell'impresa.

Appendice

Nota metodologica

La popolazione oggetto di campionamento è costituita dai lavoratori dipendenti con oltre 18 anni, ripartiti per macroregione (Nord Ovest, Nord Est, Centro, Sud e Isole), settore produttivo (Industria metalmeccanica, Altra industria, Terziario), genere, età, titolo di studio.

Il campione ammonta a 1.060 casi, definito attraverso l'individuazione dei Sistemi Locali del Lavoro caratterizzati da particolari concentrazioni di imprese del settore.

Le eventuali distorsioni sono state poi bilanciate in fase di elaborazione post-rilevazione - con riferimento ai dati Istat (2016) - attraverso procedure di ponderazione che hanno tenuto in considerazione le variabili di stratificazione campionaria sopra citate.

Le interviste ai lavoratori dipendenti sono state realizzate con il sistema CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing) e CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) nel periodo 28 giugno – 5 luglio 2017.

L'universo degli imprenditori è composto dai componenti gli organismi di Federmeccanica e dai Presidenti delle associazioni territoriali di categoria. Il campione ammonta a 91 casi, pari a circa il 48% dell'universo. Le interviste sono state realizzate con il sistema CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) nel periodo 28 giugno – 28 luglio 2017.

Entrambe le rilevazioni sono state realizzate dalla società di rilevazione Questlab srl di Venezia Mestre.

Le indagini sono state progettate e realizzate da Community Media Research, per Federmeccanica. Daniele Marini ha impostato e diretto le ricerche, curato gli aspetti metodologici e l'elaborazione dei dati.

I questionari e i risultati: lavoratori e imprenditori FEDMEC

MOL - Lavoratori

Condizioni di lavoro

Negli ultimi anni le Sue condizioni di lavoro sono migliorate, peggiorate o rimaste uguali rispetto agli aspetti che ora Le elencherò? (%)

	Migliorata	Rimasta uguale	Peggiorata	Saldo
Stabilità del posto	18,7	71,2	10,1	+8,6
	19,8	63,0	17,2	+2,6
Condizioni ambientali/sicurezza	39,0	50,9	10,1	+28,9
	27,5	59,1	13,4	+14,1
Retribuzione e compensi	25,0	58,5	16,5	+8,5
	22,2	54,9	22,9	-0,7
Welfare e altre agevolazioni aziendali (spese sanitarie, asilo aziendale, buoni spesa,...)	10,5	72,1	17,4	-6,9
	12,9	68,8	18,3	-5,4
Possibilità di crescita professionale	24,1	55,6	20,3	+3,8
	23,9	58,8	17,3	+6,6
Stress mentale, psicologico	10,2	52,9	36,9	-26,7
	12,8	51,3	35,9	-23,1
Orario di lavoro	16,0	73,6	10,4	+5,6
	15,5	63,2	21,3	-5,8
Possibilità di fare corsi di formazione professionale	28,4	57,6	14,0	+14,4
	24,4	60,2	15,4	+9,0
Rapporto con i superiori	24,1	61,8	14,1	+10,0
	25,6	60,0	14,4	+11,2
Rapporto con i colleghi	26,4	61,4	12,2	+14,2
	25,7	60,1	14,2	+11,5
La sua realizzazione sul lavoro	21,9	65,9	12,2	+9,7
	28,4	54,5	17,1	+11,3
Carico di lavoro (fatica, ritmi)	15,5	51,9	32,7	-17,2
	16,8	49,7	33,5	-16,7

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060)

Legenda:  **Metalmecanici**
 Totale lavoratori

Il barometro del lavoro (%)

	Saldo			
	2017	2016_2	2016_1	2015
Imprenditori FEDMEC	+75,0	+49,4	+10,5	+13,4
Lavoratori Industria Metalmeccanica	+10,2	+10,3	+17,3	+24,8
Lavoratori Altra Industria	-8,1	+1,2	+7,2	+3,6
Lavoratori Servizi	+5,6	+6,3	+12,4	0,0
Totale Lavoratori	+3,2	+7,6	+12,1	+4,0

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 1.060; imprenditori, n. casi:); ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89); settembre 2015 (lavoratori, n. casi: 1.123; imprenditori, n. casi: 101)

Ora Le sottoporro una serie di affermazioni. Per ognuna di queste mi indichi il Suo grado di accordo: (%)

	Per nulla	Poco	Incerto	Molto	Moltissimo	Saldo			
						2017	2016_2	2016_1	2015
Non penso di perdere il mio posto di lavoro nei prossimi mesi	13,3	5,1	19,8	47,4	14,4	+43,4	+26,9	+15,7	+42,2
Sono pagato adeguatamente per il lavoro che svolgo	12,1	17,8	20,6	46,9	2,6	+19,6	+16,5	+4,0	+25,3
Il titolare sa coinvolgere bene rispetto agli obiettivi che vuole raggiungere	10,7	10,9	21,9	51,5	5,0	+34,9	+42,6	+25,0	+39,9
Il mio lavoro offre buone prospettive per la crescita professionale	11,6	17,4	20,7	45,6	4,7	+21,3	+21,6	+9,0	+15,5
Mi sento "a casa" all'interno dell'impresa	5,3	8,9	14,1	61,8	9,9	+57,5	+55,2	+51,9	+56,1
Al lavoro ho opportunità di apprendere e crescere	7,7	13,2	16,5	56,8	5,8	+41,7	+45,1	+37,6	+42,2
Ho buoni amici al lavoro	4,9	7,6	14,3	64,2	9,0	+60,7	+64,1	+64,8	+67,0
Il titolare è attento alle problematiche dei lavoratori come me	9,4	11,3	21,0	53,8	4,5	+37,6	+40,2	+26,1	+35,3

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060); ottobre 2016 (n. casi: 1.000); febbraio 2016 (n. casi: 1.100); settembre 2015 (n. casi: 1.123)

Il barometro del clima aziendale (%)

		Negativo	Incerto	Positivo
Imprenditori FEDMEC	2017	1,1	13,6	85,2
	2016_2	0	8,2	91,8
	2016_1	0	10,3	89,7
	2015	0	10,4	89,6
Lavoratori Industria Metalmeccanica	2017	18,7	17,6	63,7
	2016_2	11,1	23,7	65,2
	2016_1	20,4	21,8	57,9
	2015	8,0	21,9	70,1
Lavoratori Altra Industria	2017	20,6	24,1	55,2
	2016_2	20,1	20,4	59,5
	2016_1	22,0	25,1	52,9
	2015	15,2	18,3	66,5
Lavoratori Servizi	2017	15,9	22,8	61,3
	2016_2	12,7	30,5	56,8
	2016_1	23,0	25,8	51,2
	2015	17,3	23,3	59,3
Totale Lavoratori	2017	17,1	22,6	60,3
	2016_2	14,0	28,0	58,0
	2016_1	22,4	25,2	52,4
	2015	15,7	22,2	62,1

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 1.060; imprenditori, n. casi:); ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89); settembre 2015 (lavoratori, n. casi: 1.123; imprenditori, n. casi: 101)

Welfare, contratto e partecipazione

Recentemente si parla spesso dei contratti. Può dire se, a suo avviso, le seguenti affermazioni sono vere o false? (vero; val. %)

	Metalmeccanici			Totale lavoratori		
	2017	2016_2	2016_1	2017	2016_2	2016_1
Gli aumenti in busta paga sono tassati come il resto del salario	83,4	82,1	73,8	72,2	77,5	74,7
Le agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa, welfare,...) non sono tassate come il resto del salario	47,1	38,3	44,1	52,2	46,0	43,8

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060); ottobre 2016 (n. casi: 1.000); febbraio 2016 (n. casi: 1.100); settembre 2015 (n. casi: 1.123)

Parliamo di welfare aziendale. Quali delle seguenti iniziative sono presenti nella sua impresa/ente? (sì, val. %)

	Metalmeccanici	Altra industria	Servizi	Totale lavoratori
Previdenza integrativa	43,2	26,0	23,2	25,8
Formazione professionale, sostegno alla mobilità	42,1	28,9	34,4	34,0
Assicurazioni per dipendenti e familiari	36,6	24,8	26,7	27,3
Pari opportunità	28,2	22,7	30,2	28,4
Conciliazione vita e lavoro	34,3	27,8	32,7	31,8
Sponsorizzazioni per sport, attività culturali, volontariato	8,7	12,7	14,2	13,3
Altre	0	2,0	1,2	1,3

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060)

E quali fra i seguenti sostegni e integrazioni economiche sono presenti nella sua impresa/ente? (sì, val. %)

	Metalmeccanici	Altra industria	Servizi	Totale lavoratori
Buoni spesa (alimentari, carburante, ricariche), per i dipendenti	24,4	14,6	12,7	14,3
Spese sanitarie (visite specialistiche, terapie,...)	19,6	18,6	17,2	17,7
Spese per genitori dei dipendenti (badanti, casa riposo,...)	2,9	4,1	4,6	4,4
Attività ricreative e culturali (abbonamenti sport, cinema, visite mostre e musei, biblioteche, viaggi,...)	5,8	7,9	8,7	8,3
Pellegrinaggi	0	3,1	2,5	2,4
Educazione dei figli (asili nido, scuola, università, buoni pasto, borse studio,...)	12,1	8,5	8,2	8,6
Altre	0	0,7	0,3	0,3

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060)

Nella sua azienda/ente le iniziative di welfare prevalentemente sono decise...

	Metalmecchanici	Altra industria	Servizi	Totale lavoratori
Dai responsabili aziendali coinvolgendo i lavoratori	13,7	5,0	6,9	7,2
Dai responsabili aziendali d'accordo con i sindacati	14,1	7,3	11,2	10,7
Autonomamente dai responsabili	26,7	19,5	25,5	24,4
Non ci sono iniziative di welfare nella mia azienda	45,6	68,2	56,3	57,7

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060)

Nella sua azienda/ente come sono coinvolti i lavoratori nelle iniziative di welfare? (val. %)

	Metalmecchanici	Altra industria	Servizi	Totale lavoratori
Con questionari/rilevazioni interne	3,7	11,2	8,1	8,0
Con incontri individuali	19,8	11,2	15,9	15,7
Con incontri periodici collettivi	40,8	38,4	36,4	37,3
Non sono coinvolti	35,7	39,2	39,6	39,0

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 431)

Sulle iniziative di welfare aziendale ritiene che la sua azienda/ente l'abbia informato in modo: (val. %)

	Metalmecchanici	Altra industria	Servizi	Totale lavoratori
Adeguito	65,6	64,9	64,1	64,4
Inadeguato	27,4	26,1	18,5	20,9
Non saprei	7,0	9,0	17,4	14,7

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 431)

E in che modo ritiene che il sindacato l'abbia informato sulle iniziative di welfare aziendale? (val. %)

	Metalmecchanici	Altra industria	Servizi	Totale lavoratori
Adeguito	32,1	38,4	35,8	35,7
Inadeguato	18,6	27,1	20,6	21,3
Nella mia azienda/ente non c'è il sindacato	37,5	25,8	29,4	29,9
Non saprei	11,8	8,7	14,2	13,1

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 431)

Rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale e/o aziendale, in che misura la sua azienda spende per le iniziative di welfare? (val. %)

	Metalmecchanici	Altra industria	Servizi	Totale lavoratori
Superiore	7,6	18,0	5,9	8,1
Esattamente quanto previsto	68,3	54,0	68,5	66,2
Inferiore	13,6	14,4	9,8	11,1
Ancora non spende	10,4	13,5	15,7	14,7

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 431)

Che lei ricordi, da quanti anni la sua azienda/ente attua iniziative di welfare? (val. %)

	Metalmecchanici	Altra industria	Servizi	Totale lavoratori
Dagli ultimi 4 anni	46,7	48,9	40,6	42,7
Da 5-10 anni	35,2	16,5	27,9	27,1
Da 11-15 anni	5,4	13,4	10,7	10,4
Da 16-20 anni	6,7	5,7	5,5	5,7
Da oltre 21 anni	6,0	15,6	15,4	14,2

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 431)

Sulla base della sua esperienza, quanto è d'accordo con le seguenti affermazioni sulle iniziative di welfare aziendale della sua impresa/ente? (val. %)

	Per nulla	Poco	Molto	Moltissimo	Non so
Si riesce a realizzare iniziative personalizzate per rispondere alle esigenze dei singoli lavoratori	13,5	23,7	47,0	4,7	11,1
È possibile usare il benefit quando serve senza difficoltà	12,7	18,5	48,1	5,0	15,6
I buoni/voucher sono facilmente accettati dalle strutture (supermercati, distributori, scuole, cliniche,...)	15,4	15,3	41,7	6,4	21,1
Il benefit si può usare quando serve in qualsiasi momento dell'anno	11,6	16,2	48,8	7,6	15,9
I rimborsi delle spese sono semplici da fare	10,3	13,9	50,1	9,1	16,6

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 431)

(Solo a chi risponde no)

Immaginando che nella sua azienda/ente ci fossero iniziative di welfare aziendale, quanto sarebbero realizzabili le seguenti condizioni? (val. %)

	Per nulla	Poco	Molto	Moltissimo	Non so
Sarebbe facile realizzare iniziative personalizzate in risposta alle esigenze dei singoli lavoratori	19,3	21,2	23,1	1,1	35,3
Sarebbe possibile usare il benefit quando serve senza difficoltà	17,9	19,5	25,6	1,7	35,3
I buoni/voucher sarebbero facilmente accettati da strutture come supermercati, distributori, scuole, cliniche,...	18,3	18,8	26,8	1,8	34,3
Il benefit si potrebbe usare quando serve in qualsiasi momento dell'anno	17,2	17,6	26,4	3,1	35,7
I rimborsi delle spese sarebbero semplici da fare	17,0	17,6	26,2	3,1	36,1

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 629)

TUTTI

A suo avviso, le iniziative di welfare aziendale in che misura sono utili per raggiungere i seguenti obiettivi? (val. %)

	Per nulla	Poco	Molto	Moltissimo	Non so
Fidelizzare i lavoratori in generale	7,3	12,1	48,4	7,0	25,2
Fidelizzare i lavoratori più qualificati	7,7	11,1	47,8	8,1	25,3
Rendere sostenibile a lungo termine il successo aziendale	6,9	13,6	49,1	5,3	25,0
Migliorare il clima aziendale e la soddisfazione dei lavoratori	7,2	10,6	50,3	7,8	24,1
Migliorare la reputazione dell'impresa/ente	7,1	11,5	50,2	7,3	23,9
Migliorare la produttività degli addetti	7,3	12,0	47,7	8,5	24,6
Contenere il costo del lavoro	8,7	15,9	44,3	4,9	26,2
Integrare le prestazioni del sistema socio-assistenziale	8,3	13,7	44,4	7,0	26,5

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060)

A suo avviso, quanto sono effettivamente efficaci le iniziative di welfare aziendale al fine di... (val. %)

	Per nulla	Poco	Molto	Moltissimo	Non so
Fidelizzare gli addetti	7,4	13,5	48,3	5,6	25,2
Fidelizzare lavoratori più qualificati	7,6	14,5	46,9	6,5	24,5
Sostenibilità a lungo termine del successo aziendale	6,9	14,7	47,9	5,5	24,9
Migliorare clima aziendale e soddisfazione di addetti	7,4	12,9	50,3	5,7	23,6
Migliorare la reputazione dell'impresa/ente	6,8	13,4	49,3	6,6	23,9
Miglioramento produttività addetti	6,8	13,9	48,5	6,9	23,9
Contenimento costo del lavoro	7,9	16,8	43,7	5,4	26,2
Integrare le prestazioni del sistema socio-assistenziale	8,1	15,8	46,3	5,1	24,7

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060)

Utilità ed efficacia delle iniziative di welfare (molto e moltissimo; val. %)

	Importanza							
	Fidelizzare addetti	Fidelizzare lavoratori più qualificati	Sostenibilità successo azienda	Migliore clima e soddisfazione	Migliore reputazione azienda	Migliora produttività	Contenimento costo azienda	Integrare prestazioni socio-assistenziali
Utilità	Fidelizzare addetti	47,3						
	Fidelizzare lavoratori qualificati		47,6					
	Sostenibilità successo azienda			46,2				
	Clima e soddisfazione migliore				50,6			
	Migliore reputazione azienda					50,0		
	Migliora produttività						49,8	
	Contenimento costo azienda							41,8
	Integrare prestazioni socio-assistenziali							44,9

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060)

Se dovesse ricevere un aumento salariale, lo vorrebbe destinato: (val. %)

	Metalmeccanici			Totale lavoratori		
	2017	2016_2	2016_1	2017	2016_2	2016_1
Esclusivamente in soldi in busta paga	80,5	66,1	72,6	81,1	73,9	74,2
Prevalentemente in soldi in busta paga, ma una parte anche in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa,)	14,6	23,4	22,5	14,7	17,9	20,4
Prevalentemente in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa,...), ma anche in soldi in busta paga	4,9	3,2	3,2	3,2	4,6	2,7
Esclusivamente in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa,...)	-	7,4	1,7	1,0	3,6	2,7

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060); ottobre 2016 (n. casi: 1.000); febbraio 2016 (n. casi: 1.100); settembre 2015 (n. casi: 1.123)

A suo avviso, è preferibile ricevere dall'impresa: (val. %)

	Metalmeccanici	Altra industria	Servizi	Totale lavoratori
Un bene, un servizio o un'integrazione in denaro per una spesa, conviene per la qualità dei servizi e perché si pagano meno tasse	16,2	9,4	14,3	13,5
Denaro in busta paga, perché preferisce decidere lei dove e quando vuole spendere, anche se sarà più tassato	75,0	81,7	79,9	79,8
Non saprei	8,8	8,9	5,8	6,7

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060)

Lei ritiene che le iniziative di welfare aziendale dovrebbero essere il più possibile... (val. %)

	Metalmeccanici	Altra industria	Servizi	Totale lavoratori
Personalizzate, per rispondere alle esigenze dei lavoratori	57,3	52,8	55,0	54,8
Standardizzate, simili per tutti, l'importante è pagare meno tasse	25,7	23,4	22,6	23,1
Non saprei	17,1	23,8	22,4	22,1

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060)

Pensa che le iniziative di welfare aziendale... (val. %)

	Metalmeccanici	Altra industria	Servizi	Totale lavoratori
Siano un aiuto per assolvere gli impegni familiari e personali	35,2	38,7	34,4	35,4
Consentono di dedicare più attenzione al lavoro togliendo preoccupazioni esterne	16,7	8,1	14,1	13,1
Riducono le necessità di permessi e assenze perché il lavoro è più bilanciato con la vita privata	5,7	8,6	11,0	10,0
Non siano un aiuto, i problemi familiari e personali rimangono comunque	16,4	16,7	12,6	13,8
Non saprei	26,0	27,9	27,8	27,7

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060)

Lei riceve una parte del suo stipendio in Welfare Aziendale? (val. %)

	Metalmeccanici	Altra industria	Servizi	Totale lavoratori
Sì, il contratto aziendale mi consente la scelta di convertire in tutto o in parte il Premio di risultato in Welfare	4,0	7,1	6,6	6,5
Sì, perché direttamente l'azienda ha riconosciuto ai lavoratori beni e servizi di Welfare	10,9	8,2	6,1	7,0
No	85,1	84,8	87,2	86,5

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060)

Può dirti quanto... (molto e moltissimo, val. %)

	Metalmeccanici	Altra industria	Servizi	Totale lavoratori
È orgoglioso di lavorare per la sua azienda/ente	89,1	84,3	84,0	84,6
È disposto a lavorare spontaneamente più di quanto le sia richiesto	76,2	70,8	68,6	69,8
Consiglierebbe la sua azienda/ente a un amico/a come posto di lavoro	83,1	69,6	75,7	75,2
Vorrebbe continuare a lavorare per la sua azienda	92,1	83,8	83,1	84,1

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060)

Genere: (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Maschio	79,1	58,6
Femmina	20,9	41,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060)

Età (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
18-34 anni	15,2	22,3
35-54 anni	69,7	59,5
Oltre 55 anni	15,1	18,2

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060)

Area geografica (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Nord Ovest	43,7	29,8
Nord Est	33,7	22,3
Centro	8,7	21,3
Sud e Isole	13,9	26,6

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060)

Qual è il suo titolo di studio? (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Nessun titolo	0	0
Licenza elementare	2,6	1,2
Licenza media	36,1	23,5
Qualifica professionale (2-3 anni)	10,0	5,0
Diploma (4-5 anni)	46,0	48,5
Laurea/specializzazione post-laurea	5,3	21,8

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060)

In questo momento Lei: (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Ha un lavoro continuativo	90,8	83,6
Ha un lavoro, anche se, saltuario, flessibile, non continuativo	9,2	16,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060)

In quale settore lavora? (val. %)

Industria	27,1
di cui metalmeccanica	37,1
Servizi	72,9

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060)

Che lavoro svolge attualmente? (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Lavoratore manuale	43,6	48,1
Lavoratore tecnico, specializzato	49,5	35,4
Lavoratore dirigenziale, intellettuale	6,8	16,5

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060)

Il contratto del suo lavoro (quello unico o il principale) è: (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
A tempo indeterminato	82,1	64,6
A tempo determinato	8,9	12,0
Apprendistato	-	1,1
Intermittente	2,7	3,6
Somministrazione	-	2,6
Accessorio	-	0,6
Stage, tirocinio	-	0,6
Senza un contratto (irregolare, in nero)	-	3,0
Altro	6,3	12,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060)

Lavora a...: (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Tempo pieno	89,3	78,9
Tempo parziale, part-time	10,7	21,1

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060)

Quante persone lavorano nell'impresa dove è occupato? (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Fino a 9 dipendenti	41,2	51,8
10-49 dipendenti	34,4	24,8
50-249 dipendenti	13,3	13,7
Oltre 250 dipendenti	11,1	9,7

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060)

Da quanti anni lavora per la sua azienda? (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Fino a 5 anni	18,6	32,3
6-10 anni	21,2	17,0
11-20 anni	28,6	24,6
Oltre 20 anni	31,6	26,2

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060)

Nell'ultimo mese, quante ore ha lavorato mediamente alla settimana (ore straordinarie comprese)? (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Meno di 20 ore	1,6	4,5
21-39 ore	11,0	38,4
40 ore	71,2	38,1
Oltre 40 ore	16,2	18,9

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060)

Che lavoro svolge attualmente? (val. %)

Apprendista	0,6
Addetto pulizie	2,2
Centralinisti, custodi, bidelli, uscieri	2,3
Cameriera, domestica, colf, lavorante a domicilio	3,6
Commesso	5,9
Operaio comune	10,9
Impiegato esecutivo (senza mansioni qualificate: segreteria)	21,2
Infermiere	1,3
Operaio specializzato	8,0
Capo operaio	0,5
Infermiere professionale	0,7
Impiegato di concetto (con mansioni qualificate)	19,6
Insegnante (scuola primaria, secondaria di primo e di secondo grado)	6,6
Magistrato, giornalista, dirigente, manager, docente universitario, medico	1,7
Lavoratore autonomo, partita Iva, consulente... (senza personale)	14,8

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060)

In quale settore lavora? (val. %)

Industria metalmeccanica	10,0
Industria chimica	2,2
Industria alimentare	4,9
Industria tessile	2,0
Editoria e carta	1,3
Edilizia	6,6
Energia	1,5
Trasporti	2,3
Credito e assicurazioni	3,5
Commercio e turismo	15,8
Servizi privati	23,2
Scuola	7,6
Sanità	5,3
Enti locali	3,6
Altro settore pubblico	10,2

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (n. casi: 1.060)

MOL – Imprenditori

Negli ultimi anni le condizioni di lavoro nella Sua impresa sono migliorate, peggiorate o rimaste uguali? (%)

	Peggiorata	Rimasta uguale	Migliorata
Stabilità del posto dei dipendenti	7,7	48,3	44
Condizioni ambientali/sicurezza dell'impresa	0	24,4	75,6
Retribuzione e compensi dei dipendenti	1,1	50,5	48,4
Welfare e altre agevolazioni aziendali (spese sanitarie, asilo aziendale, buoni spesa,...)	0	38,9	61,1
Possibilità di crescita professionale dei dipendenti	2,2	41,1	56,7
Stress mentale, psicologico dei dipendenti	15,4	65,9	18,7
Orario di lavoro dei dipendenti	4,4	80,2	15,4
Possibilità di far fare corsi di formazione professionale	0	47,3	52,7
Rapporto con i suoi collaboratori	1,1	56,0	42,9
La sua personale realizzazione come imprenditore sul lavoro	9,9	40,7	49,5
Il suo carico di lavoro come imprenditore (fatica, ritmi)	39,6	39,6	20,9

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (imprenditori, n. casi: 91)

Ora Le sottoporro una serie di affermazioni sui Suoi collaboratori. Per ognuna di queste mi indichi il Suo grado di accordo: (%)

	Per nulla	Poco	Incerto	Molto	Moltissimo
Non pensano di perdere il posto di lavoro nei prossimi mesi	13,2	15,4	9,9	39,6	22,0
Sono pagati adeguatamente per il lavoro che svolgono	0	5,6	21,1	71,1	2,2
So coinvolgerli bene rispetto agli obiettivi che voglio raggiungere	0	6,6	18,7	67,0	7,7
Il loro lavoro offre buone prospettive per l'avanzamento di carriera	0	4,4	31,1	60,0	4,4
All'interno dell'impresa c'è un buon clima nei rapporti	0	2,2	20,9	69,2	7,7
I lavoratori hanno opportunità di apprendere e crescere	0	1,1	11,0	64,8	23,1
Fra i lavoratori c'è un clima di amicizia	0	3,3	30,0	62,2	4,4
Sono attento alle problematiche dei singoli lavoratori	0	1,1	7,7	70,3	20,9

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (imprenditori, n. casi: 91)

Il welfare aziendale

A suo avviso, le seguenti affermazioni sono vere o false? (%)

	Falso	Vero
Gli aumenti in busta paga sono tassati come il resto del salario	6,7	93,3
Le agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa, welfare) non sono tassate come il resto del salario	96,7	3,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (imprenditori, n. casi: 91)

Parliamo di welfare aziendale. Quali delle seguenti iniziative sono presenti nella sua impresa? (%)

	Si
Previdenza integrativa	64,0
Formazione professionale, sostegno alla mobilità	62,2
Assicurazioni per dipendenti e familiari	41,6
Pari opportunità	60,2
Conciliazione vita e lavoro	54,5
Sponsorizzazioni per sport, attività culturali, volontariato	61,8
Buoni spesa (alimentari, carburante, ricariche), per i dipendenti	77,8
Spese sanitarie (visite specialistiche, terapie,...)	49,4
Spese per genitori dei dipendenti (badanti, casa riposo,...)	15,1
Attività ricreative e culturali (abbonamenti sport, cinema, visite mostre e musei, biblioteche, viaggi,...)	34,1
Pellegrinaggi	3,4
Educazione dei figli (asili nido, scuola, università, buoni pasto, borse studio,...)	34,5

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (imprenditori, n. casi: 91)

Nella sua azienda le iniziative di welfare prevalentemente sono decise... (%)

Dai responsabili aziendali coinvolgendo i lavoratori	35,2
Dai responsabili aziendali d'accordo con i sindacati	33,0
Autonomamente dai responsabili	15,4
Non ci sono iniziative di welfare nella mia azienda	16,5

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (imprenditori, n. casi: 91)

(Solo a chi risponde a 1, 2 e 3)

Nella sua azienda come sono coinvolti i lavoratori nelle iniziative di welfare? (%)

Con questionari/rilevazioni interne	18,9
Con incontri individuali	12,2
Con incontri periodici collettivi	56,8
Non sono coinvolti	12,2

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (imprenditori, n. casi: 74)

Sulle iniziative di welfare aziendale ritiene di avere informato i lavoratori in modo: (%)

Adeguito	85,3
Inadeguato	2,7
Non saprei	12,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (imprenditori, n. casi: 74)

E in che modo ritiene che il sindacato abbia informato i lavoratori sulle iniziative di welfare aziendale? (%)

Adeguito	50,7
Inadeguato	17,3
Nella mia azienda non c'è il sindacato	16,0
Non saprei	16,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (imprenditori, n. casi: 74)

Rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale e/o aziendale, in che misura la sua azienda spende per le iniziative di welfare? (%)

Superiore	46,7
Esattamente a quanto previsto	44,0
Inferiore	4,0
Ancora non spende	5,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (imprenditori, n. casi: 74)

Da quanti anni la sua azienda attua iniziative di welfare? (%)

Dagli ultimi 4 anni	66,2
Da 5-10 anni	15,5
Da 11-15 anni	1,4
Da 16 -20 anni	2,8
Da oltre 21 anni	14,1

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (imprenditori, n. casi: 74)

Sulla base della sua esperienza, quanto è d'accordo con le seguenti affermazioni sulle iniziative di welfare aziendale della sua impresa? (%)

	Per nulla	Poco	Molto	Moltissimo	Non so
Si riesce a realizzare iniziative personalizzate per rispondere alle esigenze dei singoli lavoratori	4,2	29,2	37,5	20,8	8,3
È possibile usare il benefit quando serve senza difficoltà	1,4	19,2	46,6	27,4	5,5
I buoni/voucher sono facilmente accettati dalle strutture (supermercati, distributori, scuole, cliniche,...)	1,4	13,9	48,6	23,6	12,5
Il benefit si può usare quando serve in qualsiasi momento dell'anno	0	11,1	52,8	30,6	5,6
I rimborsi delle spese sono semplici da fare	2,8	15,3	48,6	15,3	18,1

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (imprenditori, n. casi: 74)

(Solo a chi risponde a 4)

Immaginando che nella sua azienda ci fossero iniziative di welfare aziendale, quanto sarebbero realizzabili le seguenti condizioni? (%)

	Per nulla	Poco	Molto	Moltissimo	Non so
Sarebbe facile realizzare iniziative personalizzate in risposta alle esigenze dei singoli lavoratori	0	33,3	46,7	0	20,0
Sarebbe possibile usare il benefit quando serve senza difficoltà	0	33,3	46,7	6,7	13,3
I buoni/voucher sarebbero facilmente accettati da strutture come supermercati, distributori, scuole, cliniche,...	0	33,3	46,7	13,3	6,7
Il benefit si potrebbe usare quando serve in qualsiasi momento dell'anno	7,1	14,3	64,3	7,1	7,1
I rimborsi delle spese sarebbero semplici da fare	0	46,7	40,0	0	13,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (imprenditori, n. casi: 15)

TUTTI

A suo avviso, le iniziative di welfare aziendale in che misura sono utili per raggiungere i seguenti obiettivi? (%)

	Per nulla	Poco	Molto	Moltissimo	Non so
Rendere sostenibile a lungo termine il successo aziendale	1,1	21,3	52,8	21,3	3,4
Fidelizzare i lavoratori più qualificati	2,2	14,4	50,0	30,0	3,3
Fidelizzare i lavoratori in generale	2,2	11,1	57,8	25,6	3,3
Migliorare il clima aziendale e la soddisfazione dei lavoratori	0	10,0	58,9	30,0	1,1
Migliorare la reputazione dell'impresa	0	12,2	51,1	32,2	4,4
Contenere il costo del lavoro	3,3	27,8	46,7	20,0	2,2
Migliorare la produttività degli addetti	1,1	38,9	48,9	7,8	3,3
Integrare le prestazioni del sistema socio-assistenziale	1,1	18,0	55,1	18,0	7,9

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (imprenditori, n. casi: 91)

A suo avviso, quanto sono effettivamente efficaci le iniziative di welfare aziendale al fine di... (%)

	Per nulla	Poco	Molto	Moltissimo	Non so
Fidelizzare gli addetti	1,1	19,8	57,1	19,8	2,2
Migliorare clima aziendale e soddisfazione di addetti	0	14,3	58,2	26,4	1,1
Fidelizzare lavoratori più qualificati	2,2	16,5	57,1	20,9	3,3
Sostenibilità a lungo termine del successo aziendale	1,1	21,3	59,6	12,4	5,6
Migliorare la reputazione dell'impresa	0	11,1	58,9	26,7	3,3
Miglioramento produttività addetti	1,1	42,2	47,8	6,7	2,2
Contenimento costo del lavoro	3,3	28,6	46,2	18,7	3,3
Integrare le prestazioni del sistema socio-assistenziale	2,2	20,0	57,8	14,4	5,6

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (imprenditori, n. casi: 91)

Se la sua impresa dovesse dare un aumento salariale, lo vorrebbe destinato: (%)

Esclusivamente in soldi in busta paga	8,8
Prevalentemente in soldi in busta paga, ma una parte anche in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa,)	30,8
Prevalentemente in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa,...), ma anche in soldi in busta paga	37,4
Esclusivamente in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa,...)	23,1

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (imprenditori, n. casi: 91)

A suo avviso, è preferibile ricevere dall'impresa: (%)

Un bene, un servizio o un'integrazione in denaro per una spesa, conviene per la qualità dei servizi e perché si pagano meno tasse	68,1
Denaro in busta paga, perché il lavoratore preferisce decidere autonomamente dove e quando spendere, anche se sarà più tassato	18,7
Non saprei	13,2

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (imprenditori, n. casi: 91)

Lei ritiene che le iniziative di welfare aziendale dovrebbero essere il più possibile... (%)

Personalizzate, per rispondere alle esigenze dei lavoratori	75,8
Standardizzate, simili per tutti, l'importante è pagare meno tasse	24,2
Non saprei	0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (imprenditori, n. casi: 91)

Pensa che le iniziative di welfare aziendale... (%)

Siano un aiuto ai lavoratori per assolvere gli impegni familiari e personali	67,0
Consentono ai lavoratori di dedicare più attenzione al lavoro togliendo preoccupazioni esterne	14,3
Riducono le necessità di permessi e assenze perché il lavoro è più bilanciato con la vita privata	4,4
Non siano un aiuto, i problemi familiari e personali rimangono comunque	6,6
Non saprei	7,7

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (imprenditori, n. casi: 91)

La sua azienda dà una parte degli stipendi ai lavoratori in Welfare Aziendale? (%)

Sì, il contratto aziendale la scelta di convertire in tutto o in parte il Premio di risultato in Welfare	28,9
Sì, perché riconosciamo ai lavoratori beni e servizi di Welfare	34,4
No	36,7

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (imprenditori, n. casi: 91)

Può dirci quanto, in generale, i suoi lavoratori... (%)

	Per nulla	Poco	Molto	Moltissimo
Siano orgogliosi di lavorare per l'azienda	0	5,6	77,8	16,7
Siano disposti a lavorare spontaneamente più di quanto sia richiesto	3,3	36,3	52,7	7,7
Consiglierebbero l'azienda a un amico/a come posto di lavoro	0	4,4	74,4	21,1
Vorrebbero continuare a lavorare per l'azienda	0	1,1	70,8	28,1

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2017 (imprenditori, n. casi: 91)