

SINTESI DELLA RICERCA:

“WELFARE AZIENDALE, in un gioco dove nessuno perde e tutti guadagnano” (FONTE UILCOM)

.....

“Un dipendente felice vale come dieci dipendenti insoddisfatti”. E’ questa la filosofia di Google, per cui le risorse umane sono una priorità fondamentale. Oggi, grazie ai 2.500 dipendenti sparsi in tutto il mondo, il motore di ricerca più famoso è una macchina da soldi. Questi risultati sono stati raggiunti anche grazie ad una strategia aziendale vincente, messa a punto dagli alti dirigenti dell’azienda. Qualcuno l’ha messa al primo posto fra le cento aziende in tutto il mondo dove è più bello lavorare. Per questo motivo nessun dipendente se ne vorrebbe andare.

L’indagine della UILCOM, coordinata dal sociologo Nicola Ferrigni, ha voluto mettere in risalto, per la prima volta in maniera analitica, luci e ombre del “sistema Italia” rilevando uno scenario un po’ differente dall’eldorado di Google. Uno scenario, in cui le aziende si muovono a fatica nel quadro delle politiche di Welfare aziendale, mostrando difficoltà ad integrare il cosiddetto welfare di primo livello, quello pubblico.

Secondo quanto dichiarato dagli intervistati, gran parte dei servizi di welfare per così dire strutturali (asili nido, mensa, ecc.), non conoscono una presenza significativa all’interno delle nostre aziende.

CARE VECCHIE CONVENZIONI...

Nello specifico, il 77,4% degli intervistati dichiara che l’ente presso cui lavora non ha stipulato accordi con aziende per il trasporto, agevolazione che permetterebbe ai dipendenti di usufruire di sconti o facilitazioni per la mobilità; inoltre il 74,5% del campione dichiara che all’interno dell’azienda non sono state considerate convenzioni con asili nido o con scuole; le aziende non hanno previsto la presenza di sportelli (banca, posta, documenti, certificati ecc.) all’interno della struttura per il 68,4% degli intervistati, o, ancora, un asilo nido aziendale che possa accogliere i figli dei dipendenti, per il 67,7%. La possibilità di usufruire di colonie estive o gite aziendali non è presente per il 61,3% degli intervistati, mentre più della metà (52,3%) non dispone di una mensa aziendale. In Italia le politiche di contenimento del Welfare State avviate per conseguire gli obiettivi di riduzione del deficit hanno generato una crescente domanda di prestazioni integrative sia nel campo della previdenza che in quello dell’assistenza sanitaria. Ed è proprio la possibilità di avere un fondo sanitario integrativo il servizio di welfare aziendale più diffuso (77,4%).

Risultano inoltre largamente diffusi i buoni pasto (69,9%) e le convenzioni sia con esercizi commerciali, teatri o agenzie di viaggio sia con banche e assicurazioni che permettano al lavoratore di ottenere dei vantaggi economici (rispettivamente il 61,6% e il 69,6%). Risulta pressoché inesistente il servizio di palestra aziendale (4,3%), così come la figura del maggiordomo aziendale (6%).

NORD CONTRO SUD...

Lo scorporo del dato per area geografica rivela l'assenza di particolari servizi soprattutto nelle Isole: in particolare l'asilo aziendale (78,1%), le colonie estive e le gite aziendali (77%) e le convenzioni con le aziende del trasporto (86,4%). Le aziende dell'Italia insulare insieme a quelle delle regioni centrali si distinguono, d'altra parte, per la presenza di convenzioni con banche e assicurazioni (rispettivamente il 76,7% nelle Isole e il 76,9% al Centro) e per l'offerta di ticket pasto (81,9% per le Isole). Ancora, nelle regioni dell'Italia centrale si registra la percentuale più elevata di intervistati le cui aziende prevedono convenzioni con esercizi commerciali, teatri o agenzie di viaggi (70,7% a fronte del 62,7% del Nord, il 62,5% delle Isole e il 47,8% delle regioni meridionali) e la mensa all'interno della struttura aziendale (57% contro il 30,4% del Sud). Nelle regioni meridionali appare invece più elevata la percentuale degli intervistati che hanno dichiarato l'assenza nella propria azienda di convenzioni con asili e scuole (83,2% contro il 75,6% delle Isole, il 73,8% del Nord e il 67,3% del Centro). Per quanto riguarda gli sportelli di banca o posta disponibili all'interno dell'azienda, il Nord ed il Sud risultano esserne maggiormente sprovvisti (rispettivamente 78,1% e 81,5%), mentre al Centro e nelle Isole l'assenza degli sportelli si abbassa sensibilmente (51,4% e 57,6%). Per quanto riguarda il maggiordomo, la palestra e la sanità integrativa non si rilevano differenze rispetto alla collocazione geografica delle aziende.

QUESTIONE DI BENEFIT...

Per welfare aziendale non si intende soltanto quell'insieme di servizi quali la sanità integrativa, la mensa aziendale, le colonie estive o le convenzioni ma anche tutti quei benefit che l'azienda fornisce ai propri dipendenti al fine di migliorare la vita privata e lavorativa. Tra questi rientrano quindi servizi quali i permessi retribuiti, i premi risultato, i turni agevolati, l'orario flessibile e la formazione. Per tali tipi di benefit, l'indagine della Uilcom traccia uno scenario nel complesso soddisfacente. Nello specifico il 75,2% delle aziende prevede per i propri dipendenti dei corsi di formazione, mentre nell'84,1% dei casi è possibile usufruire di un fondo pensionistico di categoria. Oltre la metà degli intervistati dichiara che in azienda è possibile lavorare con orari flessibili e che sono previsti dei permessi retribuiti per eventuali malattie dei propri figli (rispettivamente nel 60,8% e nel 57,7% dei casi). Ancora, per il 79,2% degli intervistati l'azienda prevede il permesso di paternità per la nascita di un figlio e per l'84,5% dei premi di risultato. Le performance peggiori sono registrate dagli aspetti legati al telelavoro e ai turni agevolati: oltre la metà del campione, infatti, dichiara l'assenza di tali facilitazioni all'interno dell'azienda (rispettivamente nel 64,7% e nel 55,3% dei casi). Il dato negativo sul telelavoro

avvalora l'ipotesi che siamo ancora lontani dallo sfruttare appieno le opportunità offerte dalle nuove tecnologie e in evidente ritardo rispetto ad altri Paesi europei.

MASCHI CONTRO FEMMINE...

La richiesta di un asilo nido aziendale proviene, come è facile intuire, soprattutto dalla componente femminile del campione (39,3% a fronte del 26,9% espresso dagli uomini), unitamente alla domanda di ticket pasto (23,4% contro il 16,4% degli uomini) e della mensa aziendale (23,4% contro il 18,4% degli uomini).

A prevalere tra gli uomini invece l'esigenza di convenzioni con aziende per il trasporto pubblico (31,4%). La componente maschile, inoltre, richiede in misura maggiore rispetto alle donne – anche se con differenze percentuali non eccessivamente distanti – la palestra aziendale (23,1% contro il 21,7%), le convenzioni con banche e assicurazioni (15,2% contro il 12,8%), la sanità integrativa (13,3% contro il 10,8%). Per le altre opzioni offerte all'intervistato non si registrano significative differenze tra i due sessi. Sorprendentemente la presenza di un asilo all'interno dell'azienda è richiesta soprattutto da parte di chi non possiede figli (35,1% contro il 30,8% di chi dichiara di averne). Il dato suggerisce presumibilmente che l'assenza di tale servizio rappresenta un particolare vincolo e che la scelta di avere figli potrebbe essere favorita dalla presenza di tale facilitazione; o ancora, che la presenza di un asilo nido all'interno dell'azienda rappresenti una sensibilità collettiva e quindi non influenzata dalle esigenze personali. Appare invece del tutto giustificato il dato relativo alla richiesta di convenzioni con asili nido/scuole, che evidenzia una marcata differenza percentuale a favore di chi ha figli (21% contro l'11,7% di chi non ne ha). I ticket pasto, invece, sono maggiormente richiesti da chi dichiara di non aver figli (28% contro il 13,6%). Seppur le convenzioni con le aziende per il trasporto casa/lavoro, la mensa aziendale e la palestra aziendale, sono tra i servizi che in misura maggiore vorrebbero fossero attivati in azienda, non si rilevano particolari scostamenti rispetto alla presenza di figli.

UNA STRADA IN SALITA...

Ripido il cammino per il Welfare aziendale in Italia, che si aggiudica proprio dagli intervistati appena un voto di sufficienza (23,1%); ben il 25% del campione, ritiene invece che la qualità dei servizi di welfare offerti dalla propria azienda sia "scarsa", il 23% la reputa "modesta"; solo il 2,8% degli intervistati la giudica "ottima" e il 23% la valuta "buona". Ciononostante il Welfare aziendale rappresenta, come suggerito già nel titolo della ricerca, un gioco in cui tutti hanno da guadagnarci, dall'azienda al lavoratore. I risultati fugano infatti qualsiasi ipotetico dubbio dimostrando con i numeri l'impatto positivo dei servizi di welfare, in grado di incrementare la produttività aziendale ("molto" e "abbastanza" con percentuali rispettive pari al 34,1% e al 44,3%) così come di ridurre l'assenteismo ("molto" e "abbastanza" rispettivamente nel 38,5% e nel 36,6%). Ma l'indagine sottolinea inoltre come la presenza di alcuni servizi di welfare – quali ad esempio l'asilo nido aziendale, le colonie estive/gite aziendali, la mensa aziendale, la sanità integrativa – accresca significativamente anche il senso di appartenenza alla propria azienda così come il

grado di soddisfazione per il proprio lavoro, e come questi invece risultino più deboli in assenza di tali servizi.

VOGLIA DI FAMIGLIA IN PRIMIS...

D'altra parte gli intervistati esprimono le difficoltà riscontrate oggi nella conciliazione tra vita privata e attività lavorativa anche nella valutazione dell'esperienza genitoriale quale ostacolo alla propria crescita professionale e alla propria carriera. Per il complessivo 51,2%, l'esperienza genitoriale comprometterebbe "abbastanza" o "molto" il percorso di crescita lavorativa (con percentuali rispettive pari al 31,5% e al 16,7%). Ma le criticità si rendono oltremodo evidenti quando si parla delle donne. Il 56,9% degli intervistati infatti che la donna sia costretta a rinunciare o rimandare la maternità per il lavoro, a fronte del 29,8% di intervistati che ritiene invece che la maternità possa ben combinarsi con la vita professionale. Tra le soluzioni auspiccate in grado di tutelare maggiormente le donne lavoratrici e che hanno raccolto larghissimi consensi, la flessibilità dei turni di lavoro, l'apertura degli asili nido aziendali e l'ampliamento dell'offerta di asili nido pubblici.