

focus lavoro

Industria e manifattura aprono al welfare quasi la metà delle aziende ha un piano

LA CRESCITA È STATA DEL 13% DA QUANDO IL CONTRATTO DI CATEGORIA HA PREVISTO MISURE CHE FAVORISCONO IL SISTEMA DI BENI E SERVIZI PER L'OSSERVATORIO RWA CONSULTING, RICHIESTI SOPRATTUTTO RIMBORSI PER ISTRUZIONE, SANITÀ E PREVIDENZA INTEGRATIVA

Vito de Ceglia

Milano

È l'aggregato industria e manifattura il settore che più di altri ha puntato nel 2017 su iniziative di welfare aziendale. Con il 43% del campione complessivo, questa categoria registra un aumento di 13 punti percentuali rispetto all'anno precedente, grazie principalmente al rinnovo del contratto nazionale del comparto che ha previsto — a partire dallo scorso 1° giugno — misure di welfare sotto forma di beni e servizi da mettere a disposizione delle aziende.

A rilevarlo è l'analisi dell'Osservatorio Rwa Consulting, società di consulenza del gruppo Easy Welfare, uno dei più importanti operatori italiani nel mercato dei provider del welfare aziendale con un'esperienza decennale nel settore, un portafoglio di 500 aziende clienti di tutte le dimensioni e un fatturato di quasi 9 milioni di euro nel 2017 (+70% sul 2016). L'analisi di Rwa Consulting, condotta su un panel di 382 imprese che hanno attivato piani di flexible benefit con Easy Welfare, è stata presentata martedì scorso a Milano in occasione della 7ª edizione di Welfare Forum davanti a 150 responsabili HR, offrendo una fotografia attendibile sull'andamento del mercato del benessere aziendale.

Il mercato

«Mercato che negli ultimi due anni è cresciuto grazie alle

novità normative introdotte dal legislatore — premette Emanuele Lazzarini, general manager di Rwa Consulting — La Legge di Stabilità 2016 ha ampliato il novero delle erogazioni agevolate e promosso i servizi di welfare rispetto all'equivalente in denaro. La manovra 2017 ha innalzato le soglie per accedere alla tassazione agevolata e quelle per la conversione del premio di produttività. La Legge di Bilancio 2018 ha inserito il trasporto pubblico nel paniere di prestazioni di welfare previste dall'art. 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (Tuir) e continuato a sostenere economicamente le imprese che intendono introdurre beni e servizi come strumenti integrativi della retribuzione».

Aspetti normativi e nuovi orizzonti che lasciano presagire una crescita repentina del welfare aziendale. Ad oggi, tre quarti dei piani sono finanziati con una sola modalità: il 41% del campione (153 imprese) opta per la liberalità; il 20% (75) sceglie piani finanziati dai rispettivi contratti nazionali di categoria (Ccnl); il 15% (54) li finanzia da conversioni di premi di risultato (Pdr); il restante 27% punta su combinazioni con più fonti di finanziamento: la casistica più diffusa (14% sul totale del campione, ovvero 52 aziende) prevede un mix di conversione Pdr e liberalità; negli altri casi le quote previste dal Ccnl sono integrate con somme convertibili Pdr e/o con liberalità aggiuntive. «Questi dati confermano che le aziende da una parte e le persone dall'altra, hanno bisogno di tempo per comprendere a fondo e apprezzare tutte le potenzialità del welfare aziendale», spiega Nelly Bonfiglio, sales director di Easy Welfare.

I consumi

L'analisi mostra che una quota preponderante dei consumi in flexible benefit riguarda i servizi di rimborso istruzione, sanità e integrazioni previdenziali, che rappresentano circa il 70% dei consumi complessivi del benefit gestito dai portali online. In particolare, i servizi che riguardano l'ambito istruzione rappresentano circa il 31% dei consumi. Il trend risulta essere in linea con i dati del 2016, dove l'aggregato "istruzione, sanità e previdenza" rappresentava circa il 73% dei consumi.

Il lieve scostamento di tali valori tra il 2016 e il 2017 è bilanciato da un aumento dei consumi della tasca "fringe benefit": inteso come card, buoni e cofanetti (16,1% nel 2017 a fronte del 15,7% nel 2016) e servizi dell'area ricreativa (11,7% nel 2017 a fronte del 9,5% nel 2016).

«Se è vero che i servizi del mondo istruzione, sanità e previdenza ricoprono circa tre quarti del totale, risulta tuttavia evidente che un più ampio panel di servizi sta migliorando la soddisfazione dei lavoratori più giovani offrendo loro un'alternativa di spesa laddove le esigenze familiari e sociali sono ancora contenute», osserva Bonfiglio.

Premio di risultato

Rispetto ai tassi di conversione dei Pdr, l'analisi rileva che ci sono ancora margini di miglioramento dal momento che l'a-



stensione o la scelta di non conversione restano diffuse tra i beneficiari di questi premi. Non a caso, su un campione di 27 aziende che hanno gestito 87 mila decisioni di scelta tramite il portale di Easy Welfare, il 71% non ha convertito gli importi del premio a disposizione in quote di flexible benefit.

«Tuttavia, è interessante notare come gli incentivi alla conversione incidano in modo netto sulla scelta di conversione da parte dei beneficiari, aumentando sia la quota di dipendenti che convertono sia le percentuali medie di conversione», sottolinea Bonfiglio.

In generale, rileva la ricerca, le donne risultano più esplicite nella propria scelta di conversione del premio: solo il 63% si astiene contro il 74% degli uomini. Inoltre, le donne tendono a scegliere il welfare più spesso degli uomini (23% contro 17,3%). I dati mostrano anche una maggiore propensione alla conversione dei lavoratori di età compresa tra i 35 e i 55 anni di età. «In questo caso, risulta evidente che chi ha famiglia ha anche un maggiore incentivo a spendere il proprio Pdr in servizi di welfare», conclude Bonfiglio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



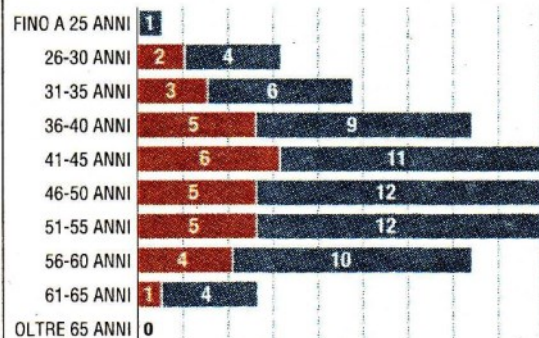
Federico Isenburg (1), ceo Easy Welfare;
Emanuele Lazzarini (2) general manager Rwa;
Nelly Bonfiglio (3) sales director Easy Welfare



LA DISTRIBUZIONE DEL WELFARE

Beneficiari per genere e fascia d'età, in %

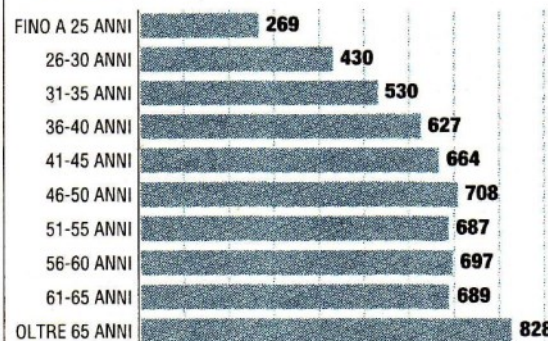
■ DONNA ■ UOMO



Fonte: Osservatorio Easy Welfare

IL BENEFIT MEDIO

Per fascia d'età, in euro



Fonte: Osservatorio Easy Welfare