



 fondo sociale europeo
e fondo europeo sviluppo regionale



CONFINDUSTRIA CUNEO
Unione Industriale della Provincia

Il welfare aziendale

*tra le imprese di
Confindustria Cuneo*

Report di analisi 2019-2020



REGIONE
PIEMONTE

per una crescita intelligente,
sostenibile ed inclusiva
www.regione.piemonte.it/europa2020

INIZIATIVA CO-FINANZIATA CON FSE E FESR



fondo sociale europeo
e fondo europeo sviluppo regionale



CONFINDUSTRIACUNEO
Unione Industriale della Provincia



per una crescita intelligente,
sostenibile ed inclusiva
www.regione.piemonte.it/europa2020
INIZIATIVA CO-FINANZIATA CON FSE E FESR

Prefazione

L'emergenza coronavirus ha avuto un impatto dirompente in tutti gli ambiti dell'economia e della società. Per le imprese è stata un'esperienza drammatica che ha cambiato il quadro di riferimento e l'ordine delle priorità aziendali. Ha sconvolto la gestione delle attività e provocato gravi conseguenze economiche, ma ha anche modificato i valori di riferimento di titolari, manager e lavoratori. Nella prima ondata della pandemia e ancor più in quella in corso, le imprese hanno agito da punto di riferimento per i lavoratori e le loro famiglie e, spesso, anche per il territorio, rafforzando la consapevolezza del proprio ruolo di soggetto sociale.

In base ai recenti risultati del Rapporto Welfare Index PMI 2020, il welfare aziendale ha funzionato, nei mesi della prima ondata emergenziale, come presidio per la salute e la sicurezza dei lavoratori e ha offerto sostegno alle istituzioni e alle comunità locali. Quasi tutte le imprese hanno intrapreso iniziative di sostegno sociale, non limitandosi ad applicare le norme di sicurezza obbligatorie. Si è trattato prevalentemente di iniziative per la salute e la sicurezza dei lavoratori ma anche, in misura molto rilevante, di cambiamenti nell'organizzazione del lavoro per favorire la conciliazione con le esigenze di vita familiare dei dipendenti, e di sostegni economici ai lavoratori. Una quota significativa di aziende hanno intrapreso nuove iniziative di formazione e sostegno all'istruzione. Certamente le aziende maggiori hanno avuto più facilità di azione, ma soprattutto quelle che avevano già sviluppato una policy di welfare aziendale si sono mosse con maggiore impegno anche nell'emergenza Covid.

Nell'ambito del progetto "WWW - We Want Welfare", vincitore del bando attuativo "Disseminazione e diffusione del welfare aziendale tramite enti aggregatori" (Por Fse 2014/2020-Misura 1.8iv.3.2.6.) rientrante nella Strategia di innovazione sociale "We care" della Regione Piemonte, sono state effettuate alcune rilevazioni tematiche sul welfare che hanno accompagnato le indagini che Confindustria Cuneo periodicamente svolge sui temi del lavoro.

I dati raccolti in questo report forniscono, ove possibile, il quadro sulla diffusione del welfare tra le aziende associate a Confindustria Cuneo. Una mappatura più puntuale è stata realizzata per il settore metalmeccanico, che rappresenta una delle principali filiere di specializzazione del territorio cuneese.

L'indagine sul lavoro di quest'anno ha subito alcune limitazioni conseguenti alla situazione di emergenza scaturita, a partire dal mese di marzo, dalla diffusione epidemica del coronavirus. Come è noto, infatti, molte imprese sono state obbligate a sospendere le proprie attività e ne è conseguito un comprensibile cambiamento nell'ordine delle priorità. Questo, oltre al radicale mutamento del contesto esterno, ha condotto ad un calo delle risposte quantificabile in circa il 30%. Tuttavia, il consolidato rapporto di collaborazione con altre associazioni territoriali del Nord Ovest aderenti a Confindustria ha permesso di sopperire al minor flusso di informazioni e di raggiungere adeguate soglie minime di rappresentatività nei casi in cui è risultato necessario. Ove possibile l'analisi è svolta a livello provinciale oltre che regionale.

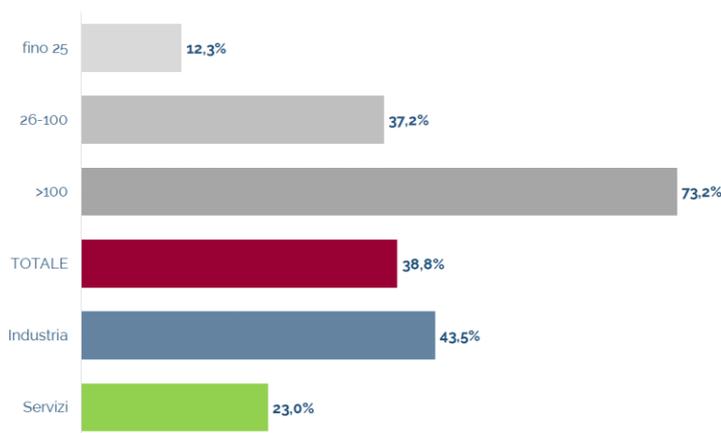
Complessivamente all'iniziativa di quest'anno hanno aderito quasi 1.200 imprese con circa 150.000 dipendenti, tra le quali 260 imprese associate alle associazioni territoriali del Piemonte, per un totale di quasi 25mila addetti. Di queste 156 sono associate a Confindustria Cuneo per un totale di oltre 11mila addetti.

Il focus welfare per le aziende della metalmeccanica cuneese è stato, invece, condotto con un questionario *ad hoc* nel mese di novembre, sia nel 2019 che nel 2020. Ha contribuito a realizzare il focus welfare il 20% delle imprese metalmeccaniche associate a Confindustria Cuneo.

I sistemi di incentivazione: la contrattazione aziendale

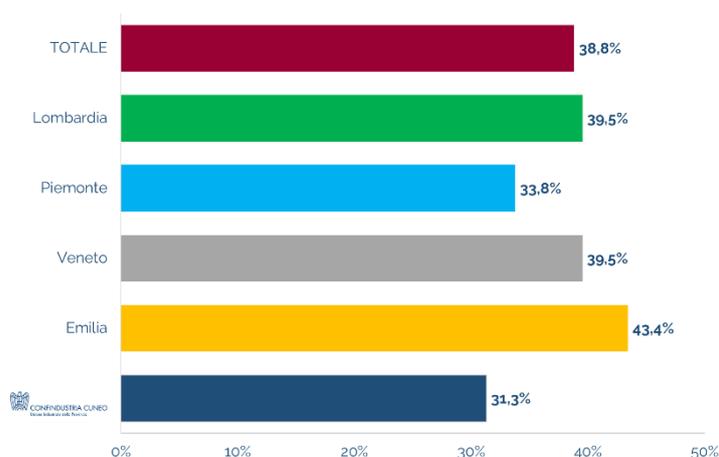
In base a quanto rilevato dall'indagine Confindustria sul lavoro, le aziende che applicano un contratto collettivo aziendale di contenuto economico sono poco più di un terzo del totale. La diffusione cresce all'aumentare della dimensione, dal 12% delle imprese più piccole al quasi 75% delle realtà più grandi. Il ricorso alla contrattazione di secondo livello appare, inoltre, più frequente nell'industria.

Figura 1 – Diffusione contratti aziendali con contenuto economico per dimensione e macro settore



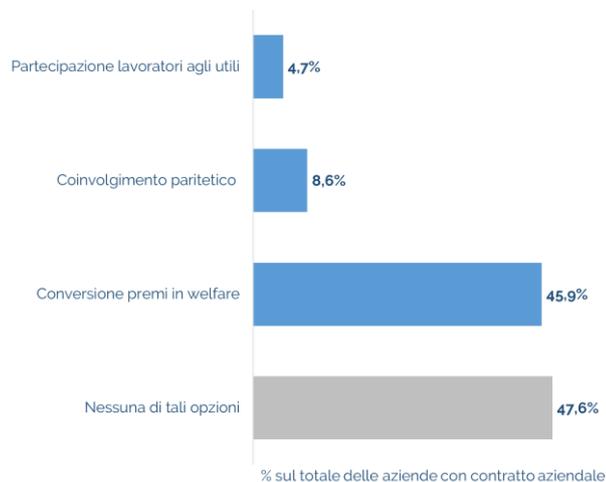
A livello territoriale la diffusione di tali intese è maggiore nel territorio emiliano (43,4%), mentre la percentuale inferiore si registra in Piemonte (33,8%). Sono il 31,3% le aziende associate a Confindustria Cuneo con contratti aziendali con contenuto economico.

Figura 2 – Diffusione contratti aziendali con contenuto economico per territorio



Stando alle informazioni raccolte tra le imprese, quasi un accordo su due prevede la convertibilità del premio erogato in strumenti di welfare (45,9%). Più rare sono, invece, le previsioni di forme di partecipazione agli utili (4,7%) o di coinvolgimento paritetico dei dipendenti (8,6%).

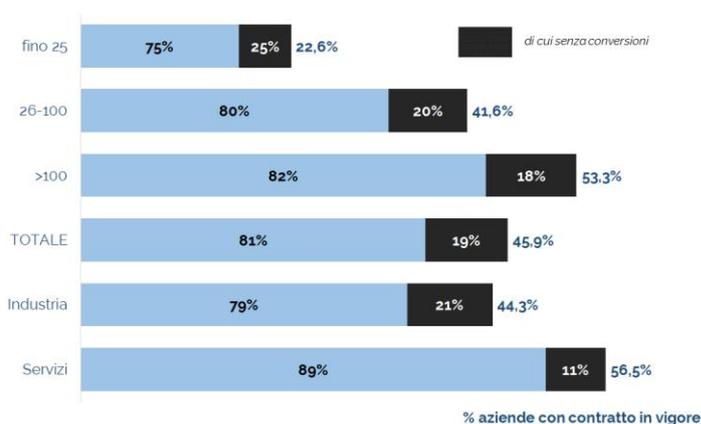
Figura 3 – Previsioni particolari degli accordi aziendali



La clausola di convertibilità è più diffusa (53,3% dei casi) negli accordi stipulati dalle imprese più grandi e nel comparto dei servizi (56,5%).

L'indagine verifica se, quando è prevista, la possibilità di conversione del premio in welfare viene utilizzata dai lavoratori. Stando ai dati raccolti, nella grande maggioranza dei casi questo avviene: tra le aziende che prevedono clausola di convertibilità solo in un caso su cinque l'opportunità non è stata colta dai lavoratori.

Figura 4 – Diffusione di clausole che prevedono la convertibilità dei premi in welfare per settore e classe dimensionale



Come mostra il grafico (Fig. 4), la possibilità di convertire il premio in welfare sfruttando i vantaggi fiscali è più apprezzata nelle imprese del comparto dei servizi (dove non si è concretizzata in circa 1 caso su 10), meno nelle realtà più piccole dove solo 1 azienda su 4 prevede le clausole di convertibilità.

La diffusione delle iniziative di welfare aziendale

Nell'accezione comune, il welfare aziendale è inteso come l'insieme degli elementi remunerativi di natura non monetaria che concorrono in tutto o in parte alla formazione del reddito imponibile da lavoro dipendente e risultano costi deducibili dal reddito di impresa, secondo le norme del Tuir, in particolare gli artt. 51 e 100.

Nella letteratura economica l'offerta di welfare aziendale risulta fortemente correlata a:

- settori economici in cui specifiche competenze professionali sono richieste come fattori critici di successo dell'impresa e dove le politiche di formazione continua si sommano ai benefit per sviluppare e trattenere determinate risorse umane
- tasso di partecipazione femminile e cultura manageriale, che riconosce la complessità dello sforzo di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
- dimensione d'impresa; esistenza di un ufficio dedicato alla gestione delle risorse umane (e non solo all'amministrazione del rapporto di lavoro); capacità dell'impresa di funzionare - singolarmente o assieme ad altre - come centrale d'acquisto competitiva sui mercati dei servizi che compongono il potenziale bouquet del welfare aziendale
- estensione del welfare di origine pubblica nel territorio in cui insiste l'impresa, data la attuale natura integrativa del welfare aziendale
- contesto normativo e cultura di riferimento sulla Corporate Social Responsibility

Questi diversi aspetti si inseriscono ovviamente nel più ampio piano delle politiche remunerative aziendali e nel suo contributo alla massimizzazione sostenibile dei profitti di lungo periodo attraverso il sostegno alla dinamica delle produttività dei fattori - produttività che, nel caso delle risorse umane, è resa più complessa dall'aggiunta di aspetti motivazionali.

Per l'importanza di queste tematiche, non è un caso che il welfare aziendale abbia conosciuto una progressiva diffusione nel nostro paese: dalla detassazione dei premi di risultato trasformabili in benefit alla novazione dell'art. 51 Tuir che amplia l'offerta di servizi di welfare, le fonti contrattuali da cui possono scaturire, la platea di percettori potenziali, la misura entro la quale non concorrono a formare reddito imponibile e, non meno importante, la voucherizzazione delle modalità di acquisizione, in una escalation normativa che coinvolge le leggi di stabilità che si sono susseguite nell'ultimo quinquennio.

Rimane peraltro aperto, in funzione di un ulteriore sviluppo, oltre all'allentamento di alcuni vincoli numerici, il capitolo sulla attrattività della trasformazione dei premi di risultato in servizi di welfare aziendale, che permetterebbe un alleggerimento del cuneo fiscale pianificabile in via preventiva rispetto alle politiche di prezzo, in chiave competitiva.

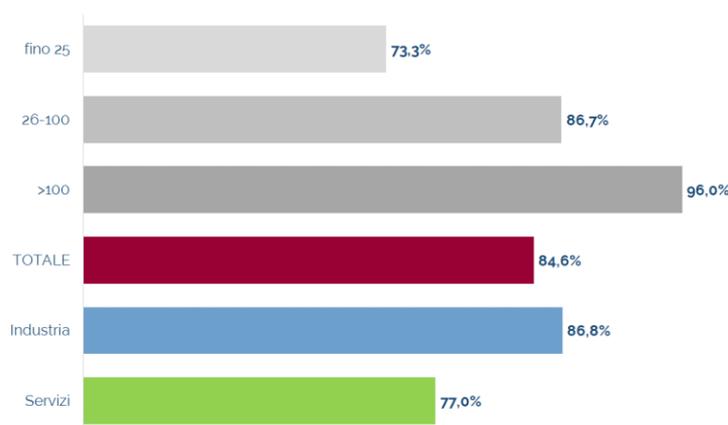
L'indagine ha analizzato la diffusione degli strumenti di welfare aziendale all'interno delle imprese, monitorando il numero di quelle che mettono a disposizione dei propri dipendenti (non dirigenti) i servizi di welfare elencati nell'art. 51 e l'art. 100 del Tuir, ovvero:

1. Assistenza sanitaria integrativa
2. Previdenza complementare
3. Somministrazioni di vitto, mense aziendali
4. Altri fringe benefit
5. Somme e servizi di educazione, istruzione, ricreazione e borse di studio per familiari
6. Somme e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto
7. Servizi di trasporto collettivo
8. Assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti
9. Carrello della spesa

La mappatura ha rilevato la presenza di welfare aziendale, in almeno una di queste forme, nell'85% delle imprese, in aumento rispetto al 76% del 2018 e al 71% del 2017.

È evidente il rapporto tra le dimensioni aziendali e il tasso di diffusione di questi strumenti: le grandi (oltre i 100 dipendenti) si caratterizzano per una presenza più diffusa (96%), mentre le più piccole (fino a 25 dipendenti) raggiungono percentuali di diffusione del 73% e le medie (26-100 dipendenti) sono vicine all'87%.

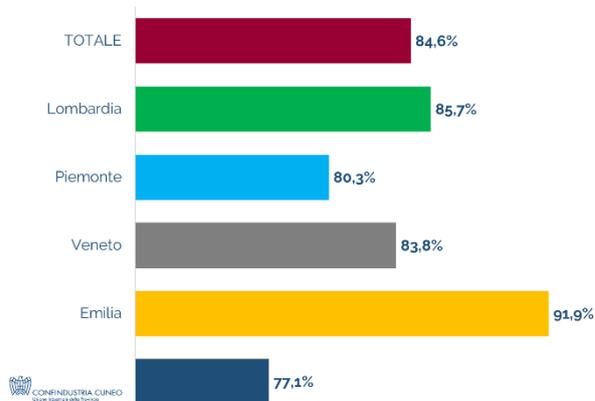
Figura 5 - Diffusione del welfare aziendale per dimensione e settore



A livello settoriale si registra una maggiore penetrazione in ambito manifatturiero (87%) rispetto ai servizi (77%), ragionevolmente spiegata dalla diversa composizione per dimensione d'impresa.

A livello geografico l'Emilia registra una percentuale maggiore di imprese impegnate sul welfare (quasi il 92%) rispetto alla media (85%). La provincia di Cuneo è fanalino di coda con il 77,1%.

Figura 6 - Diffusione del welfare aziendale per territorio



Il costo del welfare aziendale

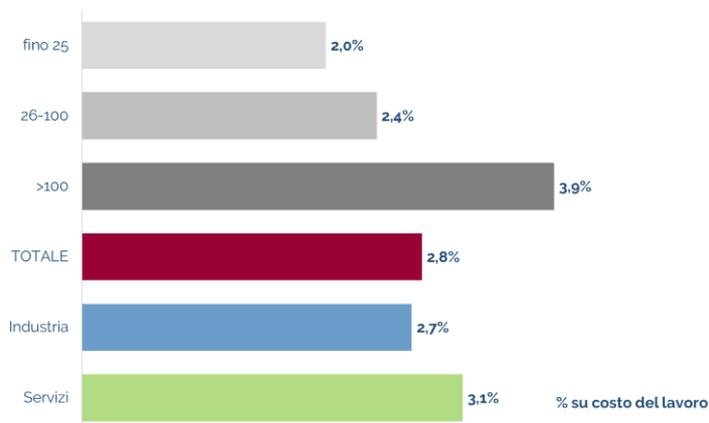
L'indagine ha raccolto informazioni sugli oneri delle varie misure, espresse sotto forma di incidenza percentuale sul costo del lavoro.

In media, stando alle indicazioni fornite dalle imprese che hanno partecipato alla rilevazione, gli strumenti di welfare assorbono complessivamente risorse pari al 2,8 % del costo del personale, in crescita rispetto al 2,7% del 2018 e al 2,2% nel 2017.

Le imprese di maggiori dimensioni dichiarano un'incidenza più elevata, pari al 3,9%, quasi il doppio rispetto alle piccole (2%) ed alle medie (2,4%).

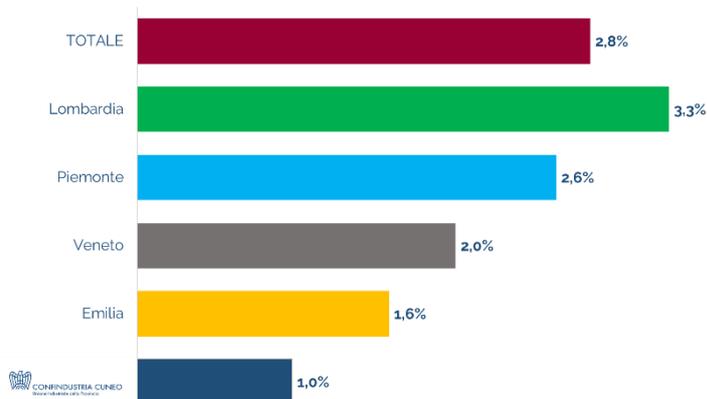
La distinzione per settori conferma l'investimento più elevato nei servizi (3,1%) osservato lo scorso anno rispetto all'industria (2,7%).

Figura 7 - Incidenza % sul costo del lavoro del welfare aziendale per dimensione e settore



A livello territoriale l'investimento in welfare oscilla tra il 3,3% della Lombardia e l'1,6% dell'Emilia. A distanza, anche in questo caso, le imprese di Confindustria Cuneo con l'1%.

Figura 8 - Incidenza % sul costo del lavoro del welfare aziendale per territorio

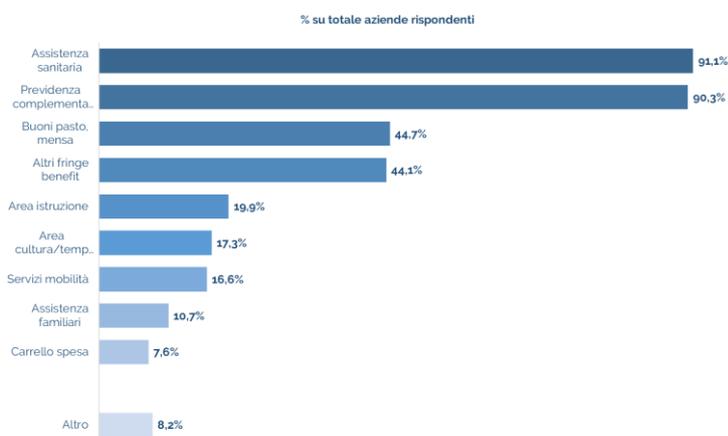


Gli strumenti in dettaglio

Relativamente alla diffusione dei singoli strumenti di welfare, ai primi posti si posizionano, con ampio distacco, l'assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare, presenti rispettivamente nel 91,1% e nel 90,3% delle imprese che hanno dichiarato l'utilizzo di almeno una forma di welfare. La ragione risiede nel fatto che questi due benefit sono previsti da tutti i principali CCNL applicati dalle aziende del Sistema Confindustria.

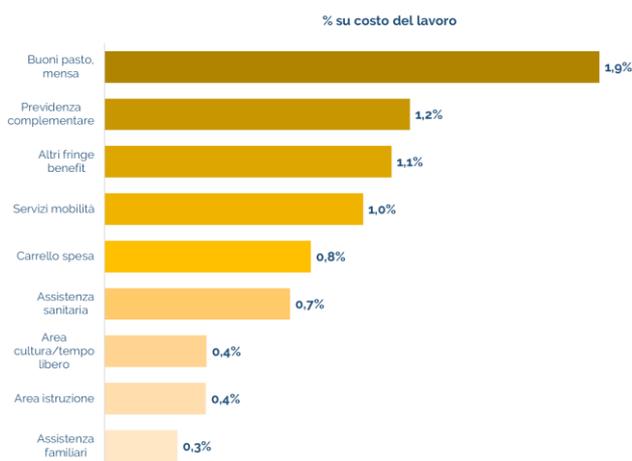
Seguono, a distanza, i buoni pasto e mensa (44,7%), altri fringe benefit¹ (44,1%) e, con percentuali inferiori alla metà, tutti gli altri.

Figura 9 - Diffusione strumenti welfare aziendale ex artt. 51 e 100 del Tuir



Se si guarda, invece, all'incidenza sul costo del lavoro, il ranking degli strumenti di welfare cambia in modo sostanziale.

Figura 10 - Costo degli strumenti welfare aziendale ex artt. 51 e 100 del Tuir



¹ Specifici beni e servizi concessi ai dipendenti (autovetture assegnate ad uso promiscuo; fabbricati in locazione, in uso o in comodato; prestiti agevolati; servizi di trasporto ferroviario di persone gratuiti) di cui al comma 4, art. 51 del TUIR.

Il servizio più oneroso risulta essere quello dei buoni pasto e della mensa, che incide in media per l'1,9% sul costo del personale. Al secondo posto, ma a distanza, si colloca la previdenza complementare: metterla a disposizione dei dipendenti grava sull'azienda per l'1,2% del costo del lavoro. Seguono gli altri fringe benefit con l'1,1%, i servizi di mobilità con l'1% e il carrello spesa con lo 0,8%.

L'assistenza sanitaria integrativa, il servizio più diffuso tra le aziende, assorbe mediamente risorse per lo 0,7% del costo del lavoro: un onere relativamente contenuto considerata la ricaduta sociale di questo importante strumento.

Area cultura e tempo libero, area istruzione e assistenza familiari chiudono l'elenco con un costo inferiore al mezzo punto percentuale.

L'assistenza sanitaria integrativa

Attraverso l'indagine Confindustria sul lavoro, è stato svolto uno specifico approfondimento sullo strumento di welfare più diffuso, ovvero l'assistenza sanitaria integrativa.

Il sistema sanitario italiano si basa su tre fondamentali pilastri:

- il primo pilastro è rappresentato dal **sistema sanitario nazionale**, diretto a garantire l'assistenza sanitaria di base a tutti i cittadini e prestazioni sanitarie adeguate alle fasce economicamente più deboli della popolazione
- il secondo pilastro è costituito dal **sistema di sanità integrativa** gestito dagli enti di sanità integrativa (Fondi Sanitari, Società Generali di Mutuo Soccorso e Casse di Assistenza Sanitaria)
- il terzo pilastro consiste nel **sistema di sanità privata**, gestito dalle compagnie assicurative

L'assistenza sanitaria integrativa è in genere ritenuta alternativa preferibile sotto il profilo dell'equità e del contrasto alle disuguaglianze rispetto alla spesa privata individualizzata *out of pocket*, ovvero rispetto al terzo pilastro del sistema sanitario. Le ragioni di questa preferenza sono legate al fatto che la sanità integrativa tende a favorire sia la socializzazione dei rischi sanitari, sia il coinvolgimento attivo nel suo sviluppo/gestione delle parti sociali e della società civile organizzata.

Uno degli aspetti più interessanti del secondo pilastro risiede nella sua natura collettiva data dalla logica mutualistica che sta alla base degli enti autorizzati ad operare in tale ambito. Una importanza fondamentale hanno - in questo contesto - i **fondi sanitari integrativi**, in particolare quelli negoziali di origine contrattuale istituiti dalle parti sociali.

Fondamentale, sotto questo punto di vista, la capacità del secondo pilastro della sanità di ampliare, in modo stabile e il più possibile universalistico, la copertura dei bisogni sanitari laddove il sistema sanitario nazionale non arrivi, integrando l'offerta.

L'assistenza sanitaria integrativa, su cui - secondo l'indagine - le imprese investono mediamente risorse pari a circa lo 0,7% del costo del personale, sta assumendo un ruolo significativo grazie alla sua capacità di rispondere ad una duplice esigenza:

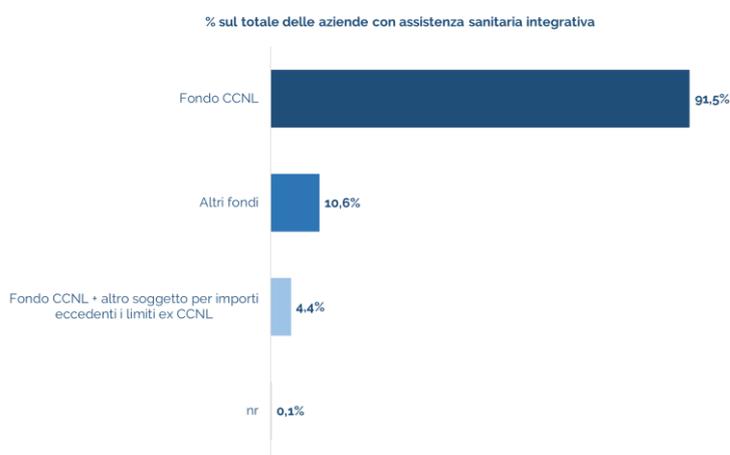
- da un lato per quella di assicurare la **sostenibilità** e l'**efficienza economica** del **sistema sanitario nazionale**, contenendo e razionalizzando la spesa e agendo sul rapporto tra prestazioni e risorse

- dall'altro quella di promuovere l'**adeguatezza delle risposte ai bisogni di protezione** della salute dei cittadini, agendo sull'efficacia delle prestazioni, dalla prevenzione, alla diagnosi, alla cura e alla riabilitazione

L'assistenza sanitaria integrativa di origine contrattuale costituisce una componente rilevante del secondo pilastro, sostenuta anzitutto dalla contrazione collettiva nazionale (a partire dal 1992), ma anche, in misura crescente, dai contratti integrativi predisposti dalle aziende, che includono materie di welfare.

In base alle informazioni raccolte, l'assistenza sanitaria erogata attraverso il CCNL di riferimento è la soluzione scelta da oltre il 91% delle imprese che offrono questo strumento di welfare.

Figura 11 - Assistenza sanitaria integrativa: fondi a cui le aziende scelgono di versare i contributi



Le esperienze del settore metalmeccanico con il Fondo Métasalute o della chimica con il Faschim rappresentano sicuramente delle eccellenze in questo campo, non solo per la consistenza dei piani sanitari, ma anche per la scelta innovativa di offrire l'assistenza sanitaria integrativa anche ai familiari a totale carico delle aziende, che ha agevolato l'aumento esponenziale degli aderenti. Questo ha certamente comportato una maggiore complessità di gestione, ma ha garantito ai fondi una dimensione di iscritti e di prestazioni erogate davvero notevoli.

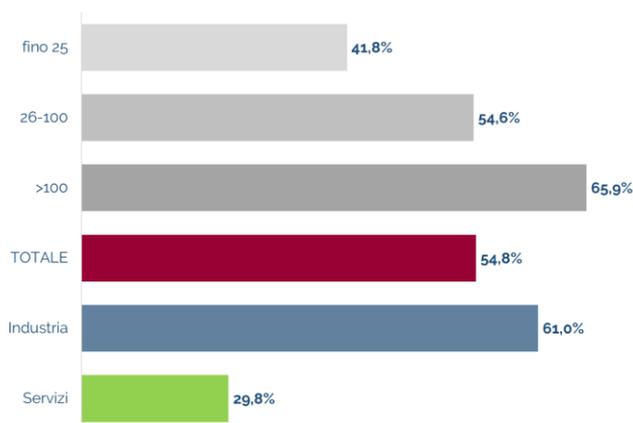
Peraltro, l'impegno delle imprese per l'offerta di benefit di welfare (inclusi quelli di natura sanitaria) ai propri dipendenti e ai loro famigliari si presenta anche al di fuori della contrattazione, nell'ambito di piani di welfare aziendale sviluppati in modo unilaterale dal management. Per le imprese – in particolare per quelle di piccola e media dimensione – la sanità integrativa e in particolare il suo nesso con il welfare contrattuale costituiscono un terreno relativamente nuovo e ancora in buona misura da esplorare.

Un filone da sviluppare per il futuro è sicuramente quello della *Long Term Care* e della non autosufficienza: l'invecchiamento della popolazione e la maggior richiesta di servizi in questa direzione potrebbero ricevere un notevole supporto dai piani sanitari dei fondi negoziali e stanno spingendo molte imprese a sviluppare velocemente questo ambito.

Proprio per tali ragioni, l'indagine sul lavoro ha indagato per la prima volta anche l'aspetto delle **tutele integrative**.

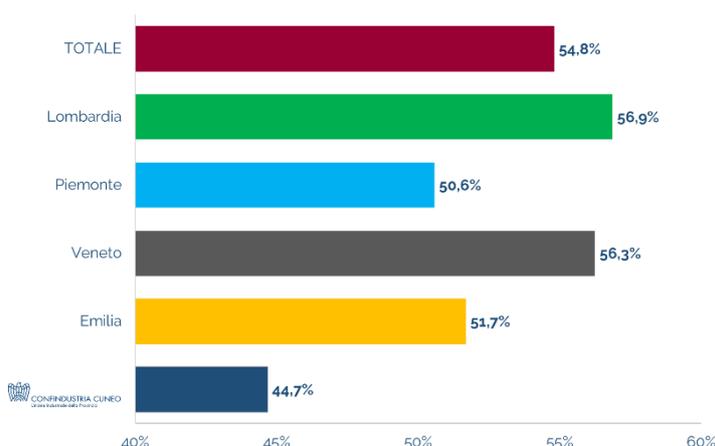
Tra le aziende che mettono a disposizione dei loro dipendenti l'assistenza sanitaria integrativa, quelle che offrono tutele integrative sono la maggioranza (54,8%) e si concentrano in particolare tra le più grandi, che in due casi su tre scelgono una copertura più completa.

Figura 12 - Percentuale di imprese che offrono una copertura ai familiari e a non autosufficienti per dimensione e settore



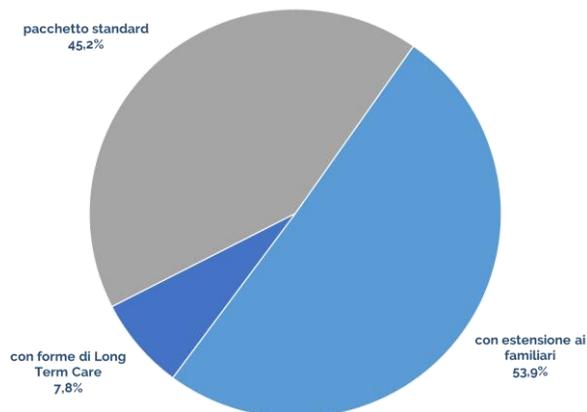
A livello territoriale, sono le imprese lombarde ad offrire più frequentemente una copertura ai familiari e ai non autosufficienti (56,6% dei casi). In provincia di Cuneo la percentuale di aziende che mette a disposizione queste coperture sfiora il 45%, ben al di sotto della media (54,8%).

Figura 12 - Percentuale di imprese che offrono una copertura ai familiari e a non autosufficienti per territorio



La tutela integrativa prevalente è l'estensione ai familiari (53,9%), mentre più raramente sono contemplate forme di *Long Term Care* (7,8%).

Figura 13 - Tutele previste per l'assistenza sanitaria integrativa



Nel difficile periodo legato all'emergenza sanitaria generata dalla pandemia da COVID-19 alcuni fondi sanitari hanno inserito misure di sostegno per i lavoratori che hanno contratto il virus e in questa direzione, anche per la fase 2, molte imprese attraverso misure interne di welfare si sono organizzate per fornire ai dipendenti strumenti adeguati di supporto, con particolare riferimento al tema dello screening.

Sul tema dell'assistenza sanitaria integrativa possono rappresentare valore aggiunto anche le intese di tipo territoriale volte alla creazione collaborazioni e rapporti tra aziende che sviluppano misure di welfare sia individualmente che in sinergia con altre imprese e amministrazioni pubbliche con ricadute positive sul territorio e sulle persone che lo popolano.

Focus: il welfare nella metalmeccanica

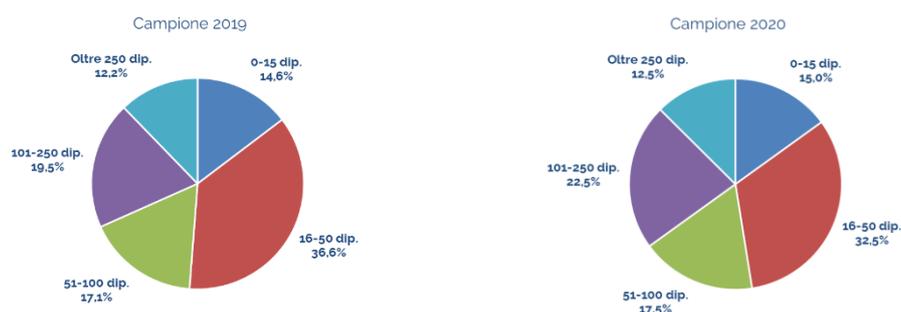
Nell'ottica di meglio indirizzare gli interventi dello Sportello Welfare di Confindustria Cuneo, tra le attività inserite nel progetto "WWW – We Want Welfare", si è deciso di effettuare un approfondimento sullo sviluppo delle politiche di welfare nel **settore metalmeccanico**.

Attraverso la somministrazione di un questionario *ad hoc*, a novembre 2019 e a novembre 2020, è stato possibile osservare l'evoluzione del ricorso alle politiche di welfare nell'arco di 12 mesi.

Il campione delle due rilevazioni è risultato omogeneo e pertanto particolarmente significativo: si tratta quasi esclusivamente piccole e medie imprese, mentre la quota di grandi imprese si è attestata a circa il 12%.

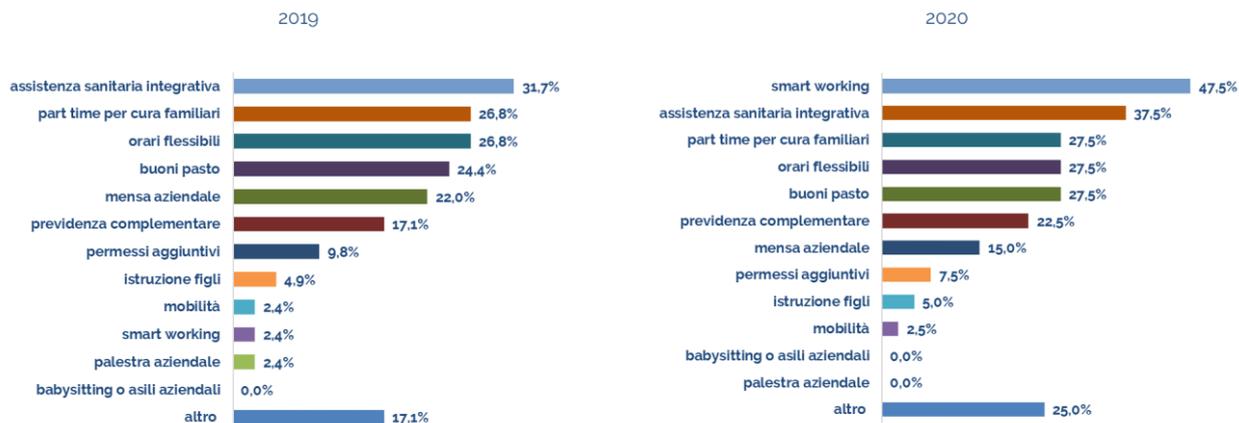
Ha preso parte ad entrambe le edizioni dell'indagine circa il 20% delle aziende metalmeccaniche associate a Confindustria Cuneo.

Figura 14 – Il campione per dimensione aziendale



Tra le imprese che hanno introdotto una politica di welfare aziendale, le forme più utilizzate sono variate in modo sensibile nell'arco dell'ultimo anno per ragioni strettamente collegate al mutato contesto congiunturale e alle nuove esigenze che si sono manifestate a seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19.

Figura 15 – Forme di welfare presenti in azienda

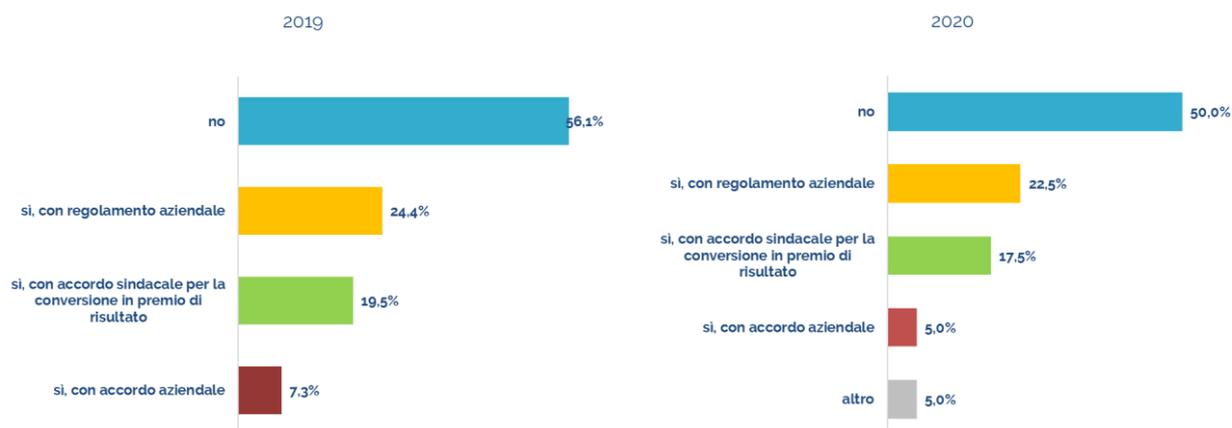


È il caso, in particolare, dello smart working: utilizzato da appena il 2,4% delle imprese metalmeccaniche che adottavano forme di welfare nel 2019, ha fatto un balzo al 47,5% nel 2020. Le aziende che già lo utilizzavano, infatti, hanno rafforzato il ricorso a questo strumento, mentre molte altre lo hanno sperimentato per la prima volta nei mesi del primo lockdown.

Alla luce dei cambiamenti epocali che la pandemia ha generato, anche altre forme di welfare a beneficio dei dipendenti sono state intensificate da parte delle aziende metalmeccaniche: è il caso, in particolare, dell'assistenza sanitaria integrativa (dal 31,7% del 2019 al 47,5%), del part-time per la cura dei familiari e degli orari flessibili (entrambi dal 26,8% al 27,5%), e della previdenza complementare (dal 17,1% al 22,5%).

Ancora molto basso il ricorso a strumenti di welfare legati all'istruzione dei figli, usati dal 5% delle imprese, e alla mobilità (2,5%).

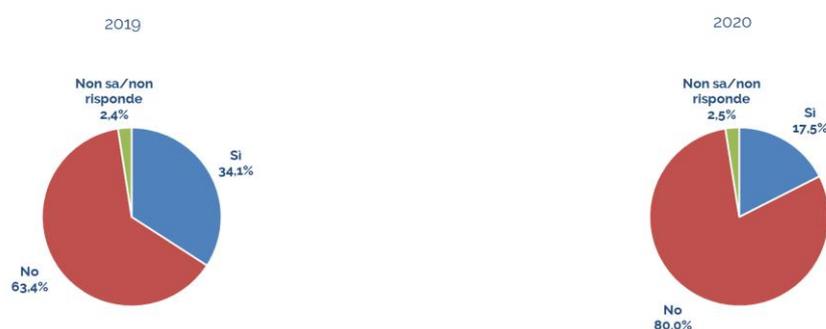
Figura 16 – Formalizzazione forme di welfare attivate



Nel 2019, il 56,1% delle aziende metalmeccaniche non aveva formalizzato le tipologie di welfare attivate. A distanza di un anno, tale percentuale è scesa al 50%. Più frequentemente le imprese hanno reso formali gli strumenti di welfare utilizzati attraverso il regolamento aziendale (24,4% nel 2019 e 22,5% nel 2020) e gli accordi sindacali per la conversione del premio di risultato (19,5% nel 2019 e 17,5% nel 2020). L'accordo aziendale è stato usato dal 7,3% delle aziende nel 2019 e dal 5% nel 2020. Nel 2020 un ulteriore 5% di imprese ha fatto ricorso ad altri tipi di formalizzazione.

Nel 2019 il 34,1% delle aziende dichiarava di avere in programma di riconoscere un credito welfare più ricco rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento. Tale percentuale scende al 17,5% nel 2020.

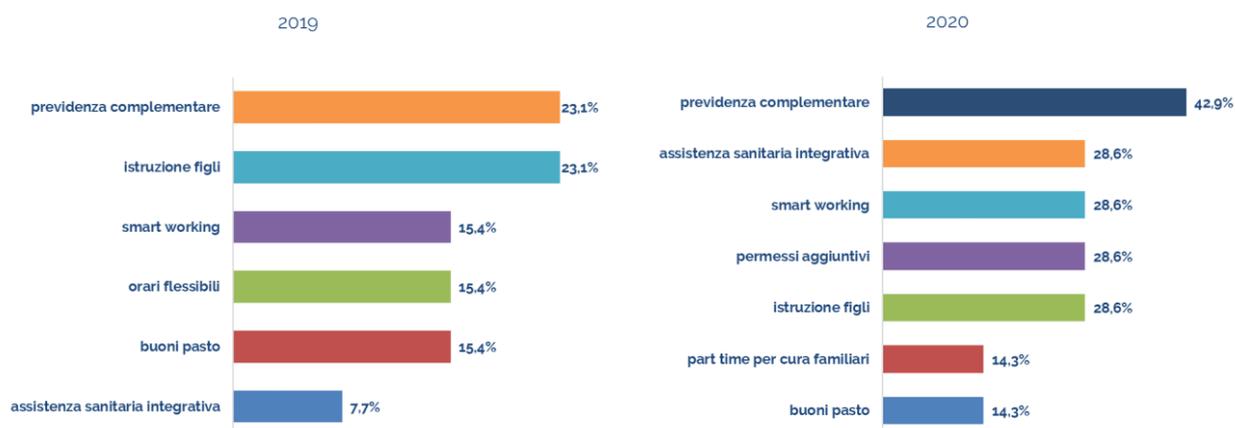
Figura 17 – Aziende con programmi di credito welfare maggiore rispetto al CCNL



Nel 2019 il 19,5% delle imprese intervistate non aveva ancora introdotto forme di welfare. Tale percentuale è scesa di 2 punti nel 2020.

Tutte le aziende che ancora non hanno introdotto il welfare in azienda, hanno manifestato l'intenzione di farlo nel breve termine.

Figura 18 – Forme di welfare che le aziende metalmeccaniche hanno in programma di implementare



In particolare, tra le forme di welfare che le imprese metalmeccaniche hanno in programma di introdurre a beneficio dei propri lavoratori, è cresciuta in modo particolare tra il 2019 e il 2020 la previdenza complementare (dal 23,1% al 42,9%). Lo stesso è successo per l'assistenza sanitaria integrativa, la cui implementazione è ora prospettata dal 28,6% del campione contro il 7,7% del 2019.

Sale dal 15,4% al 28,6% lo smartworking, mentre fanno la loro comparsa nel 2020 i permessi aggiuntivi (28,6%) e il part-time per la cura dei familiari (14,3%). L'intenzione di inserire strumenti di welfare per favorire l'istruzione dei figli era stata manifestata dal 23,1% delle imprese metalmeccaniche nel 2019, ora tale percentuale sale al 28,6%.

Figura 19 – Metodi di valutazione per individuare quali forme di welfare implementare



Per la valutazione delle forme di welfare da utilizzare, le aziende si sono rivolte principalmente a piattaforme già strutturate (circa il 40% sia nel 2019 che nel 2020). Le analisi dell'ufficio personale sono state contemplate nel 28,6% dei casi nel 2019 e nel 21,4% nel 2020. In crescita la discrezionalità del titolare passata dal 17,1% al 35,7%.

La centralità della persona nelle politiche aziendali è confermata dalla crescita delle richieste delle aziende metalmeccaniche di approfondimenti sul tema del welfare da parte delle Associazioni datoriali quali Confindustria Cuneo: erano il 19,5% del campione nel 2019, sono oggi il 40%.



fondo sociale europeo
e fondo europeo sviluppo regionale



CONFINDUSTRIACUNEO
Unione Industriale della Provincia



A cura del
Centro Studi Confindustria Cuneo
Novembre 2020



per una crescita intelligente,
sostenibile ed inclusiva
www.regione.piemonte.it/europa2020
INIZIATIVA CO-FINANZIATA CON FSE E FESR



 fondo sociale europeo
e fondo europeo sviluppo regionale



a cura del Centro Studi



per una crescita intelligente,
sostenibile ed inclusiva
www.regione.piemonte.it/europa2020

INIZIATIVA CO-FINANZIATA CON FSE E FESR