SCM S.p.A

SOLUTIONS CAPITAL MANAGEMENT

società di intermediazione mobiliare

WELFARE AZIENDALE

WELFARE AZIENDALE

Il Welfare Aziendale è l'**insieme delle iniziative volte ad incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia**. Questo nuovo sistema di retribuzione sta diventando sempre più punto fondamentale di ogni realtà lavorativa, indipendentemente dal settore di riferimento. **Il bisogno di Welfare si può dunque definire universale**: un piano ben strutturato è in grado di soddisfare i bisogni e le esigenze dei lavoratori.

Fondamentale è l'analisi dei bisogni dell'imprenditore, individuare le persone chiave dell'azienda, tutelare i quadri, i dirigenti ed i collaboratori, pensando anche alle loro famiglie; soluzioni ad hoc studiate per le persone e finalizzate a salvaguardare gli interessi dell'impresa, per l'ottenimento del piano assicurativo personalizzato.

SCM S.p.A.
SOLUTIONS CAPITAL MANAGEMENT
società di intermediazione mobiliare

IL CIRCOLO VIRTUOSO E I VANTAGGI

I vantaggi che l'impresa stessa può ottenere dall'applicare piani di welfare sempre più "sofisticati":

- Migliorare le condizioni concrete di vita del dipendente in modo che possa dedicarsi al proprio lavoro con maggior produttività.
- Erogare benefici che si traducono in "aumenti di reddito reale" per il dipendente, sostituendoli ad "aumenti salariali" che incrementano il costo del lavoro senza efficienza fiscale per l'azienda e per il dipendente.
- Migliorare la capacità dell'impresa di attrarre e trattenere capitale umano di qualità.

SCM SOLUTIONS CAPITAL MANAGEMENT società di intermediazione mobiliare

Fonte: RAPPORTO 2017, WELFARE INDEX PMI

LEGGE DI STABILITÀ 2017 (11 dic. 2016 N.232)

Le recenti norme hanno rafforzato gli incentivi alle imprese, assegnando ad esse un ruolo centrale in un nuovo welfare di sussidiarietà. Il welfare aziendale fa leva sul rapporto che le imprese hanno con i lavoratori e le loro famiglie per offrire risposta a una vasta gamma di bisogni, integrando le prestazioni del welfare pubblico e del welfare complementare collettivo.

La legge di stabilità 2017 (Legge 11 dicembre 2016 n. 232) ha ampliato ulteriormente il range dei benefici aziendali incentivati, includendo le assicurazioni per la non autosufficienza e per le malattie gravi; ha rafforzato gli incentivi all'utilizzo dei premi di risultato per servizi di welfare; ha incluso la negoziazione collettiva nazionale tra le fonti istitutive di welfare aziendale.
Ha inoltre previsto vantaggi fiscali per le coperture del rischio di non autosufficienza e per le malattie gravi.

Con la nuova normativa, azienda e lavoratore beneficiano entrambi di una più ampia fiscalità favorevole: l'azienda risparmia e il lavoratore percepisce di più (in servizi) rispetto a quanto avrebbe ricevuto se quegli importi gli fossero stati corrisposti in denaro con la busta paga (e quindi tassati).

IL SISTEMA PRODUTTIVO ITALIANO

NUMERO DI IMPRESE PRIVATE PER CLASSI DIMENSIONALI

	Industria e Servizi		Agricoltura		Totale
Grandi imprese	Oltre 250 addetti	3.871			3.871
Medie imprese	Da 51 a 250 addetti	23.138	Oltre 2.500 gg.	2.942	26.080
Piccole imprese	da 10 a 50 addetti	184.324	Da 501 a 2.500 gg.	102.101	286.425
Microimprese	Meno di 10 addetti	4.448.945	Fino a 500 gg.	1.516.459	5.965.404
Totale		**4.660.278**		**1.621.502**	**6.281.780**
					312.505 PMI

Fonti: ISTAT - Registro ASIA 2014 per l'industria e i servizi; ISTAT – Censimento dell'agricoltura 2011; elaborazioni Innovation Team.
Le classi dimensionali dell'agricoltura sono basate sul numero di giornate lavorate.

SCM SOLUTIONS CAPITAL MANAGEMENT società di intermediazione mobiliare

Fonte: RAPPORTO 2017, WELFARE INDEX PMI

LA RESPONSABILITÀ DELL'AZIENDA

Il welfare aziendale si propone come una componente fondamentale della **responsabilità sociale dell'impresa**.
L'impresa che promuove il **benessere e la sicurezza dei dipendenti** rafforza la propria capacità di gestire le risorse secondo i propri obiettivi di business, con l'intento di **migliorare la produttività** e **acquisire un vantaggio competitivo** sui concorrenti.

In uno scenario di prolungata instabilità economica, **la questione emergente è la crescente fragilità sociale del paese.** Certamente pesa sulla fragilità sociale la **riduzione dei livelli di copertura del welfare pubblico**.
Negli ultimi mesi numerosi studi e autorevoli interventi hanno fornito contributi su questo tema. Il presidente dell'INPS Boeri ha evidenziato il **rischio sociale derivante dalla maturazione per le giovani generazioni di redditi pensionistici molto inferiori alle attese** e non adeguatamente integrati dalla previdenza complementare.
Per quanto riguarda la sanità si allarga il fenomeno della **rinuncia alla cura**: secondo una ricerca del CENSIS sono 11 milioni le persone che nel corso dell'anno hanno rinunciato o rinviato il ricorso a prestazioni sanitarie.

MOBILITÀ SOCIALE E MOBILITÀ DEL LAVORO

Uno dei temi chiave in Italia è l'indebolimento della famiglia come prima e fondamentale rete sociale di protezione. Oggi quasi un terzo delle famiglie italiane sono costituite da un solo componente, e una quota simile, vicina al 30%, è costituita dagli anziani che vivono soli.

L'evoluzione dei modelli familiari ha subìto una forte accelerazione. È in aumento la mobilità delle scelte di vita personali: il tasso di separazione ha superato la quota di un terzo ed è raddoppiato rispetto agli anni '90. Nel 2016 il 28% dei figli sono nati fuori del matrimonio. Un recente studio dell'ISTAT ha permesso di misurare le nuove forme famigliari: si tratta di 8 milioni di famiglie diverse dalla tradizionale condizione matrimoniale, al cui interno vivono il 22% degli italiani.

Il ritardo normativo con cui il nostro paese tutela le nuove forme familiari è anch'esso un problema di welfare. In questo nuovo contesto **il welfare aziendale gioca un ruolo importante a sostegno della mobilità sociale e della mobilità del lavoro.** Infatti comprende **iniziative a favore delle famiglie per favorire l'istruzione dei figli e la mobilità sociale delle nuove generazioni, iniziative per la formazione dei lavoratori, soluzioni di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, servizi per la maternità e per il sostegno delle pari opportunità, supporti per i soggetti deboli.**

SCM S.p.A.
SOLUTIONS CAPITAL MANAGEMENT
società di intermediazione mobiliare

FLESSIBILITÀ E PERSONALIZZAZIONE

L'attualità del welfare aziendale è imposta dalle trasformazioni sociali che abbiamo esaminato:

- **il cambiamento del mercato del lavoro, che comporta una domanda di sostegno alla mobilità e alla qualificazione delle generazioni attuali e future;**
- **il cambiamento della famiglia, indebolita nella sua funzione di assicurare la coesione sociale tra le generazioni;**
- **il crescente peso delle dipendenze sociali e delle esclusioni.**

Queste trasformazioni generano bisogni molteplici, distribuiti in modo difforme nel territorio e differenziati tra gli stessi lavoratori secondo le condizioni familiari e le fasi di vita di ognuno.
Ciò rende impossibile pensare a soluzioni universali. **I valori guida del welfare aziendale sono la flessibilità dei piani aziendali e la possibilità di personalizzare le soluzioni per ogni lavoratore.**

LE 12 AREE DEL WELFARE AZIENDALE E LE INIZIATIVE

1	Previdenza integrativa
2	Sanità integrativa
3	Servizi di assistenza
4	Polizze assicurative
5	Conciliazione vita-lavoro, sostegno ai genitori, pari opportunità
6	Sostegno economico ai dipendenti e alle famiglie
7	Formazione per i dipendenti
8	Sostegno all'istruzione di figli e familiari
9	Cultura, ricreazione e tempo libero
10	Sostegno ai soggetti deboli e integrazione sociale
11	Sicurezza e prevenzione degli incidenti
12	Welfare allargato al territorio e alla comunità

Il tasso di iniziativa nelle aree del welfare aziendale rappresenta la quota percentuale di imprese che attuano almeno una iniziativa per area. Al primo posto, con un tasso del 46,3%, le polizze assicurative per il personale, diverse dalle assicurazioni previdenziali e sanitarie; tuttavia, se escludiamo le polizze infortuni che in molti casi sono obbligatorie, il tasso di iniziativa nelle assicurazioni scende al 17,1%. In altre cinque aree l'iniziativa delle imprese è molto elevata, pari o superiore al 33%. Si tratta del sostegno economico ai lavoratori, della sicurezza e prevenzione degli incidenti, della formazione del personale, della conciliazione vita-lavoro. La sanità integrativa fa parte di questo gruppo: il 34,8% delle imprese ha attuato iniziative, prevalentemente aderendo ai fondi istituiti dai CCNL. Se limitiamo l'ambito della sanità integrativa alle sole iniziative aziendali, queste sono attuate da un numero minore di imprese: l'8,2%. Le iniziative aziendali di previdenza integrativa sono attuate dal 23,4% delle imprese. Seguono aree con tassi di iniziativa meno elevati: il welfare allargato al territorio (17,3%), il sostegno ai soggetti deboli e all'integrazione sociale (7,7%), i servizi di assistenza per i lavoratori e le loro famiglie (6,7%), le iniziative per la cultura, la ricreazione e il tempo libero (5,8%), il sostegno all'istruzione dei familiari (2,7%).

SCM SOLUTIONS CAPITAL MANAGEMENT società di intermediazione mobiliare

Fonte: RAPPORTO 2017, WELFARE INDEX PMI

GLI OBIETTIVI E LE POLITICHE

Le PMI affrontano il welfare aziendale principalmente con lo scopo di **migliorare la soddisfazione dei lavoratori e il clima interno**. Le aziende che coinvolgono i lavoratori nell'ascolto dei bisogni e nell'attuazione delle iniziative sono anche le più attive nel promuovere iniziative di welfare, non limitandosi ad applicare le disposizioni dei contratti collettivi nazionali. Nella maggior parte dei settori produttivi e in tutte le classi dimensionali questo obiettivo è considerato prioritario da più del 50% delle imprese. Il 66% delle imprese sono focalizzate su obiettivi di gestione del personale: migliorare la soddisfazione e il clima (50,7%) e fidelizzare i lavoratori (16%). Gli obiettivi di carattere economico-gestionale sono considerati prioritari per le politiche di welfare aziendale dal 20% delle imprese: incentivare la produttività del lavoro (16,6%) e contenere il costo del lavoro grazie ai vantaggi fiscali (3,6%).

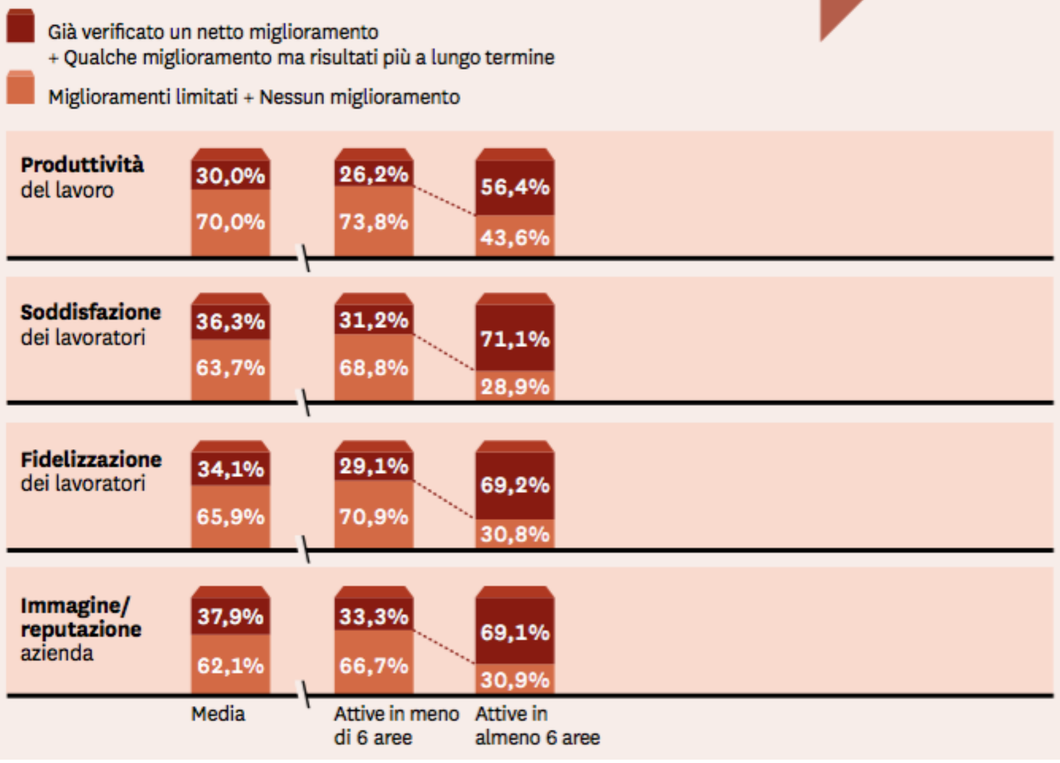
Solo le imprese dell'industria danno una importanza maggiore (28,8%) all'obiettivo di incrementare la produttività. In realtà gli imprenditori ritengono che il welfare aziendale abbia un impatto non immediato sulla produttività aziendale e si attendono risultati nel lungo termine più che nel breve. Gli incentivi fiscali non sono considerati lo scopo per cui attivare le iniziative di welfare, ma sono certamente decisivi per renderle fattibili.

Gli obiettivi di comunicazione legati alla responsabilità dell'impresa sono considerati in una posizione secondaria: **migliorare l'immagine e la reputazione aziendale** (9,2%).

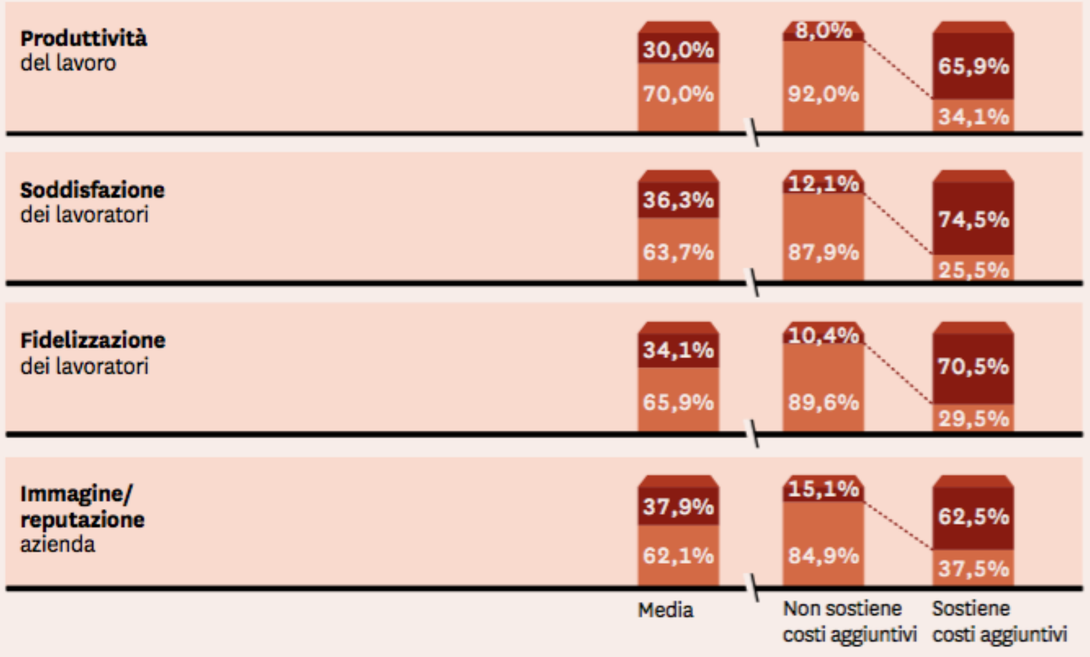
IMPATTO SUL BUSINESS

Relazione tra ampiezza delle iniziative e impatto sul business

Nella sua impresa, qual è l'impatto delle iniziative di welfare aziendale su ciascuno dei seguenti fattori?



Relazione tra spesa di welfare e impatto sul business



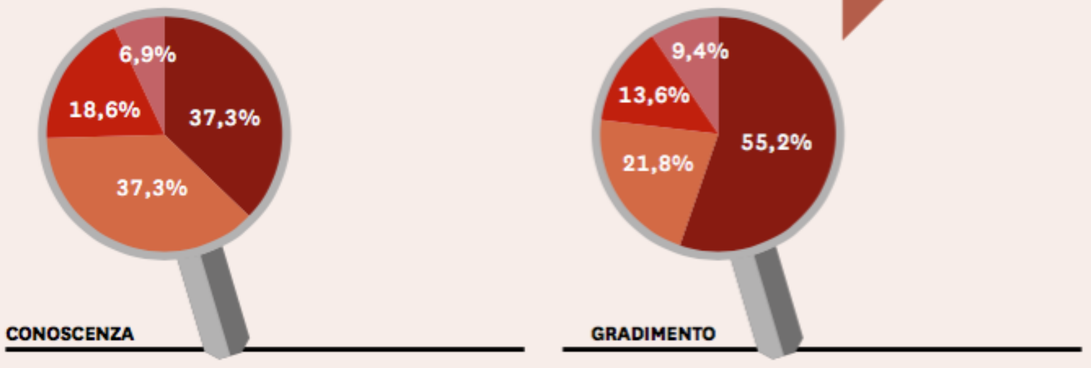
SCM SOLUTIONS CAPITAL MANAGEMENT società di intermediazione mobiliare

Fonte: RAPPORTO 2017, WELFARE INDEX PMI

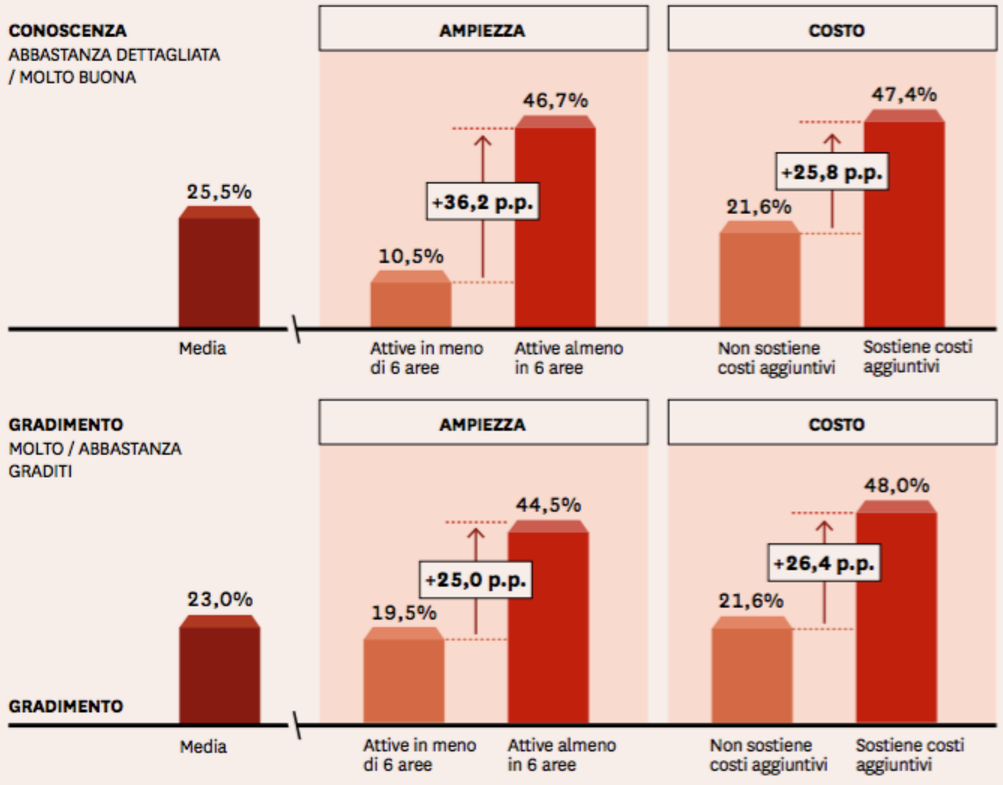
GRADIMENTO DEI LAVORATORI

Conoscenza e gradimento del welfare aziendale da parte dei lavoratori secondo le imprese

A suo parere quanto i lavoratori conoscono e apprezzano le iniziative di welfare aziendale attuate dalla sua impresa?



Conoscenza e gradimento dei lavoratori per ampiezza e costo del welfare aziendale



SCM SOLUTIONS CAPITAL MANAGEMENT società di intermediazione mobiliare

Fonte: RAPPORTO 2017, WELFARE INDEX PMI

I FATTORI DI SUCCESSO

I **principali fattori di successo** sono:

- la conoscenza del welfare aziendale;
- l'alleanza tra le piccole imprese nel territorio per raggiungere la massa critica.

Il welfare aziendale è una competenza nuova e non ancora sufficientemente acquisita.

Il 92% delle imprese non ne hanno alcuna conoscenza o ne hanno una conoscenza solamente generica, e solamente il 7,9% dichiarano di averne una conoscenza approfondita. Il 4% delle imprese dichiarano di utilizzare servizi di welfare come componente dei premi di produttività.

Nell'assenza di adeguate informazioni le imprese non appaiono in grado di valutare l'utilità e la praticabilità della conversione dei premi in welfare, e nel 70% dei casi dichiarano di non essere interessate a utilizzarli. Si tratta di una competenza critica, fortemente correlata alla capacità di iniziativa: infatti la conoscenza di questi strumenti è minima tra le imprese poco attive, e decisamente maggiore tra le imprese molto attive nel welfare aziendale.

DISCLAIMER

Il presente documento (il "Report") è stato redatto da SOLUTIONS CAPITAL MANAGEMENT SIM S.p.A (la "Società") al fine di rappresentare la situazione complessiva degli investimenti di pertinenza del Cliente e non intende in alcun modo costituire sollecitazione al pubblico risparmio o promuovere alcuna forma di investimento o commercio né promuovere o collocare servizi di investimento o accessori, strumenti finanziari, valori mobiliari o prodotti/servizi bancari, finanziari o assicurativi.

In particolare, il Report non costituisce parte integrante di, e non può in alcun modo essere considerato come, offerta di sottoscrizione o come sollecitazione all'investimento o alla sottoscrizione di strumenti finanziari.

Il Report, inoltre, non costituisce una consulenza in materia di investimenti in strumenti finanziari. Al riguardo, la Società non formula alcun parere, opinione o giudizio in merito all'opportunità di acquistare o sottoscrivere strumenti finanziari.

Le informazioni rese disponibili con il Report non devono essere intese come una raccomandazione o un invito della Società a compiere una particolare transazione, o come suggerimento a porre in essere una determinata operazione.

Ciascun investitore dovrà formarsi un proprio autonomo convincimento in merito all'opportunità di effettuare investimenti e, a tale scopo, non dovrà basarsi, prioritariamente o esclusivamente, su quanto rappresentato nel Report, bensì dovrà consultare anche altre fonti.

La Società adotta ogni ragionevole precauzione affinché le informazioni contenute nel Report rispondano a requisiti di attendibilità, correttezza, accuratezza e attualità La Società, peraltro, è sollevata da ogni responsabilità per eventuali errori o inesattezze nel contenuto di tali informazioni per cause non imputabili alla stessa.

Il Report è redatto sulla scorta dei rendiconti elaborati da intermediari terzi e forniti dal cliente alla Società, i cui dati sono stati oggetto di aggregazione utilizzando gli ordinari principi contabili.

In considerazione di quanto sopra le informazioni riportate debbono ritenersi puramente indicative e per i dettagli occorre far riferimento ai singoli documenti forniti dal Cliente, il contenuto dei quali non è oggetto di valutazione nel merito da parte della Società.

Non è consentito riprodurre, elaborare, pubblicare, immettere in rete, trasmettere o distribuire in alcun modo, neppure parzialmente, il Report, in forma sia analogico che digitale. Sono in particolare vietate la stampa, fotocopiatura, riproduzione o elaborazione in qualsiasi forma dei materiali nonché la cessione dei materiali stampati, fotocopiati, riprodotti o elaborati, anche ove essa avvenga a titolo gratuito o al prezzo del costo di tali operazioni.

La Società non è responsabile degli effetti derivanti dall'utilizzo del Report e ogni uso non conforme dello stesso alle condizioni sopra indicate sarà perseguito nei termini di legge.

SCM S.p.A
SOLUTIONS CAPITAL MANAGEMENT
società di intermediazione mobiliare

CONTATTI

SCM Sim - Solutions Capital Management SIM S.pA.

Sede Legale: Via Maurizio Gonzaga 3, Milano - Italia 20123
Tel: +39 02 00633300
Fax: +39 02 00633399
Email: scmsim@legalmail.it
www.scmsim.it

Capitale Sociale deliberato euro 2.009.880,00 versato e sottoscritto euro 1.909.880,00
P.IVA 06548800967 • REA MI 1899233
Iscritta all'Albo dei Gruppi delle SIM • Iscritta all'Albo delle SIM al n. 272 con delibera Consob n. 17202 del 02/03/2010
Iscritta al RUI al n. D-000416928 • Aderente al Fondo Nazionale di Garanzia

SCM S.p.A.
SOLUTIONS CAPITAL MANAGEMENT
società di intermediazione mobiliare