



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA



CONFINDUSTRIA ROMAGNA



CONFINDUSTRIA FORLÌ-CESENA



Centro Studi
Confindustria
Romagna



UNI.RIMINI
Società consortile per l'Università nel riminese

 **Welfare**
ROMAGNA

LA NUOVA MAPPA DEL WELFARE AZIENDALE IN ROMAGNA

Cesenatico, 05 novembre 2019

La presentazione in breve

- Il progetto di ricerca: Capitale umano e Welfare aziendale. Cambiamenti in atto e prospettiva di sviluppo»
- Dal welfare aziendale al well-being
- L'indagine su welfare aziendale e capitale umano in Romagna
- Focus sulle professioni emergenti
- Conclusioni e prossimi passi

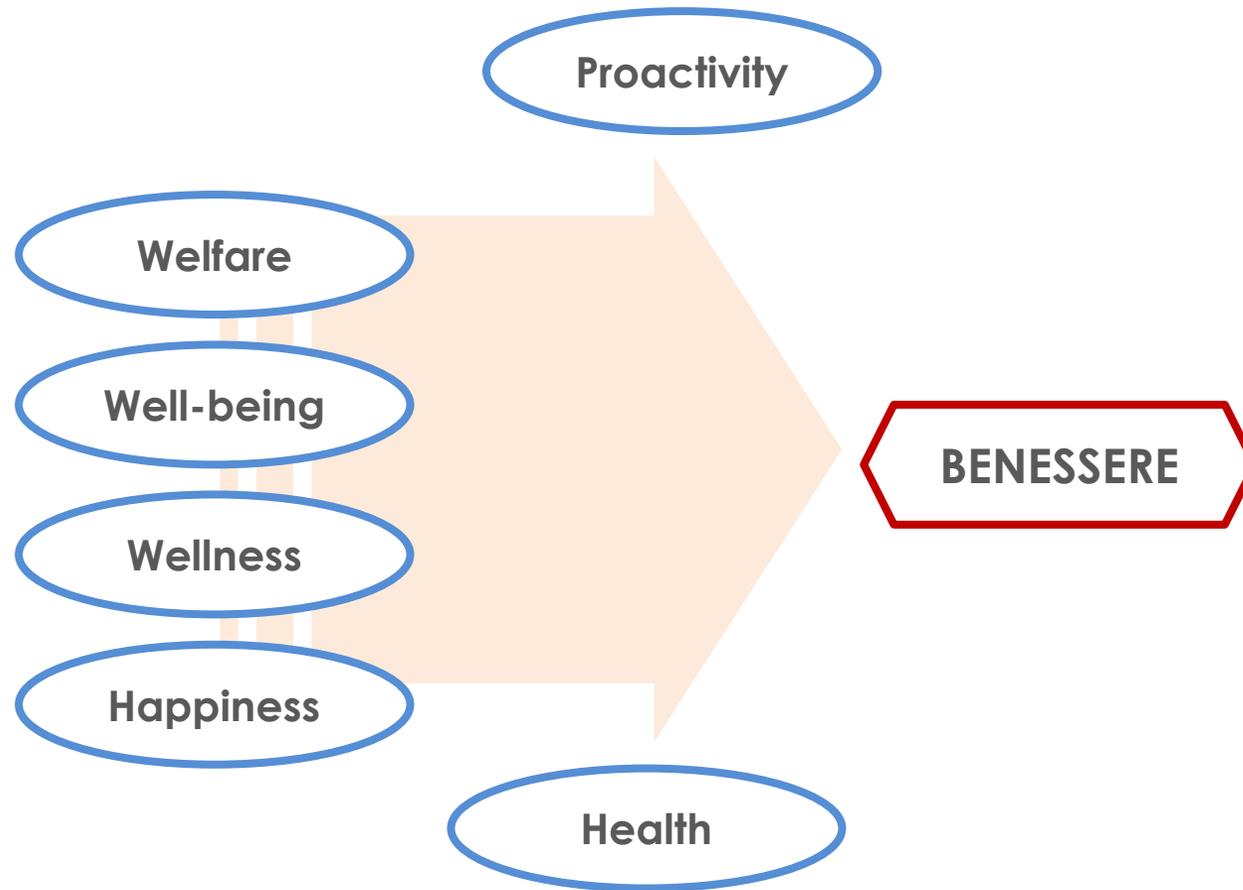


Il progetto di ricerca: «Capitale umano e Welfare aziendale. Cambiamenti in atto e prospettiva di sviluppo»

- Prima indagine svolta nel 2017 in collaborazione con Confindustria Romagna
- Nel 2018 convenzione tra Dipartimento di Scienze Aziendali e Confindustria Romagna, in collaborazione con Unirimini per cofinanziare un Assegno di ricerca biennale, nell'ambito del **progetto Dipartimenti Eccellenti** :
 - Il DISA è stato riconosciuto tra i Dipartimenti di Eccellenza italiani e ha ricevuto per questo un finanziamento straordinario di 5 anni, da parte del MIUR per sviluppare ulteriormente le proprie attività e rafforzare le opportunità di collaborazione con imprese e istituzioni nelle diverse attività previste per aumentarne l'impatto e sostenere lo sviluppo dei territori in cui opera.
- Obiettivo: nascita di un Osservatorio della Romagna su «Capitale umano e Welfare aziendale»



Dal welfare aziendale al well-being



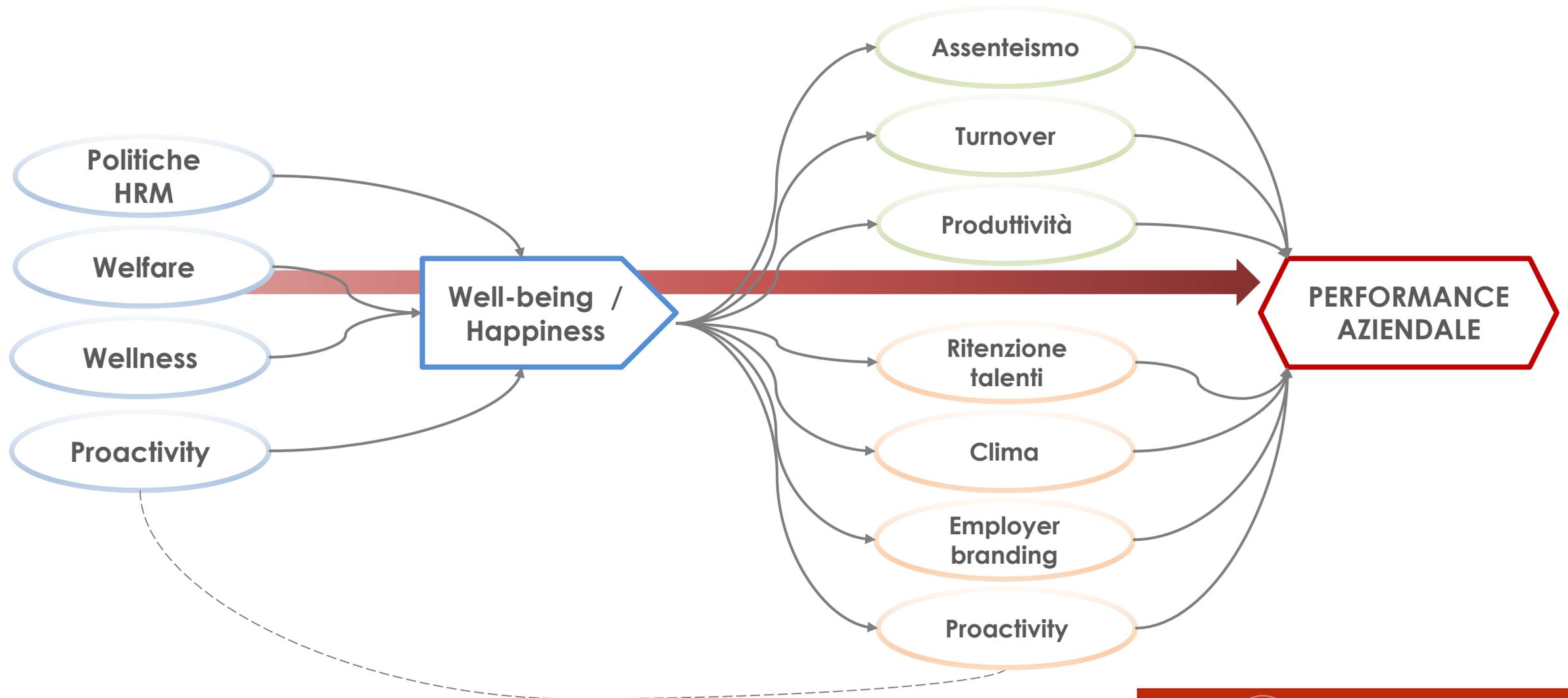
HEALTH:

a state of **complete physical, mental and social well-being** and not merely the absence of disease or infirmity

La salute e quindi il benessere sono sempre perfettibili



Relazioni fra dimensioni del benessere e performance aziendale



L'indagine su welfare aziendale e capitale umano: metodo e campione



Gli osservatori sul welfare aziendale



Dati Ministero del Lavoro sui contratti collettivi depositati telematicamente
Dati dal Rapporto dell'Osservatorio sulla Contrattazione collettiva di Secondo Livello
Dati Eudaimon su campione di 7.000 lavoratori di aziende beneficiari di piani di welfare aziendale



Accordi aziendali o territoriali depositati presso il Ministero del Lavoro
Focus su accordi stipulati in Assolombarda (Milano, Monza Brianza e Lodi)
Dati forniti dai provider del settore aderenti all'iniziativa



European Working Conditions Survey (EWCS)
Indagine sulle condizioni di lavoro in 35 Paesi europei (interviste a 44.000 lavoratori).
Qualità del lavoro: ambiente fisico, intensità del lavoro, qualità del tempo lavorativo, ambiente sociale, skill e discrezionalità, prospettive e compensi



Generali Italia con Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato, Confprofessioni
Imprese fino a 1.000 addetti
Campione comprende 3.947 PMI e microimprese
Interviste di approfondimento dei casi aziendali su un panel di 112 imprese



Fino al 2016
Questionari a 14.000 dipendenti da 15 Paesi
Qualità della vita sul lavoro (ambiente lavorativo, apprezzamento, emozioni)



Osservatorio UBI Welfare con ADAPT (associazione di studi sul lavoro fondata da Marco Biagi)
Welfare analizzato dal punto di vista delle relazioni industriali e dei territori, casi di imprese e delle loro relazioni con le parti sociali



L'indagine 2017. Welfare aziendale e capitale umano

1. Invio del questionario a 750 imprese associate a Confindustria Romagna (luglio - settembre 2017)
2. Recall e mail alle imprese non rispondenti
3. Risposte ottenute 126
4. Tasso di risposta 16.8%

Composizione del
questionario

Dati di tipo anagrafico

Informazioni sul modello organizzativo e
sulla gestione delle risorse umane

Strategie e pratiche di welfare attuate e
future

Variabili che possono influire sulla
diffusione delle politiche di welfare

**FOCUS SULLA GESTIONE
RISORSE UMANE**



L'indagine 2019: Welfare aziendale e capitale umano

1. Invio del questionario a 900 imprese associate a Confindustria Romagna e Confindustria Forlì-Cesena (luglio - ottobre 2019)
2. Recall e invio email di sollecito alle imprese non rispondenti
3. 195 risposte di cui 63 da aziende che hanno partecipato all'indagine 2017
4. Tasso di risposta 21.7%

Composizione del
questionario

Dati di tipo anagrafico

Informazioni sul modello organizzativo e
sulla gestione delle risorse umane

Strategie e pratiche di welfare attuate e
future

Variabili che possono influire sulla
diffusione delle politiche di welfare

FOCUS SULLE
PROFESSIONI

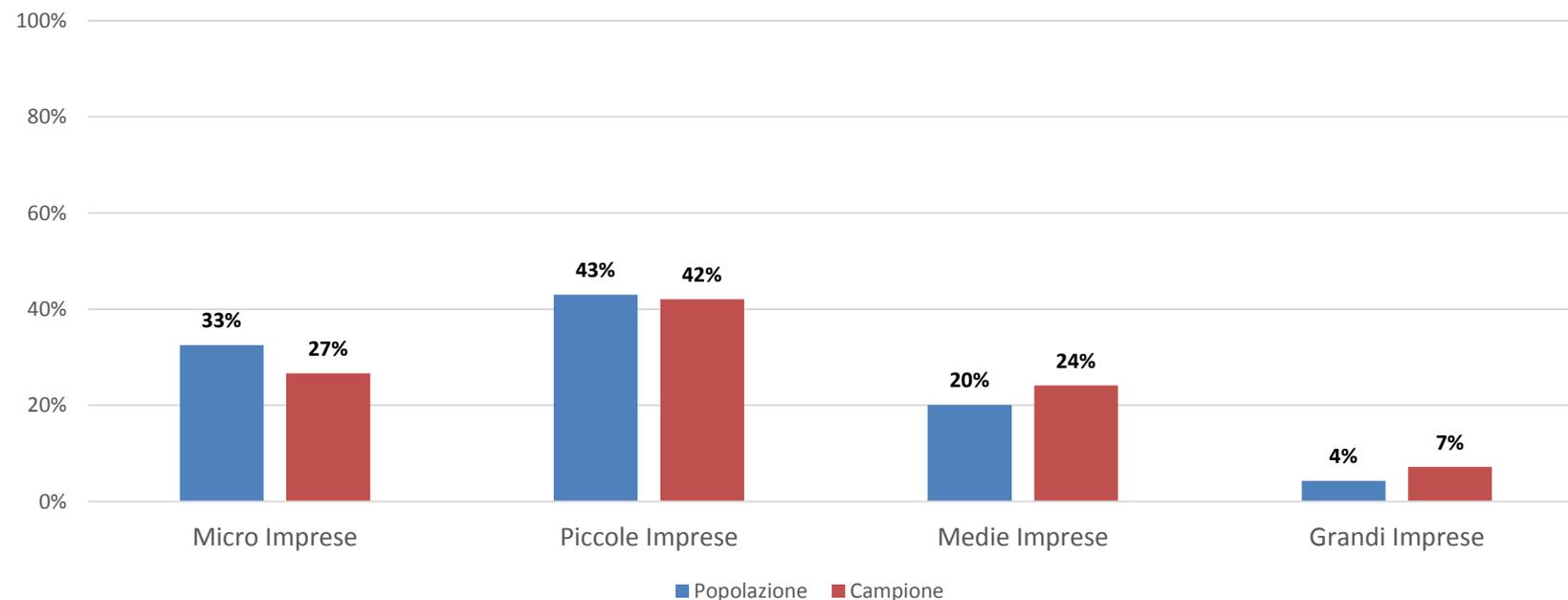


La rappresentatività della popolazione

	Popolazione		Campione		Tasso di risposta
	N	%	N	%	%
Forlì-Cesena	313	34.78%	56	28.72%	17.9%
Ravenna	284	31.56%	81	41.54%	28.5%
Rimini	303	33.67%	58	29.74%	19.1%
Totale	900	100%	195	100%	21.7%

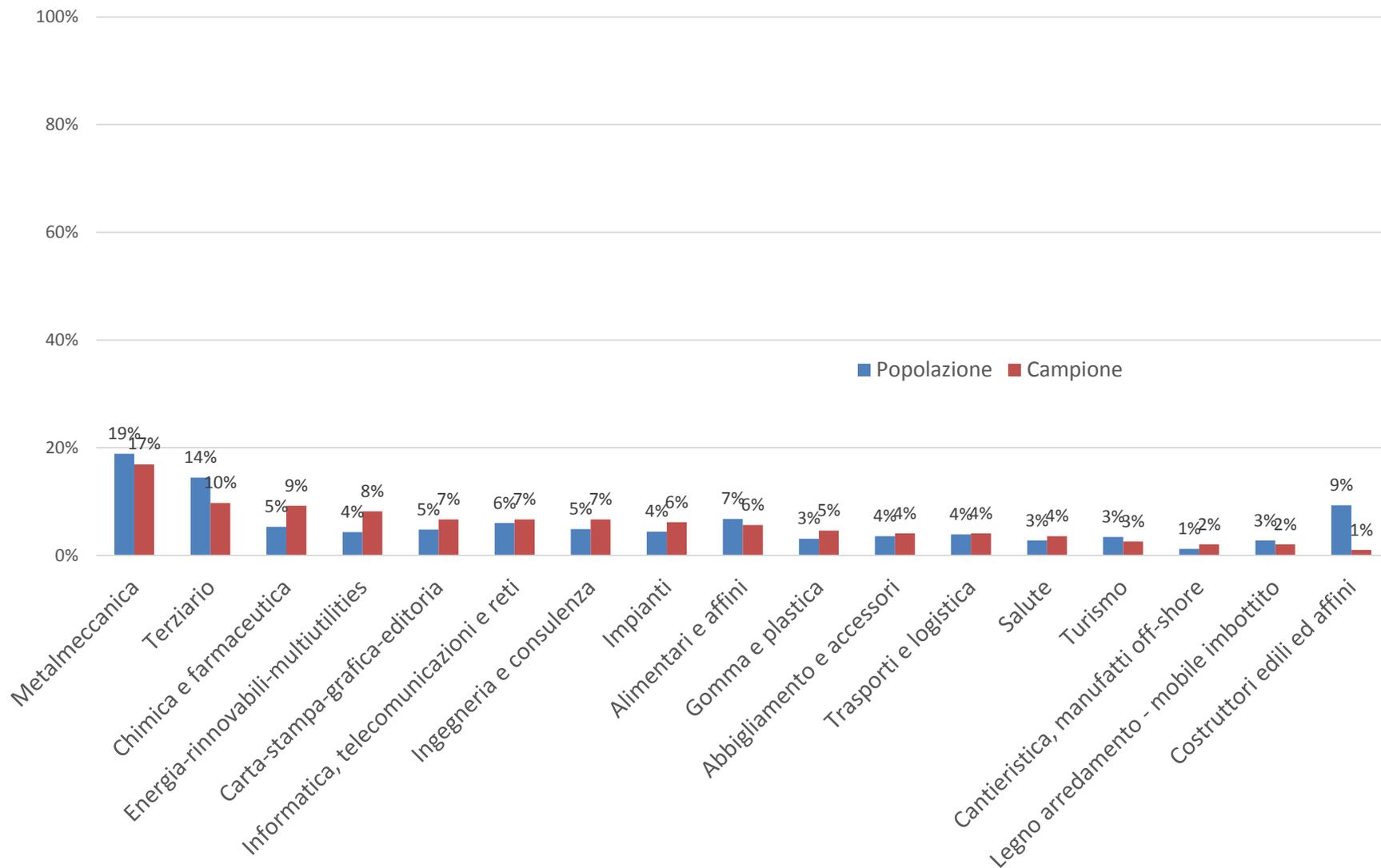
Il campione è rappresentativo della popolazione.

Le imprese di medie e grandi dimensioni sono più rappresentate nel campione rispetto alla popolazione



I settori industriali rappresentati nel campione

Percentuale delle imprese nella popolazione e nel campione per settore industriale



All'indagine hanno partecipato in prevalenza le aziende metalmeccaniche, che rappresentano il comparto più numeroso tra le imprese associate.

Il settore costruzioni ha partecipato in misura minore.



Risultati sul welfare aziendale in Romagna

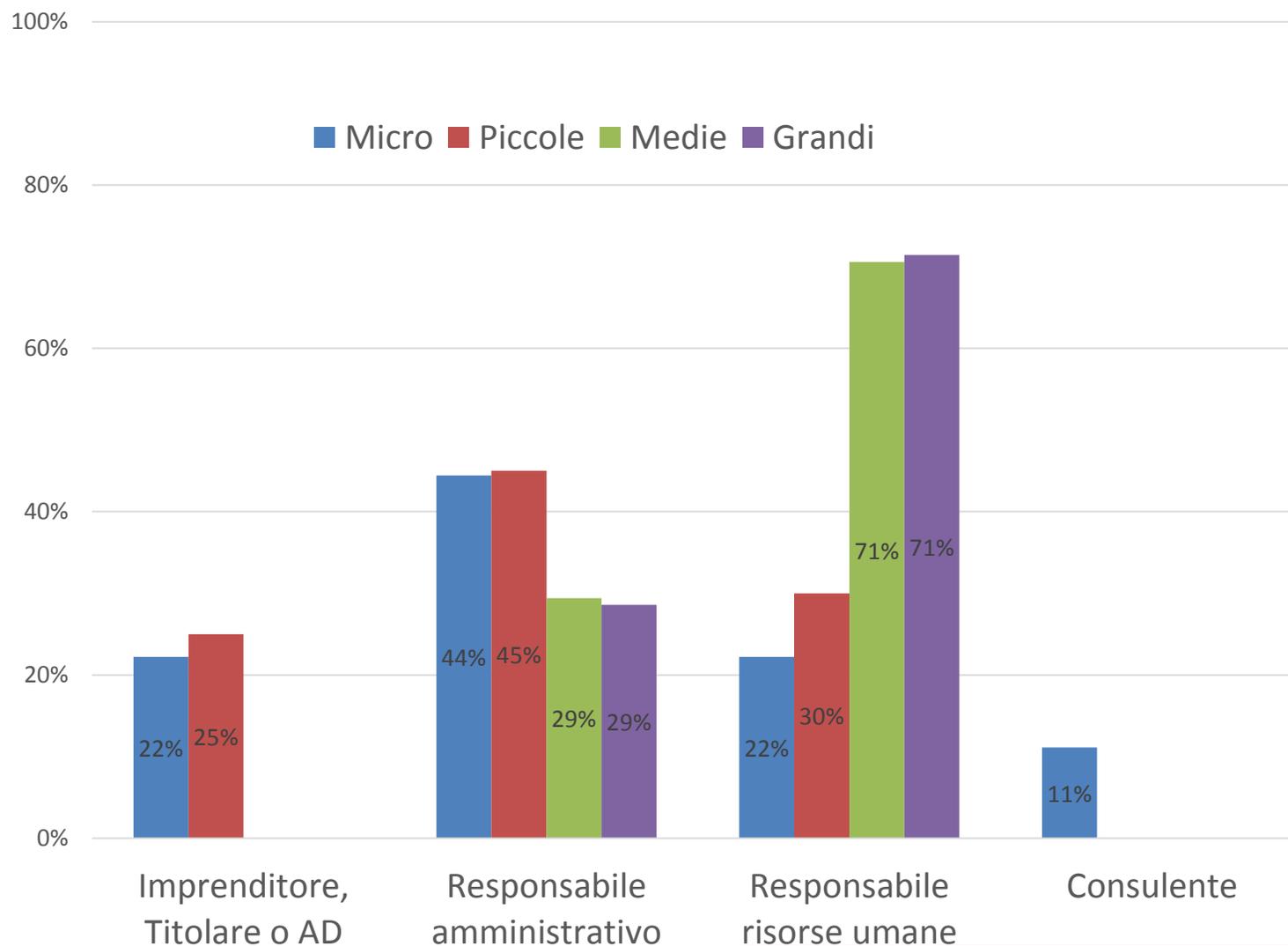


Chi ha risposto all'indagine

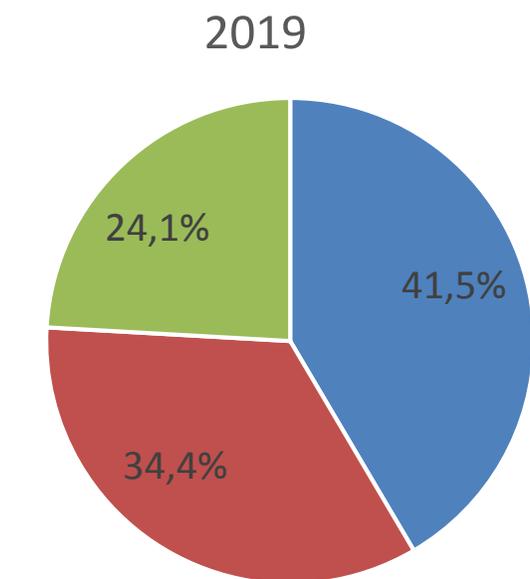
Nelle imprese di grandi e medie dimensioni hanno risposto in prevalenza Responsabili delle risorse umane mentre nelle piccole e micro i Responsabili amministrativi.

All'aumentare delle dimensioni aziendali cresce la specializzazione del rispondente

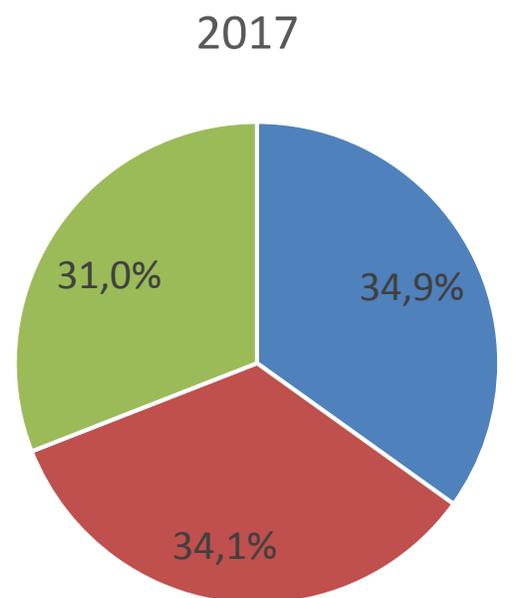
Ruolo del rispondente per dimensione di impresa



L'adozione dei piani di welfare aziendale



- Si
- No, ma si prevede di farlo
- No, non si prevede di farlo



- Si
- No, ma si prevede di farlo
- No, non si prevede di farlo

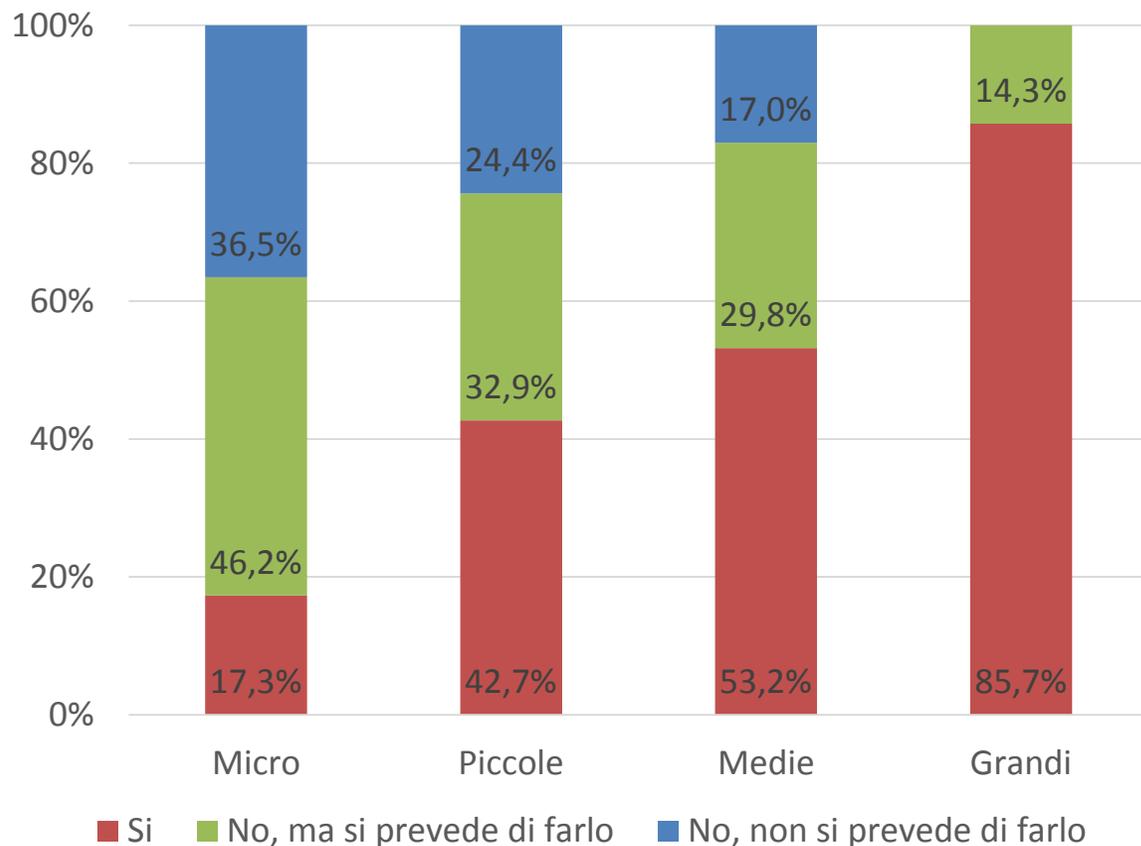
Il 41.5 % delle aziende che hanno risposto all'indagine 2019, hanno avviato piani di welfare aziendale.

Circa il 35 % prevede di farlo

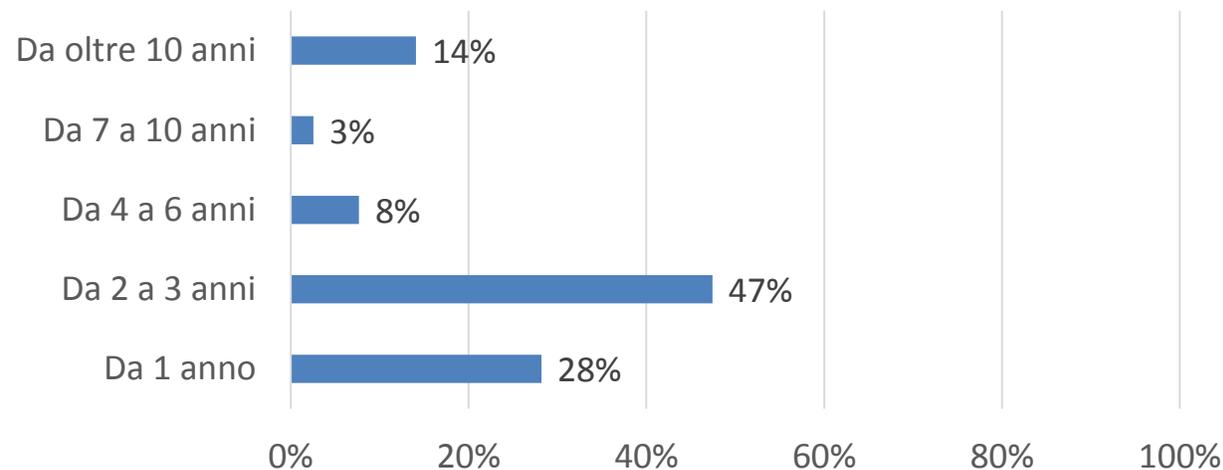


L'adozione dei piani di welfare aziendale

Applicazione dei piani di welfare aziendale in base alle dimensioni



Adozione dei piani di welfare aziendale in base agli anni



L'adozione dei piani aumenta con la dimensione aziendale

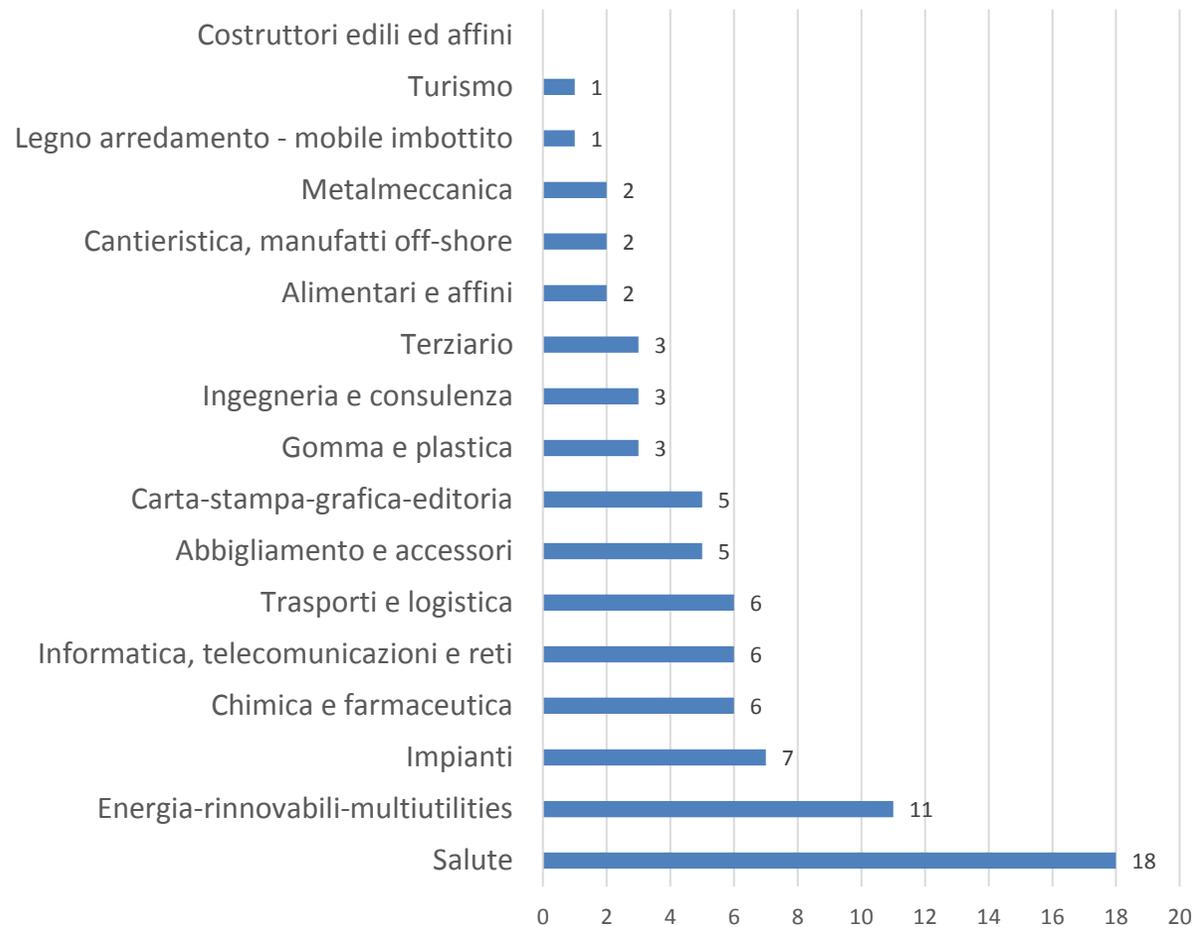
Solo il 17,3% delle micro imprese adotta un piano di welfare aziendale ma il 46,2 % intende svilupparlo

IL 75% delle aziende hanno avviato piani di welfare aziendale negli ultimi tre anni.

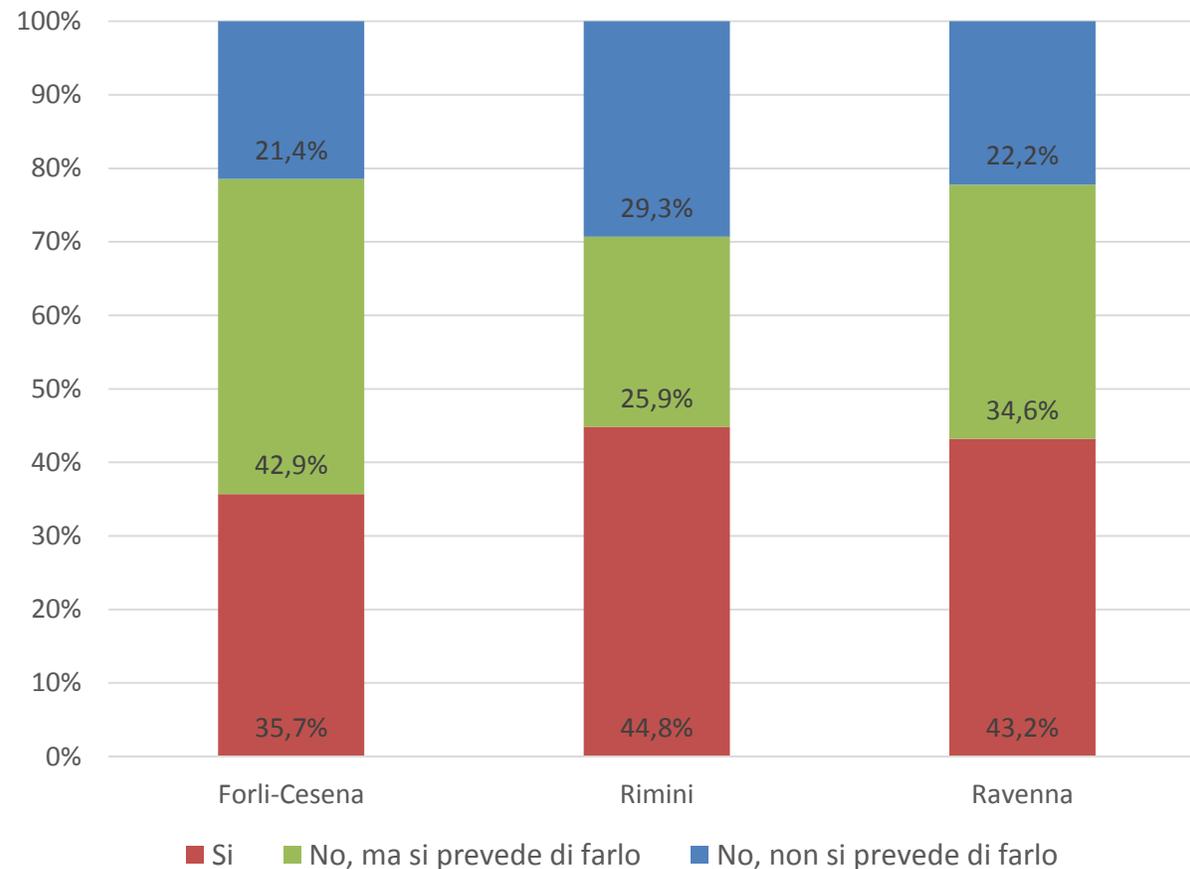


L'adozione dei piani di welfare aziendale

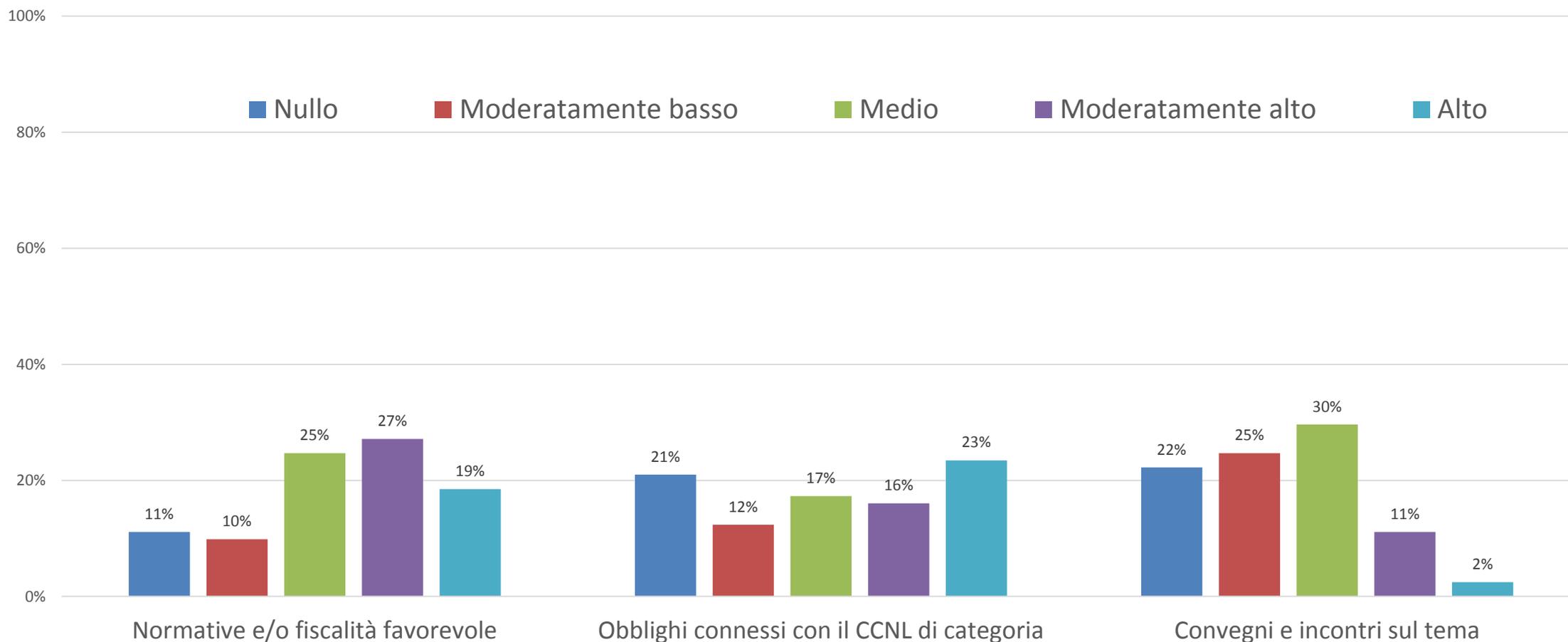
Numero di imprese che adottano piani di welfare aziendale per comparto



Applicazione dei piani di welfare aziendale per provincia



Fattori che hanno indotto alla adozione dei piani di welfare aziendale



N: 81 aziende

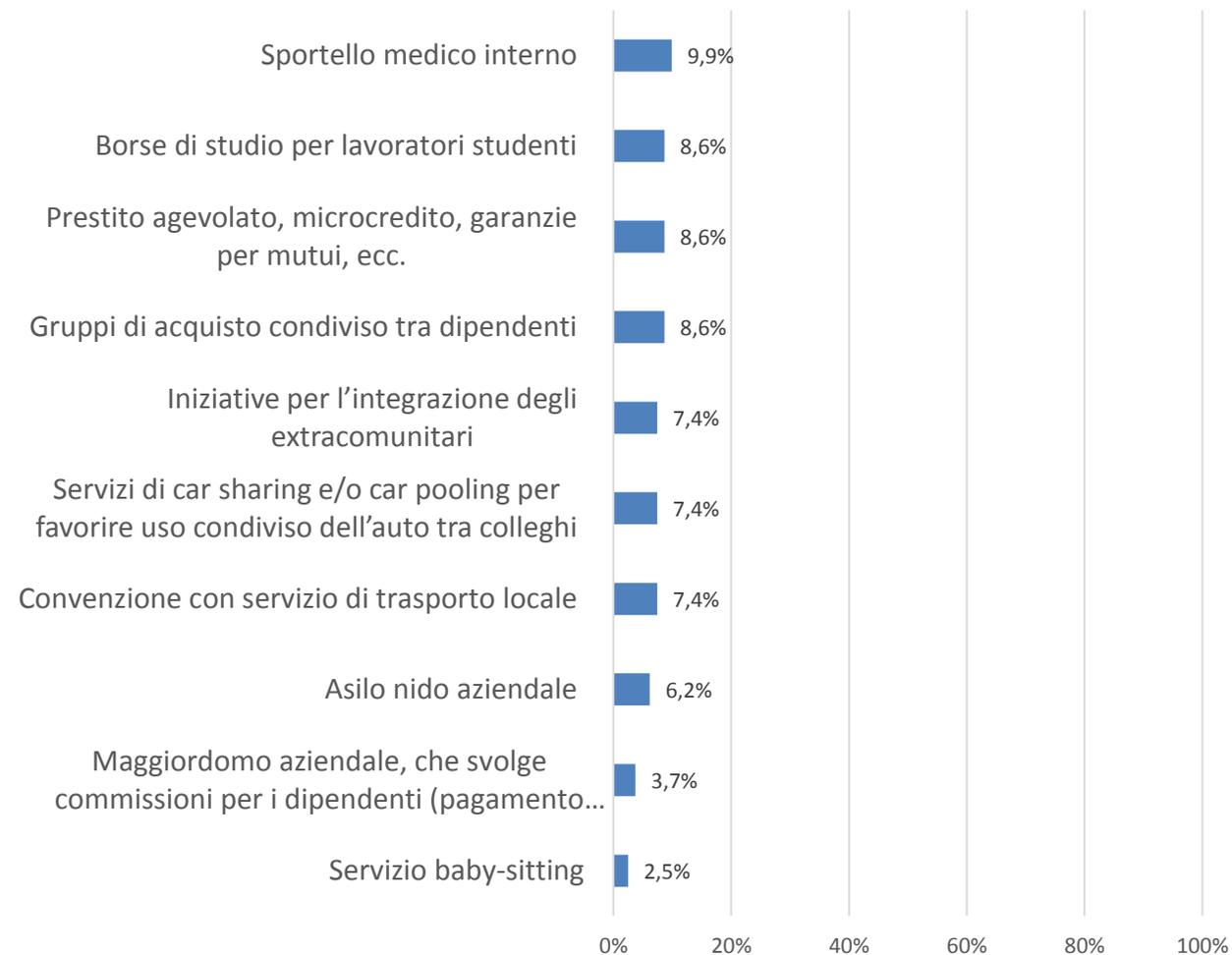
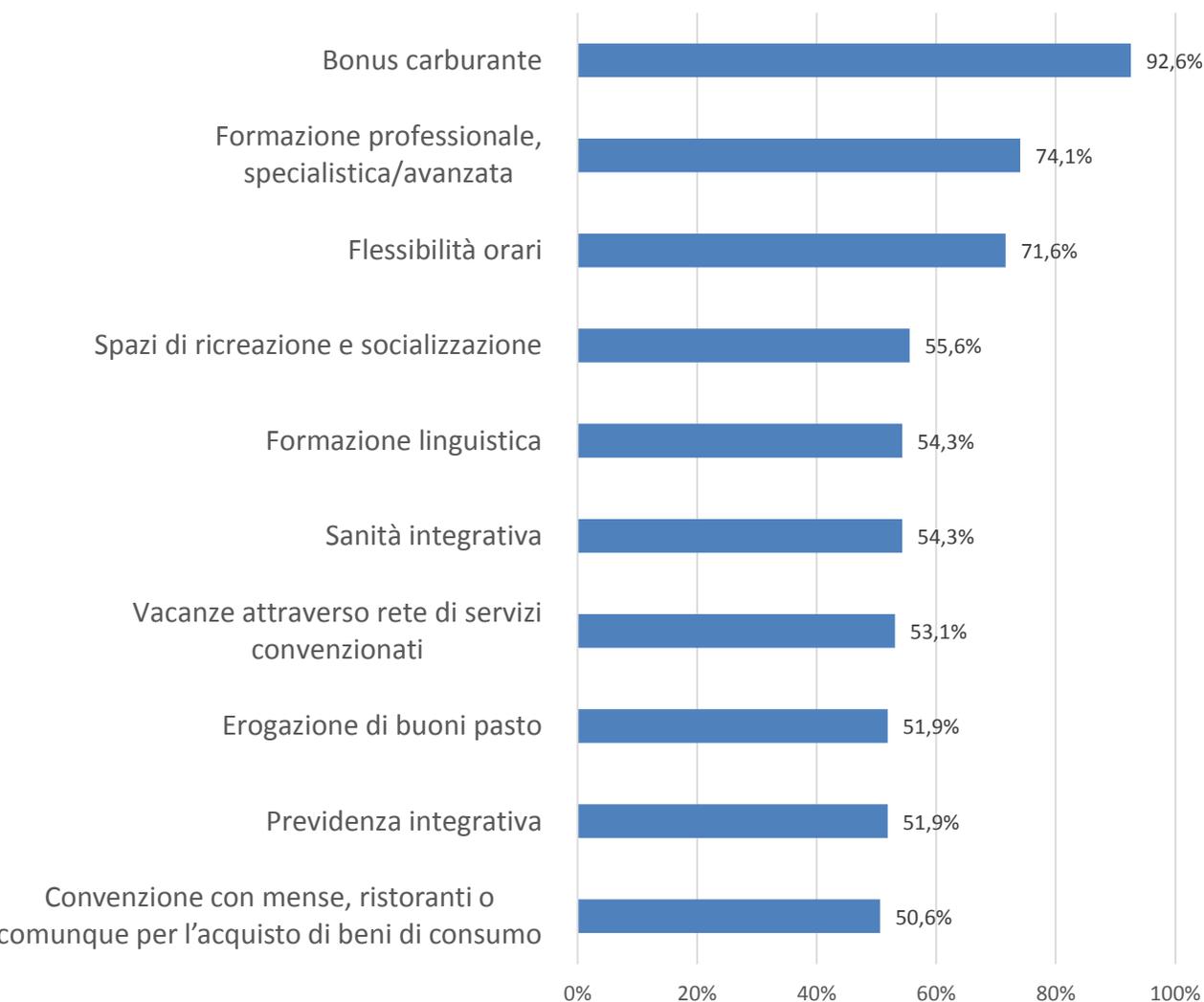


ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

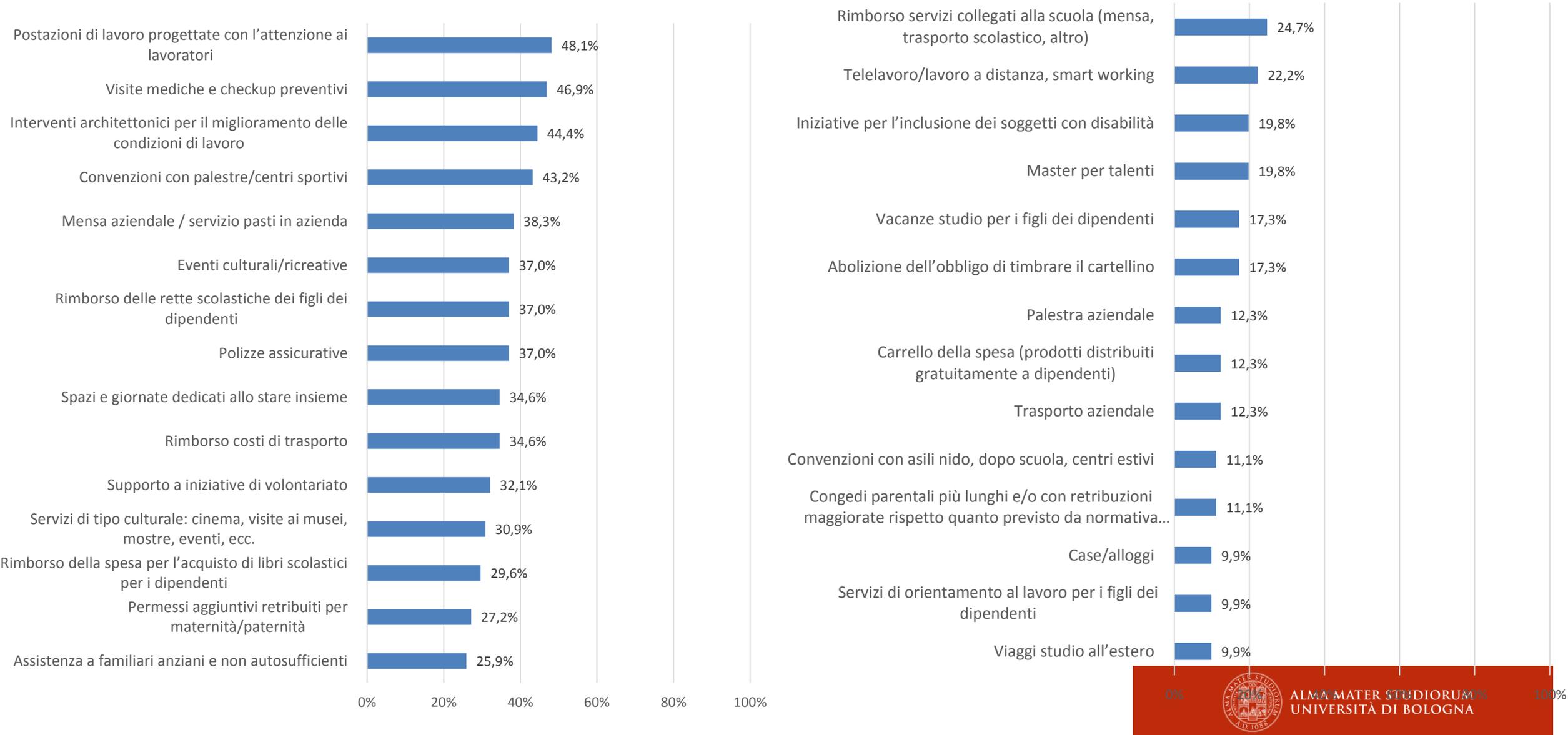
Composizione dei piani di welfare aziendale

I 10 servizi meno presenti nei piani anno 2019

I dieci servizi più offerti anno 2019

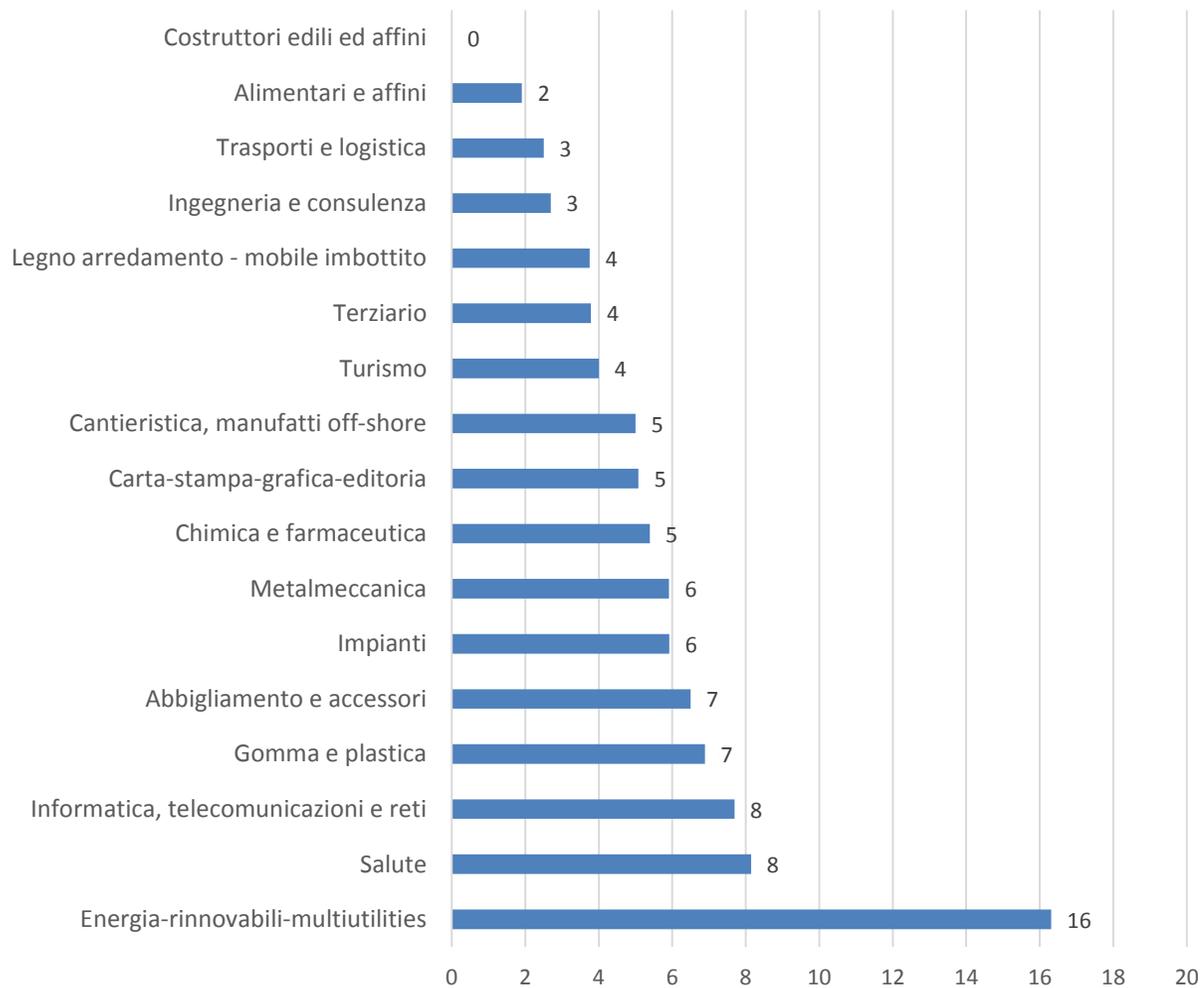


Composizione dei piani di welfare aziendale: gli altri servizi offerti

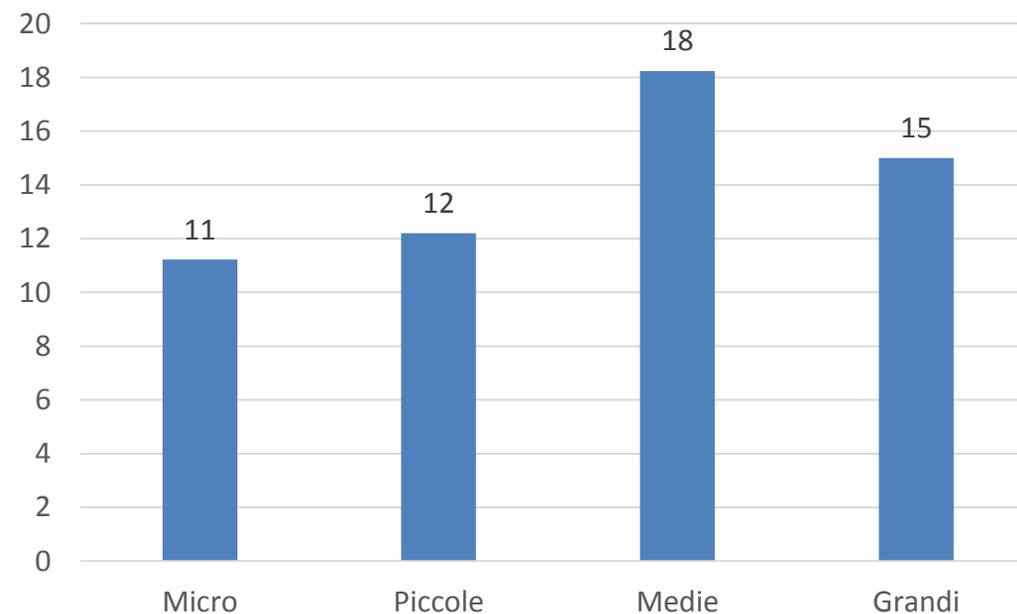


Ampiezza dei piani di welfare aziendale

Numero medio di servizi offerti dalle imprese per settore

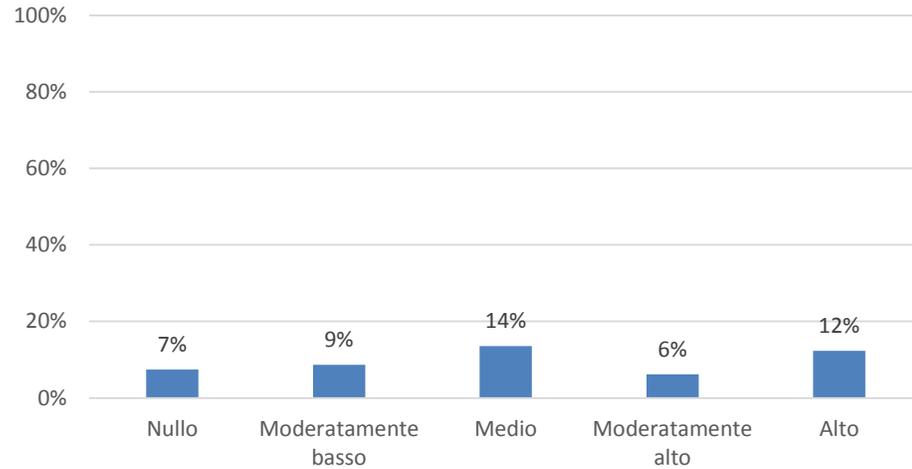


Le medie imprese che adotta piani di welfare offrono in media 18 servizi per azienda

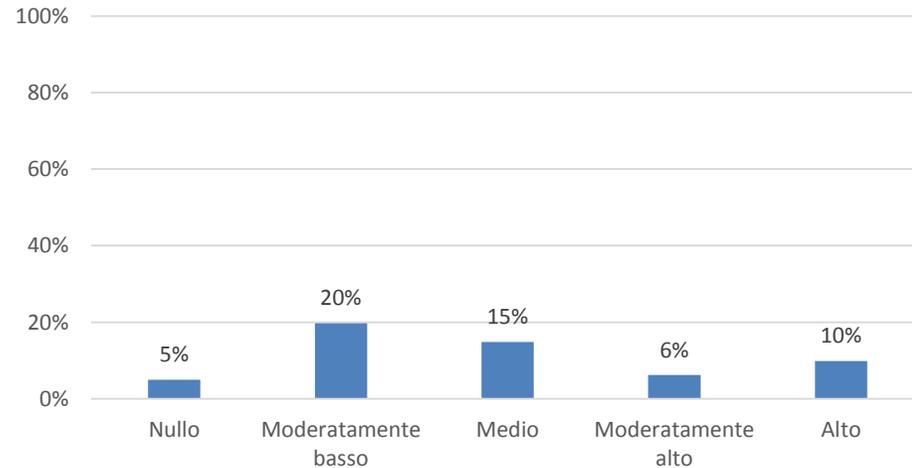


Valutazione del livello di utilizzo dei servizi di welfare aziendale – Primi 4

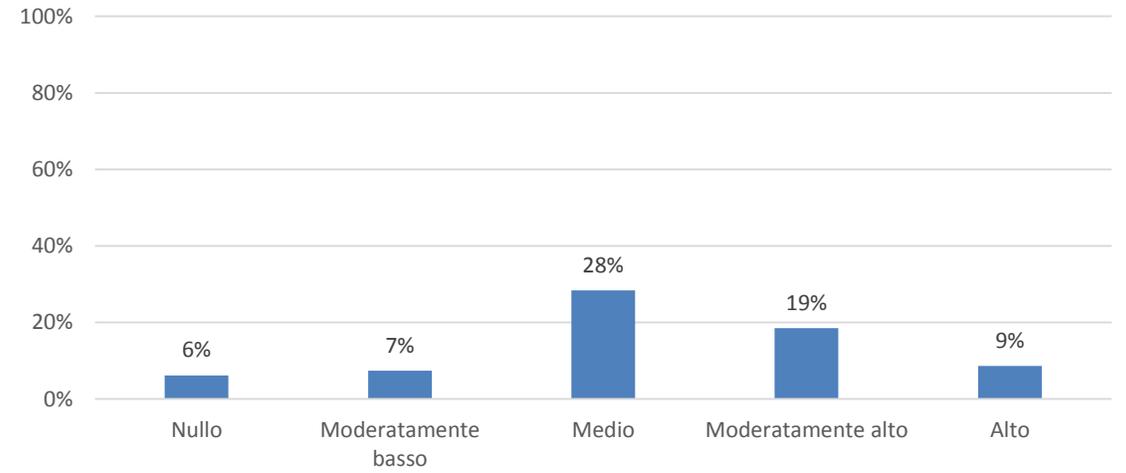
Sostegno economico ai lavoratori



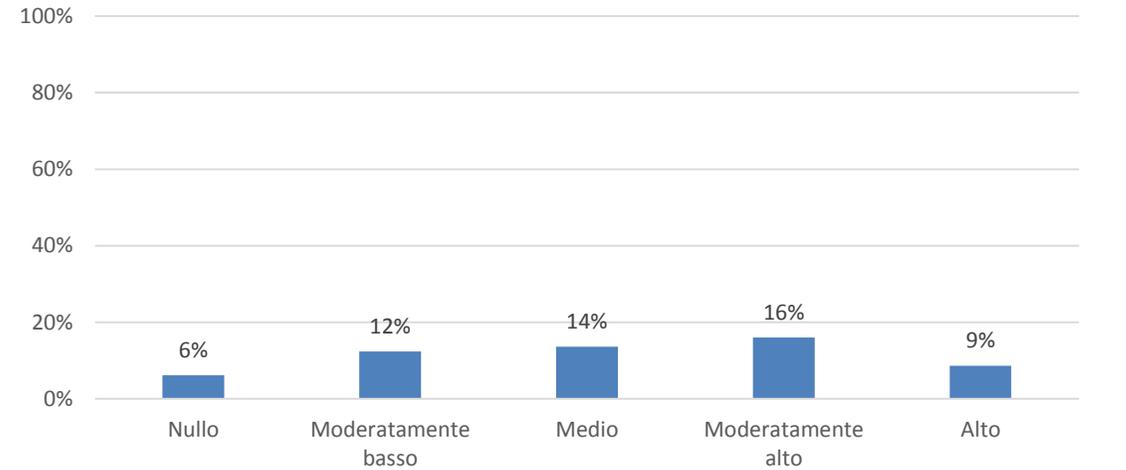
Previdenza integrativa



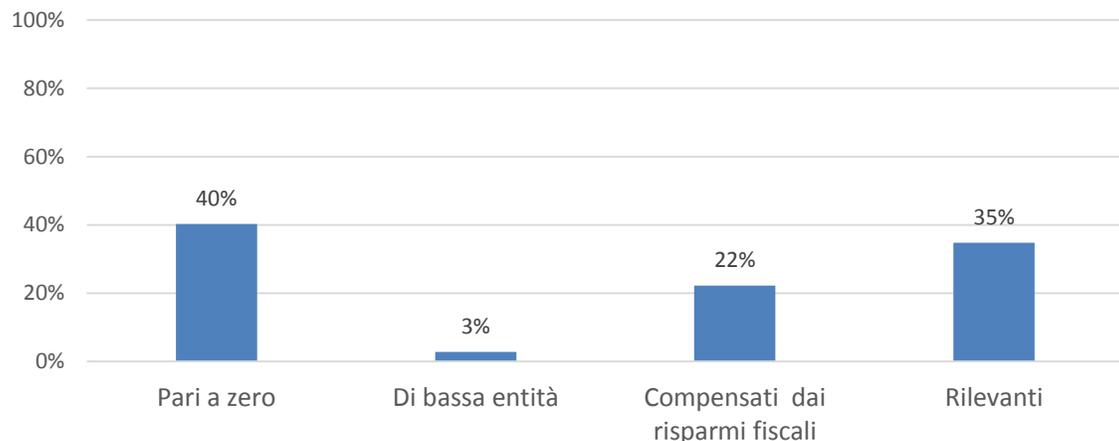
Formazione per i dipendenti



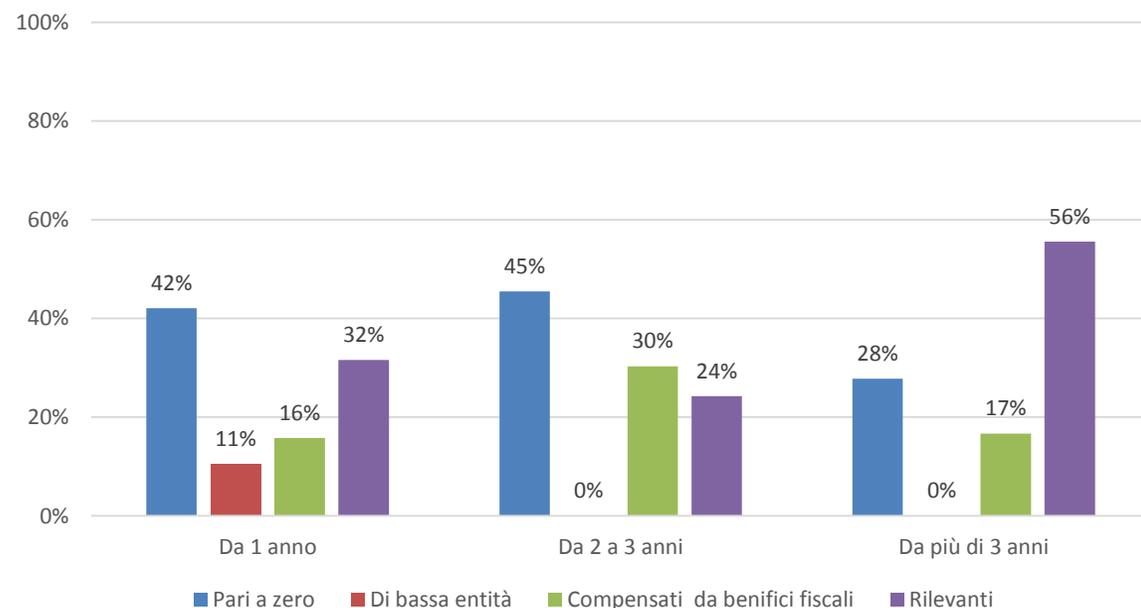
Sanità integrativa



I costi sostenuti per i piani di welfare aziendale



Costi sostenuti e tempo di adozione



	2019	2017
Pari a zero/Di bassa entità	38%	46%
Compensati da benefici fiscali	19%	18%
Rilevanti	44%	36%

N= 63 imprese rispondenti nel 2017 e 2019

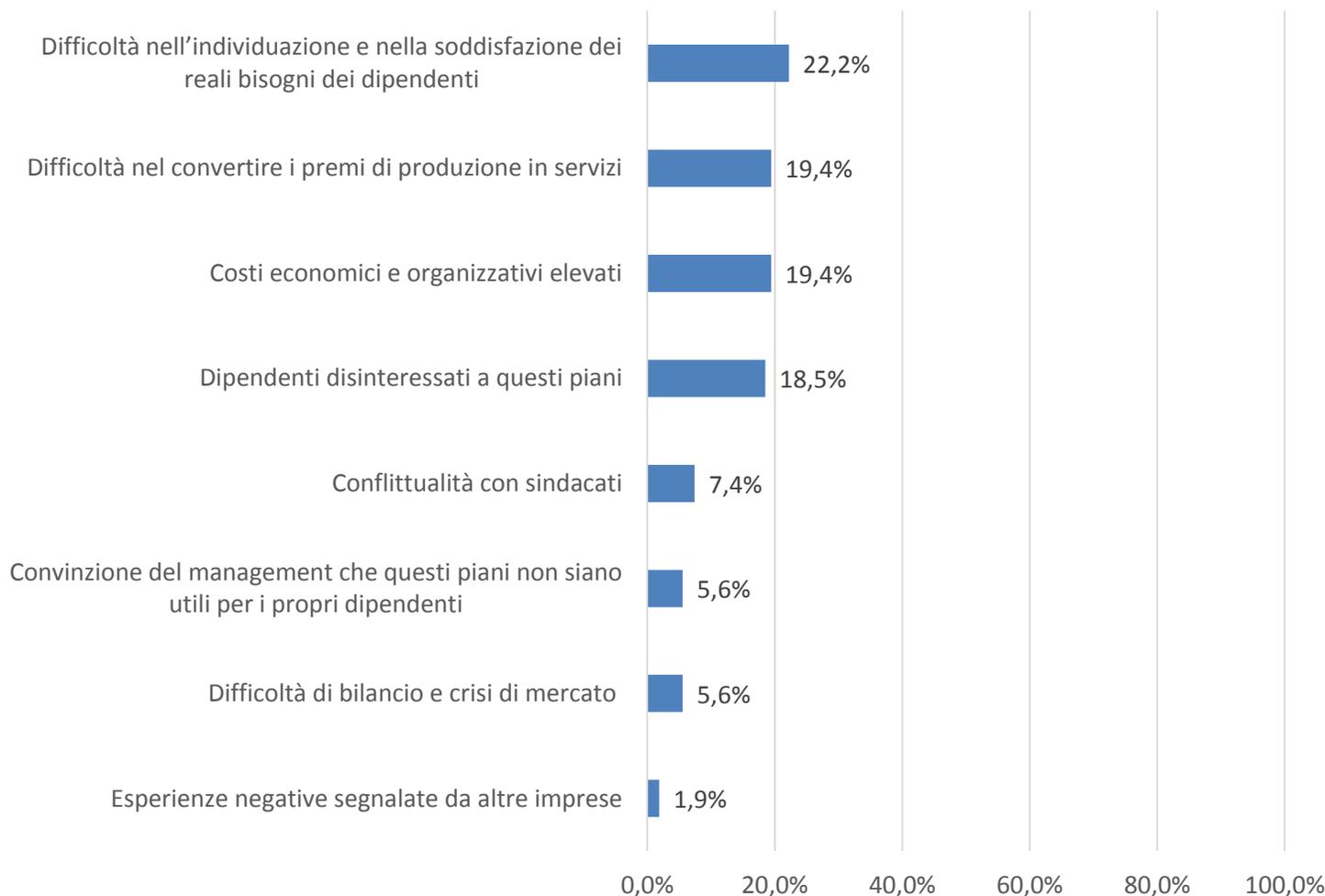
Le aziende che hanno iniziato **più di recente** sostengono in prevalenza costi di bassa entità

Una quota significativa di tutte le imprese **sostiene costi rilevanti segnalando quindi investimenti nelle politiche di welfare aziendale**



Le difficoltà incontrate nell'adozione dei piani di welfare aziendale

Difficoltà incontrate nell'attuazione dei piani di welfare



Le aziende hanno trovato i maggiori ostacoli:

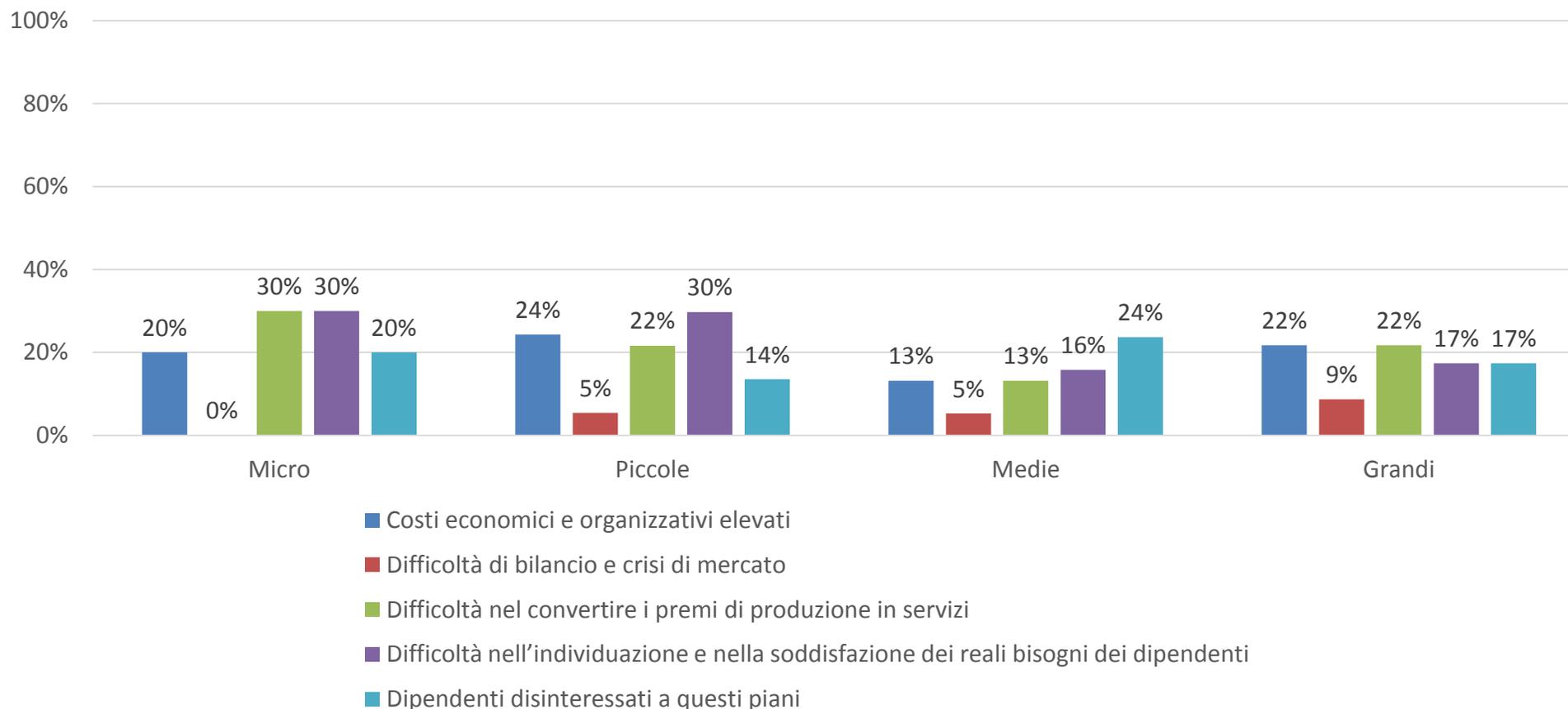
- Nel **soddisfare i bisogni reali dei dipendenti**
- Nel **convertire i premi di produzione in servizi.**

Anche il **costo di attuazione e la partecipazione dei dipendenti sono** un ostacolo importante per le aziende che attuano i piani di welfare aziendale



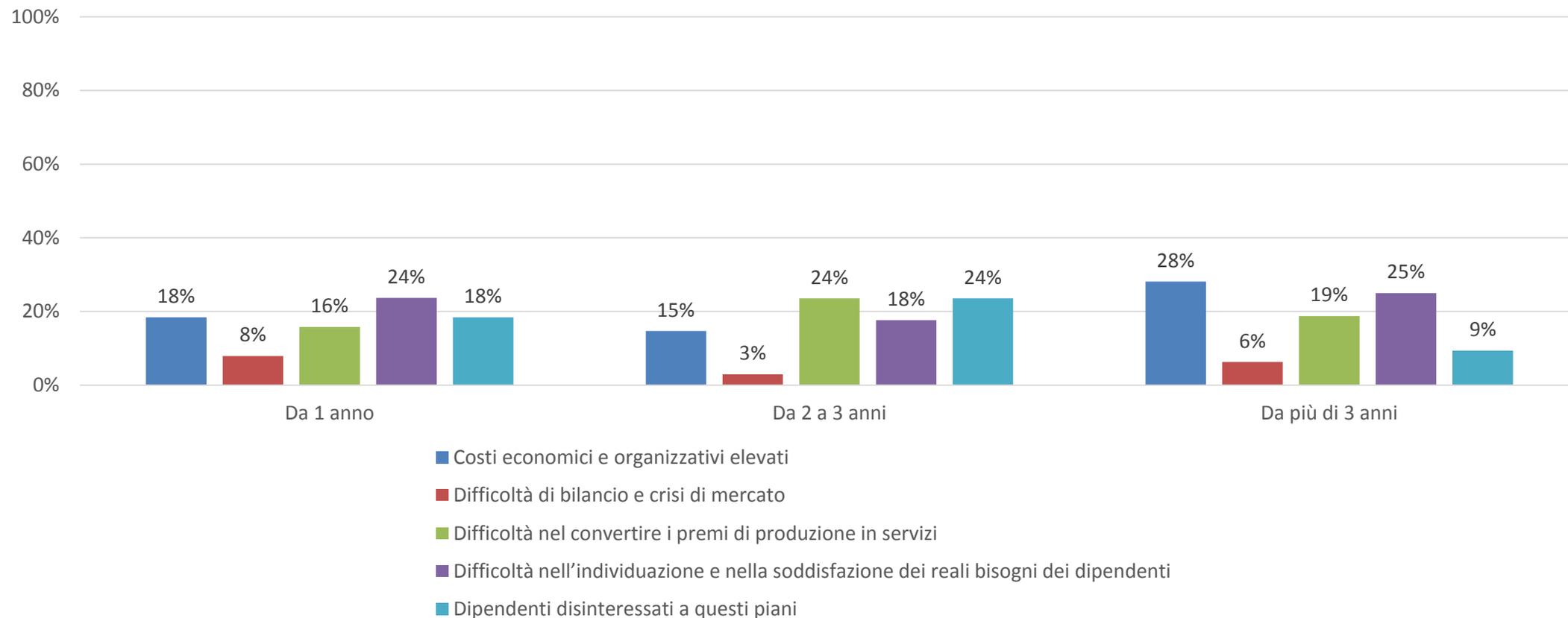
Le difficoltà incontrate nell'adozione dei piani di welfare aziendale

Difficoltà incontrate per dimensione aziendale



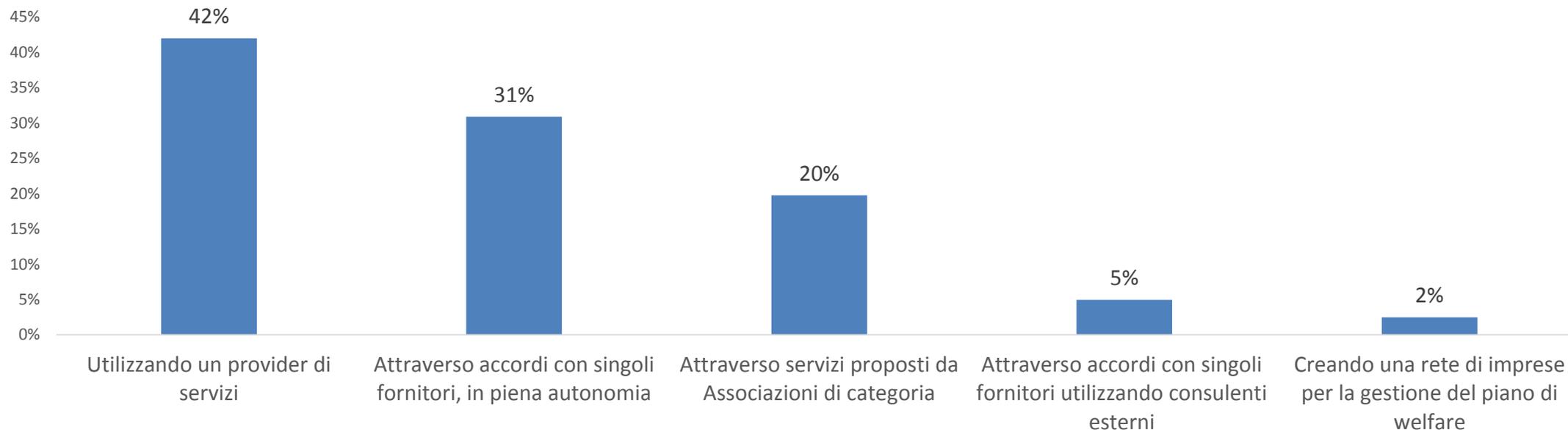
Le difficoltà incontrate nell'adozione dei piani di welfare aziendale

Difficoltà incontrate in base al tempo di attuazione



Modalità di realizzazione dei piani di welfare aziendale

Modalità di realizzazione dei piani di welfare aziendale

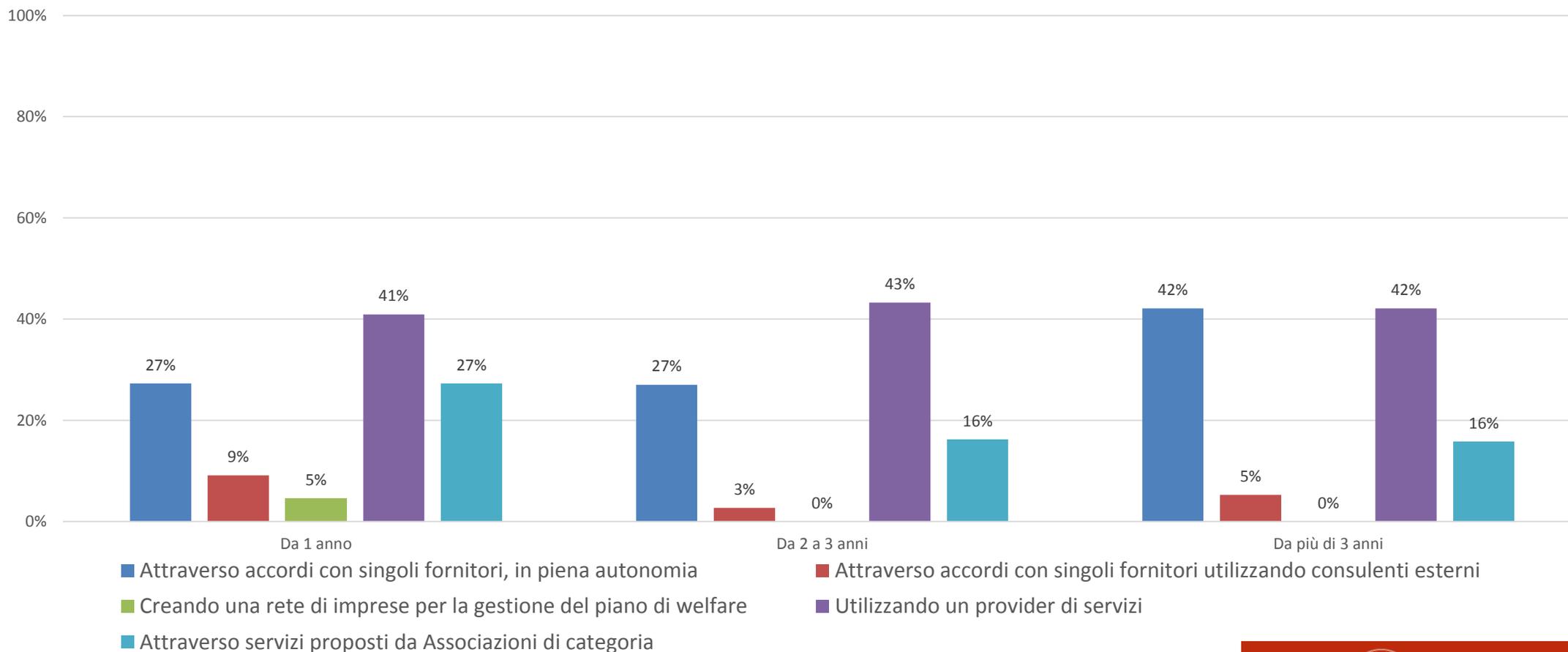


Le aziende preferiscono gestire il welfare aziendale **attraverso Provider, Associazioni di Categoria o creando una rete di imprese.**

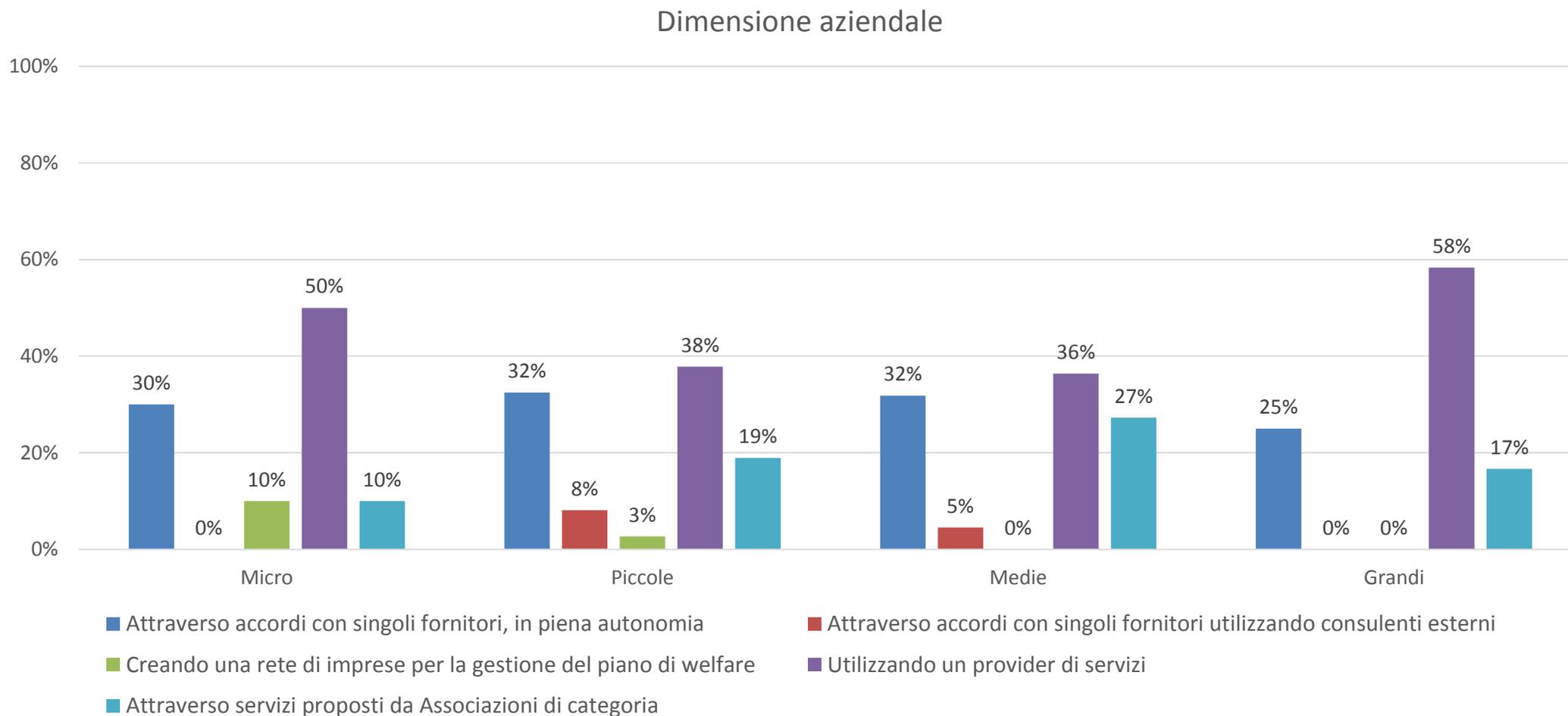


Modalità di realizzazione dei piani di welfare aziendale

Tempi di adozione

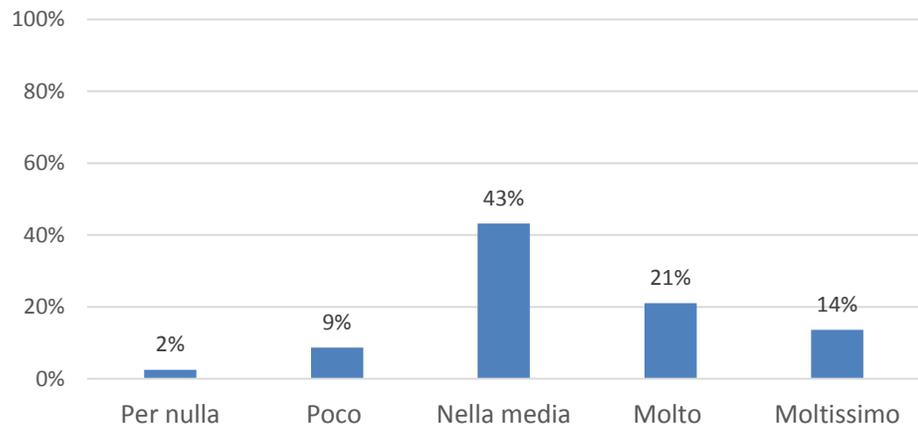


Modalità di realizzazione dei piani di welfare aziendale

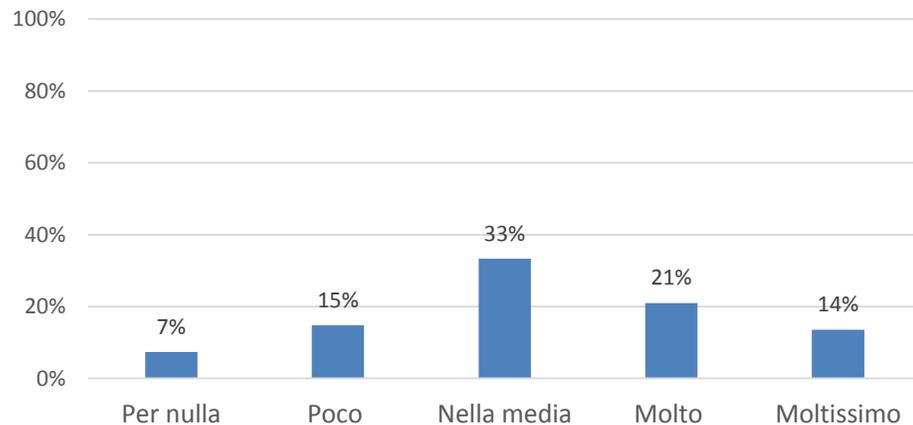


Grado di efficacia delle pratiche di welfare aziendali su alcune misure di performance

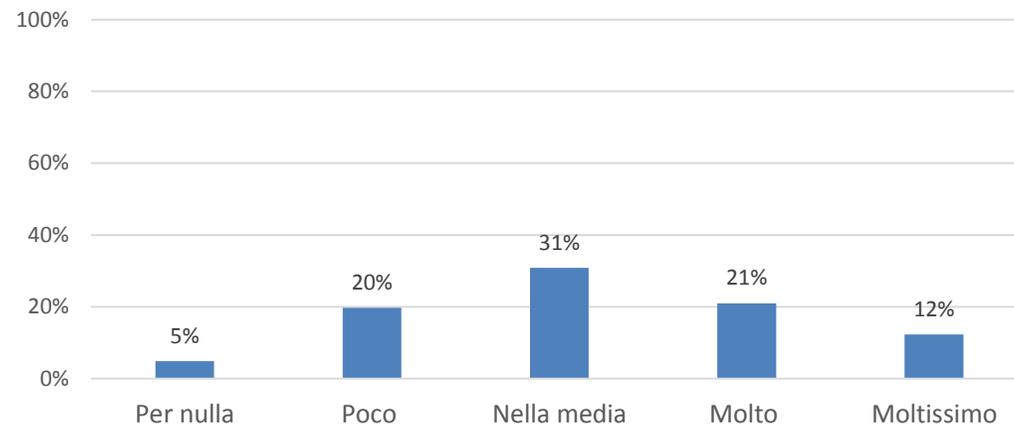
Miglioramento della soddisfazione personale dei lavoratori



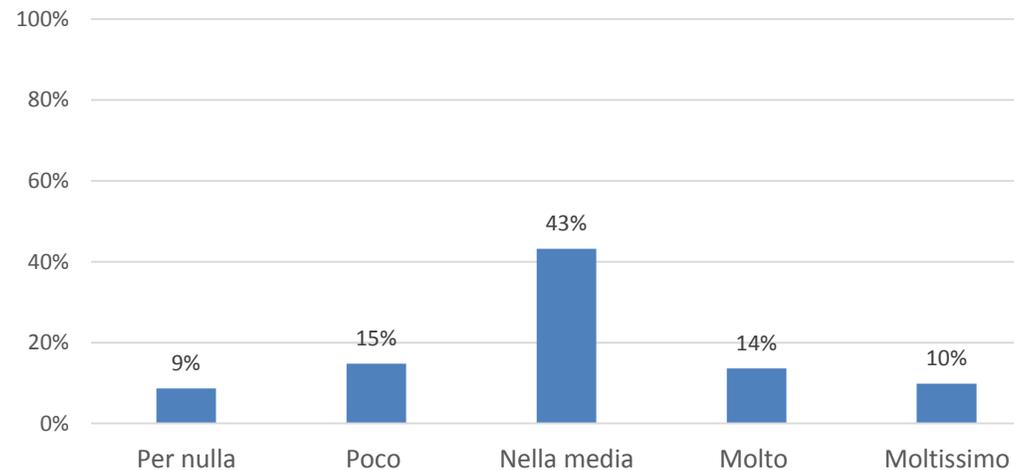
Contribuzione ad un'economia e ad una società migliori, più orientate alla persona



Incremento della produttività e delle performance lavorative

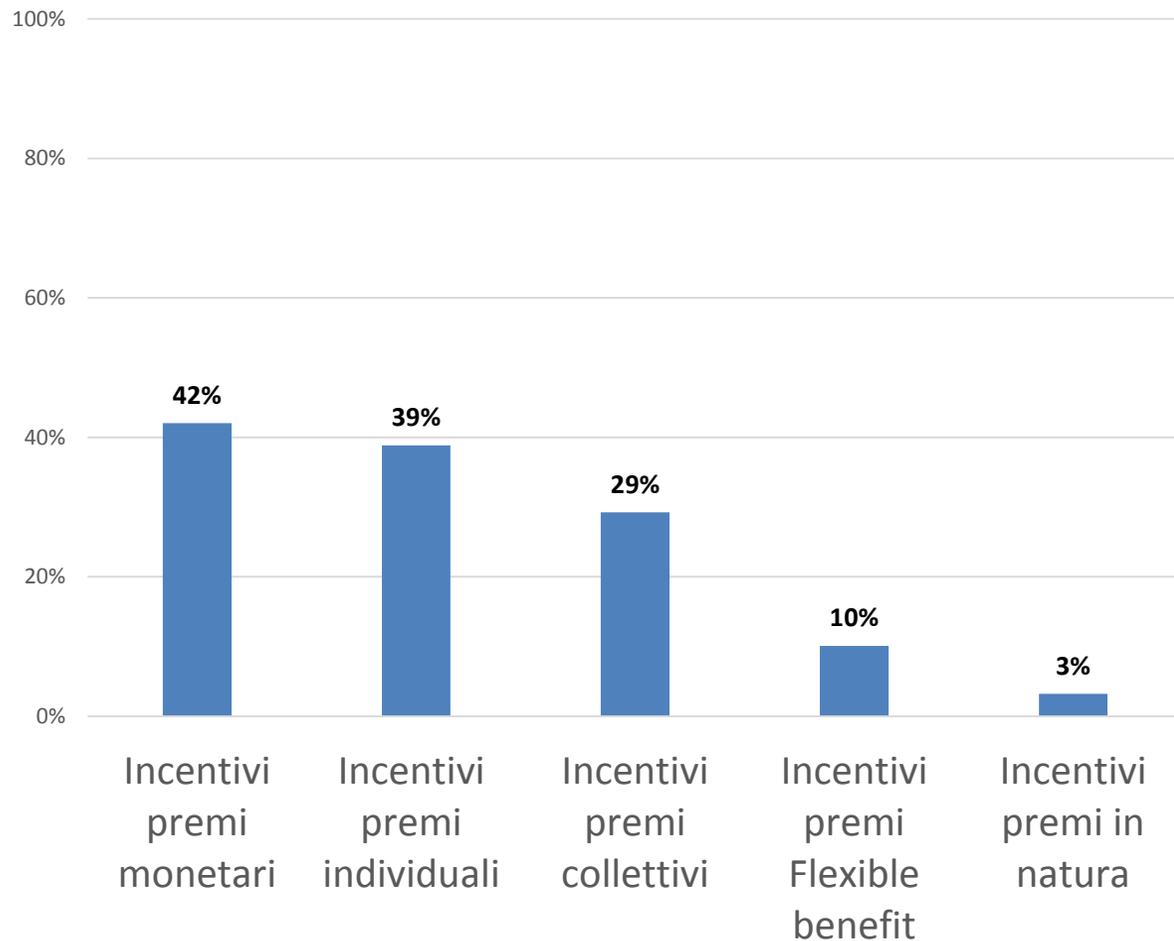


Fidelizzazione del dipendente all'azienda



Gli incentivi offerti ai dipendenti dalle aziende

Incentivi offerti dalle aziende



Variazione delle tipologie di incentivi nelle aziende che hanno risposto ad entrambe le indagini

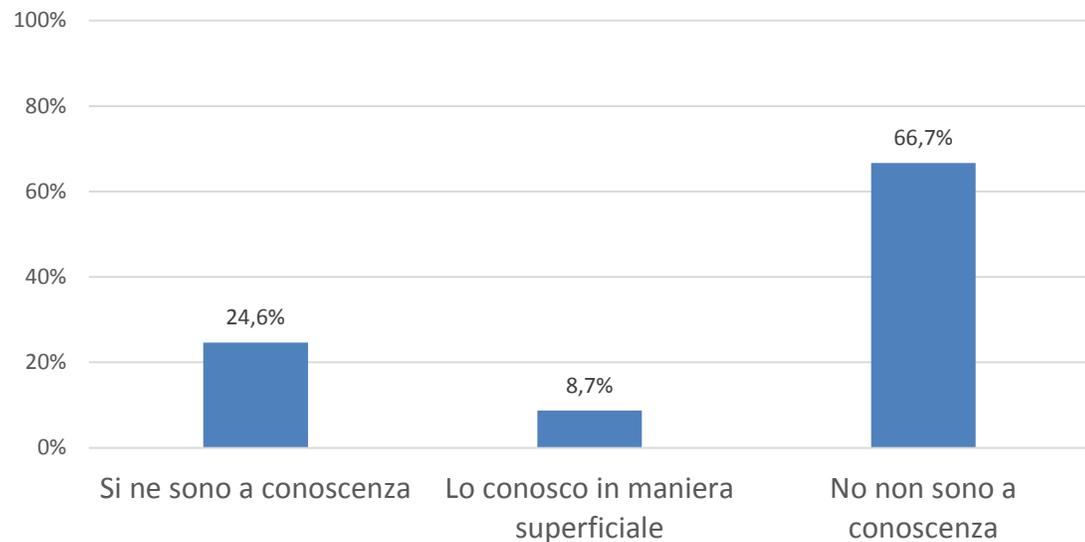
	2019	2017	Variazione
Incentivi premi in natura	27%	20%	+
Incentivi premi Flexible benefit	32%	34%	-
Incentivi premi monetari	3%	6%	-

Rispondenti 2017 e 2019 = 63

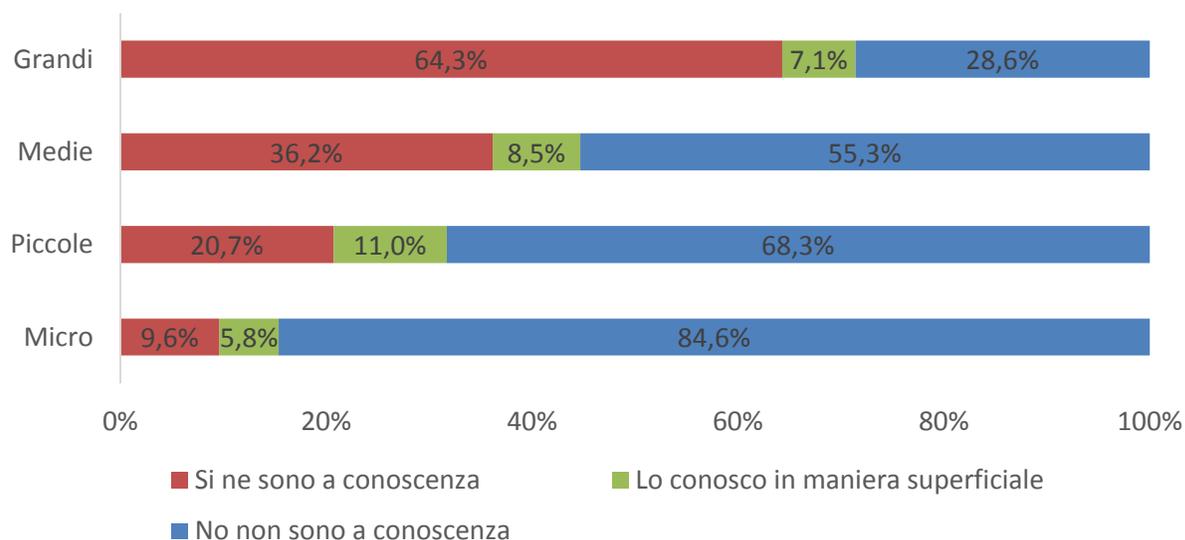
Premi monetari sono le forme incentivanti per i dipendenti più presenti in azienda.



La conoscenza dell'art. 51 TUIR da parte delle aziende



Conoscenza del art. 51 TUIR per dimensione



La conoscenza dell'articolo 51 del TUIR è ancora limitata.

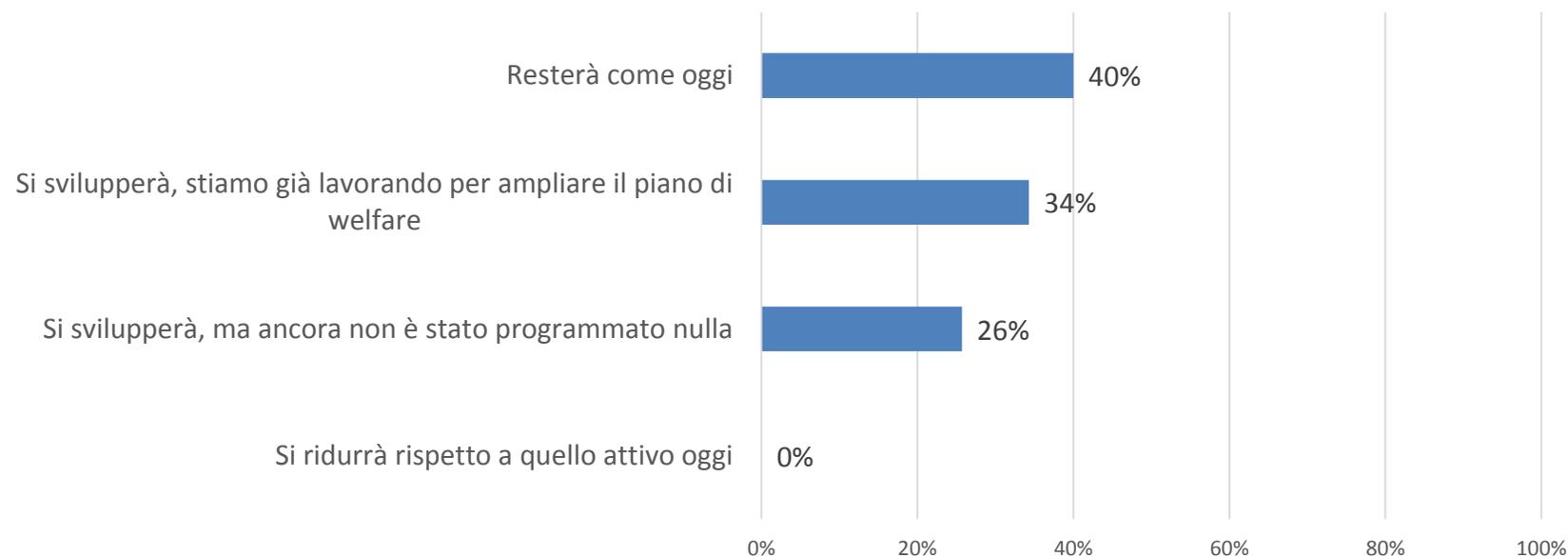
Al crescere della dimensione aziendale aumenta la conoscenza.

Fra le aziende che adottano welfare aziendale il trend si inverte.



Previsioni di sviluppo dei piani di welfare

Previsioni di sviluppo nelle aziende che adottano piani di welfare aziendale



Per il 60% delle aziende che hanno già un piano di welfare aziendale è previsto nei prossimi anni un ampliamento



Per concludere

- Adozione dei piani di welfare sicuramente in crescita sia nel numero di imprese che nell'ampiezza dei piani
- Il «favor legis» fiscale ha stimolato l'adozione diffusa di piani di welfare aziendale
- I piani welfare aziendale influenzano il miglioramento del clima aziendale, della reputazione, e della capacità di attrarre talenti
- Le principali difficoltà nello sviluppo di piani di welfare riguardano la comprensione dei bisogni dei dipendenti e la conversione dei premi economici in servizi, oltre al costo economico dell'attuazione dei piani di welfare
- Altro tema che richiede attenzione è la comunicazione e il coinvolgimento dei dipendenti rispetto a queste iniziative
- Nel prossimo futuro il welfare aziendale dovrebbe aumentare la propria diffusione



Focus sulle professioni



Dove va il lavoro umano?

Anni '50: autonomia vs eteronomia

Anni '90-2000: upskilling vs deskilling

Oggi: fabbrica intelligente, nuove occupazioni, nuove specializzazioni (e nuove tecniche di HRM)

Disponibilità dati

+ capacità computazionale

+ processi decisionali attuati per mezzo di strumenti di A.I.

Quali saranno le professioni chiave nei prossimi anni?

Quali talenti attrarre? Come gestirli? Come fidelizzarli?



L'esplorazione del fenomeno in Romagna

Molti report pubblicati da svariate fonti, più o meno attendibili, mettono in evidenza trend e scenari

Grande dibattito, grandi aspettative, grandi timori

Prima esplorazione nell'Indagine 2019

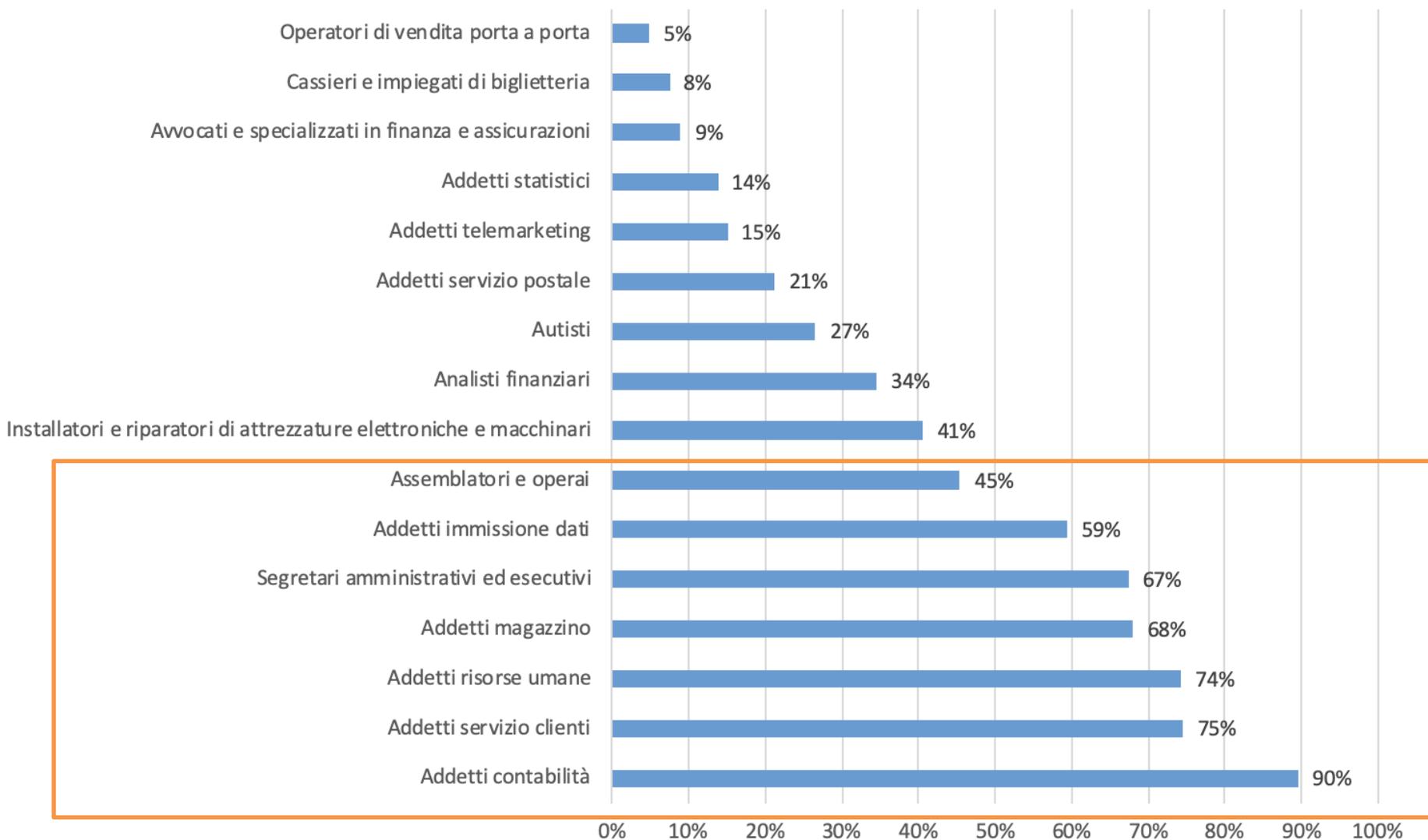
Valutazione delle professioni «**emergenti**», «**stabili**» e «**ridondanti**» sviluppata a partire da elaborazioni del **World Economic Forum** (The Future of Jobs Report 2018)

Due domande chiave:

- Quali professioni sono presenti attualmente in impresa?
- Quali si prevede di acquisire in futuro?



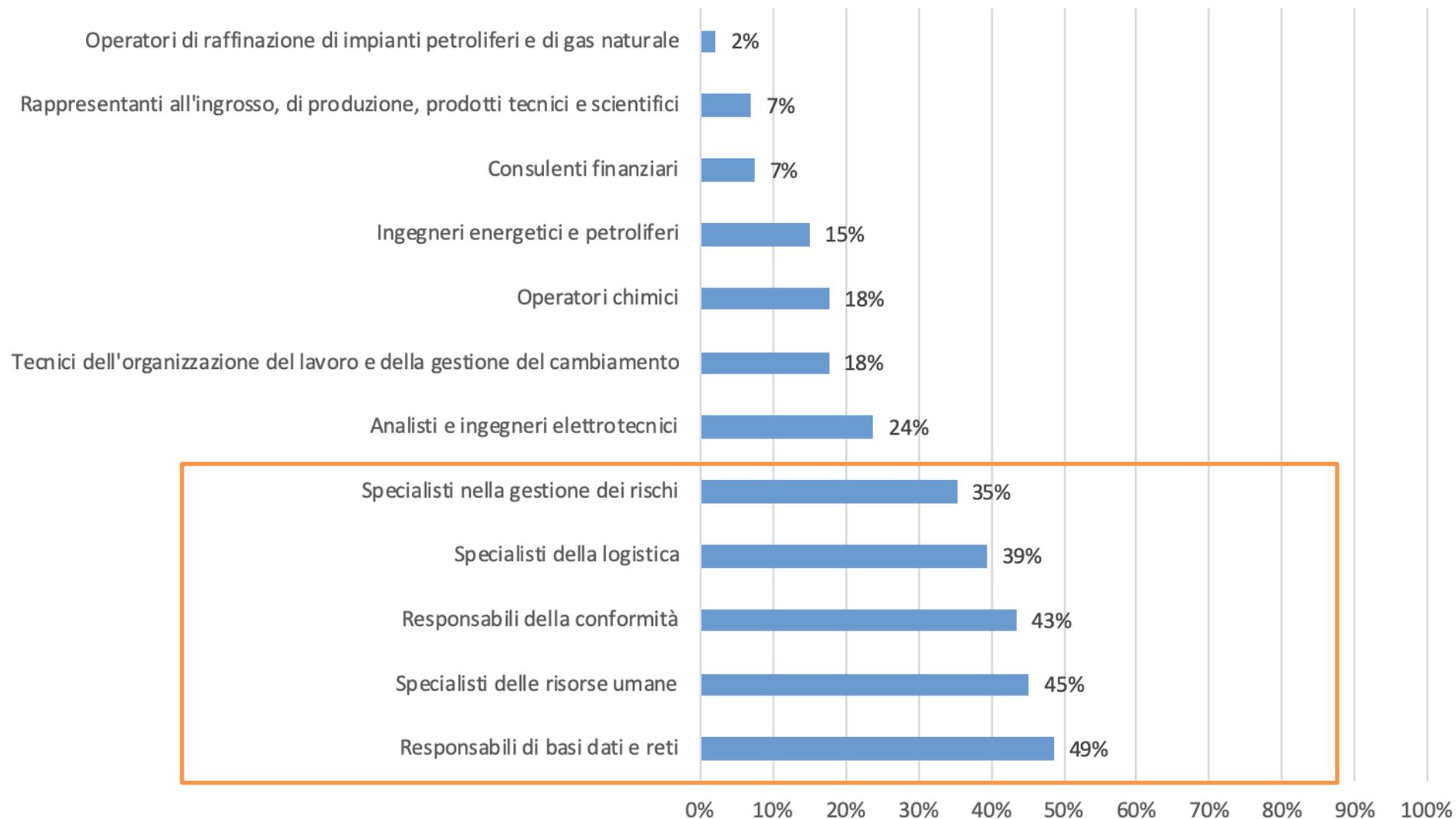
Presenza di professionalità «ridondanti» nelle imprese romagnole



Coerentemente con la struttura economica locale, molte professionalità «ridondanti» sono largamente presenti nelle imprese



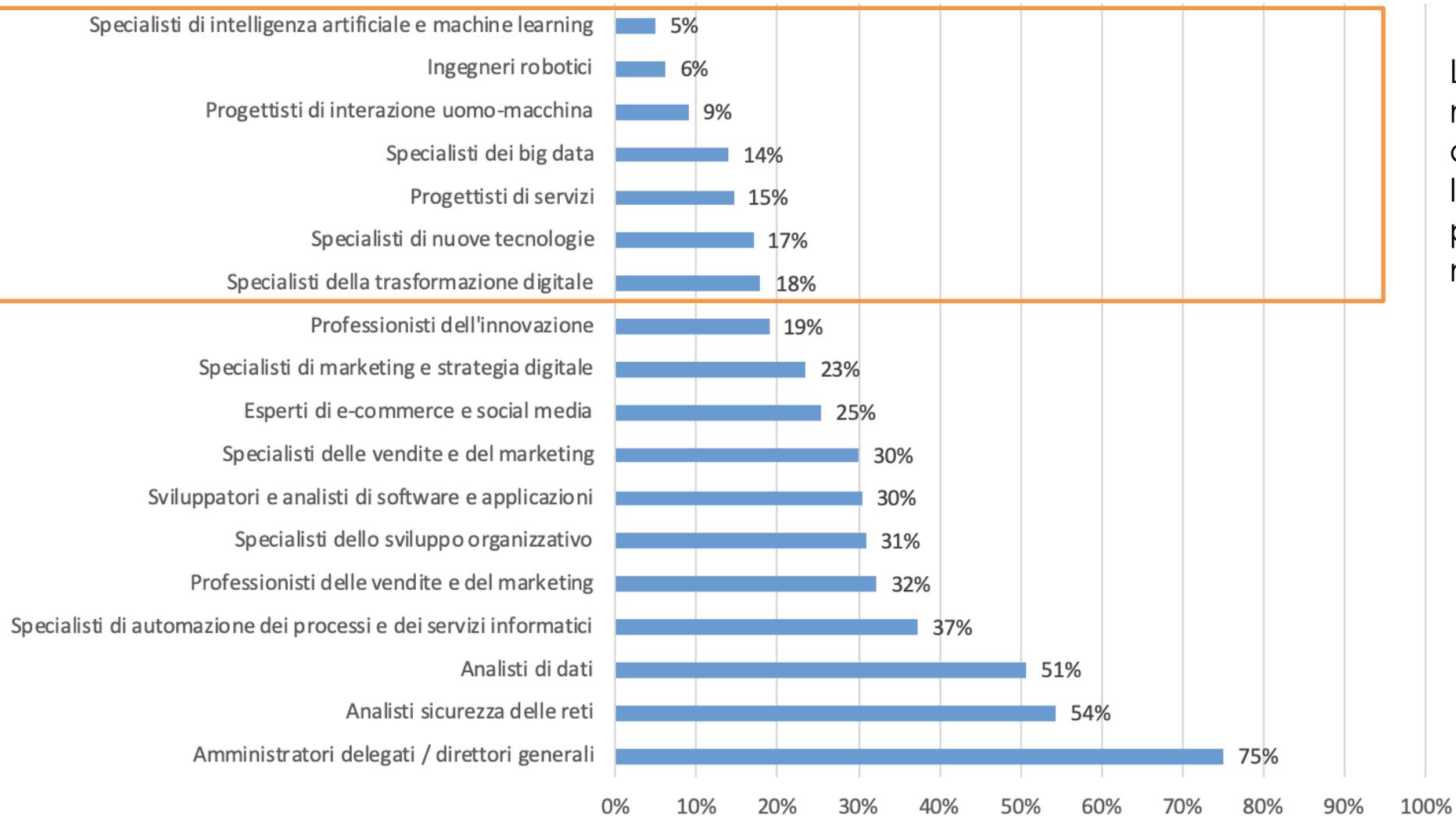
Presenza di professionalità «stabili» nelle imprese romagnole



Le professionalità stabili presenti **sono principalmente collegate a specializzazioni specifiche (basi di dati e reti, risorse umane, conformità, gestione dei rischi)**



Presenza di professionalità «emergenti» nelle imprese romagnole

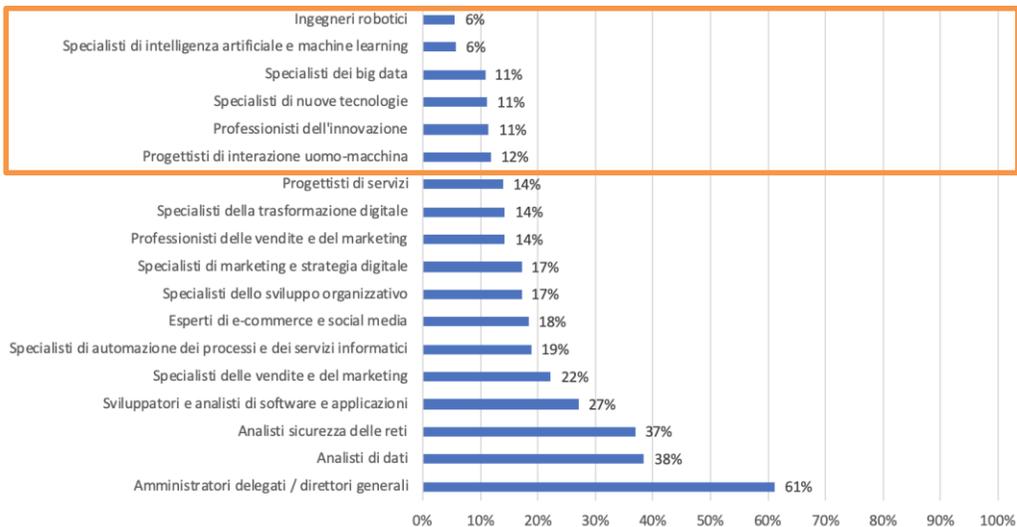


Le professionalità maggiormente connesse con i trend Industria 4.0 sono presenti, anche se in misura limitata

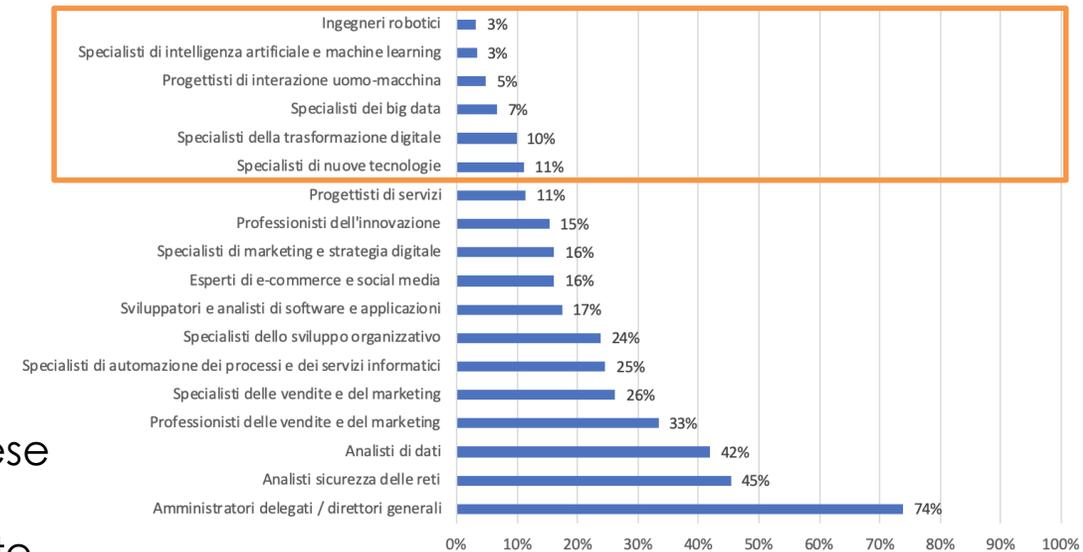


Professionalità «emergenti» presenti per classi dimensionali

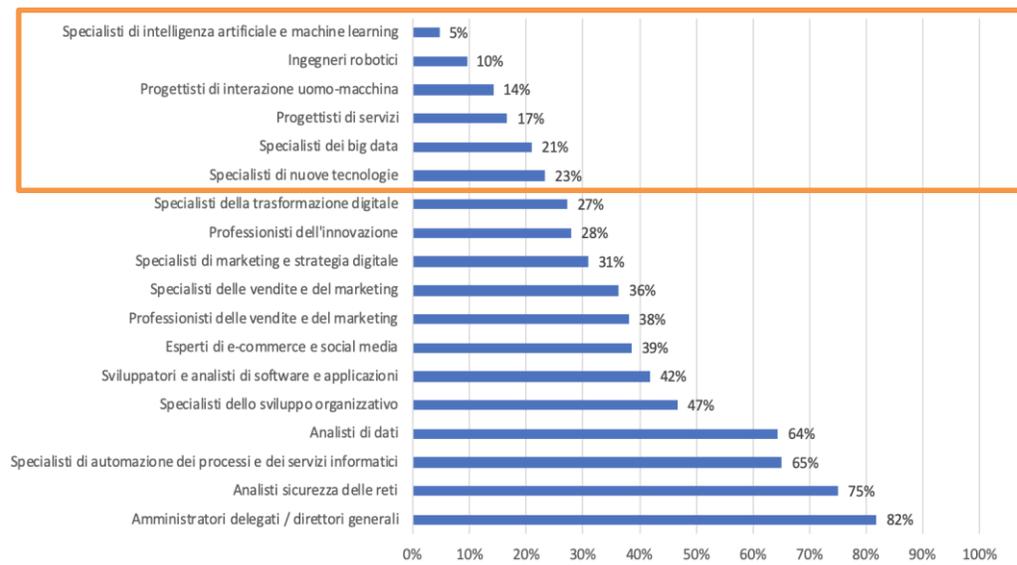
Micro



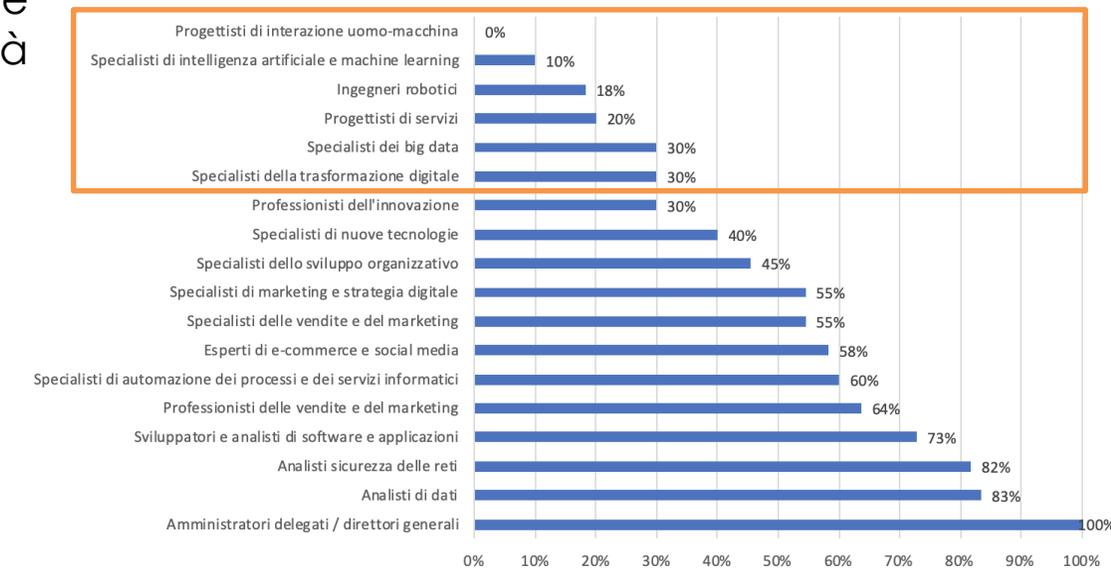
Piccole



Medie

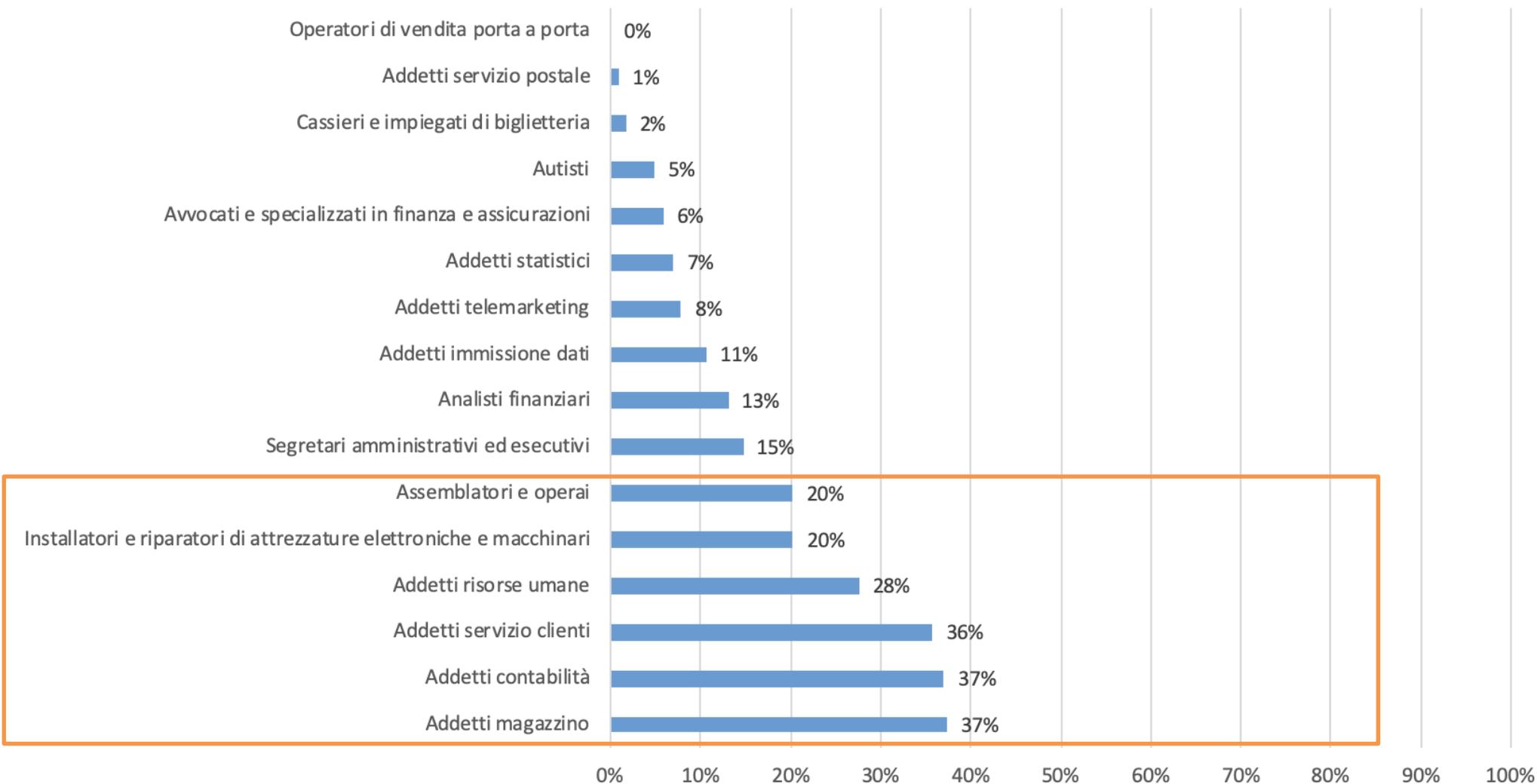


Grandi



Le grandi imprese presentano tendenzialmente quote più ampie di professionalità emergenti

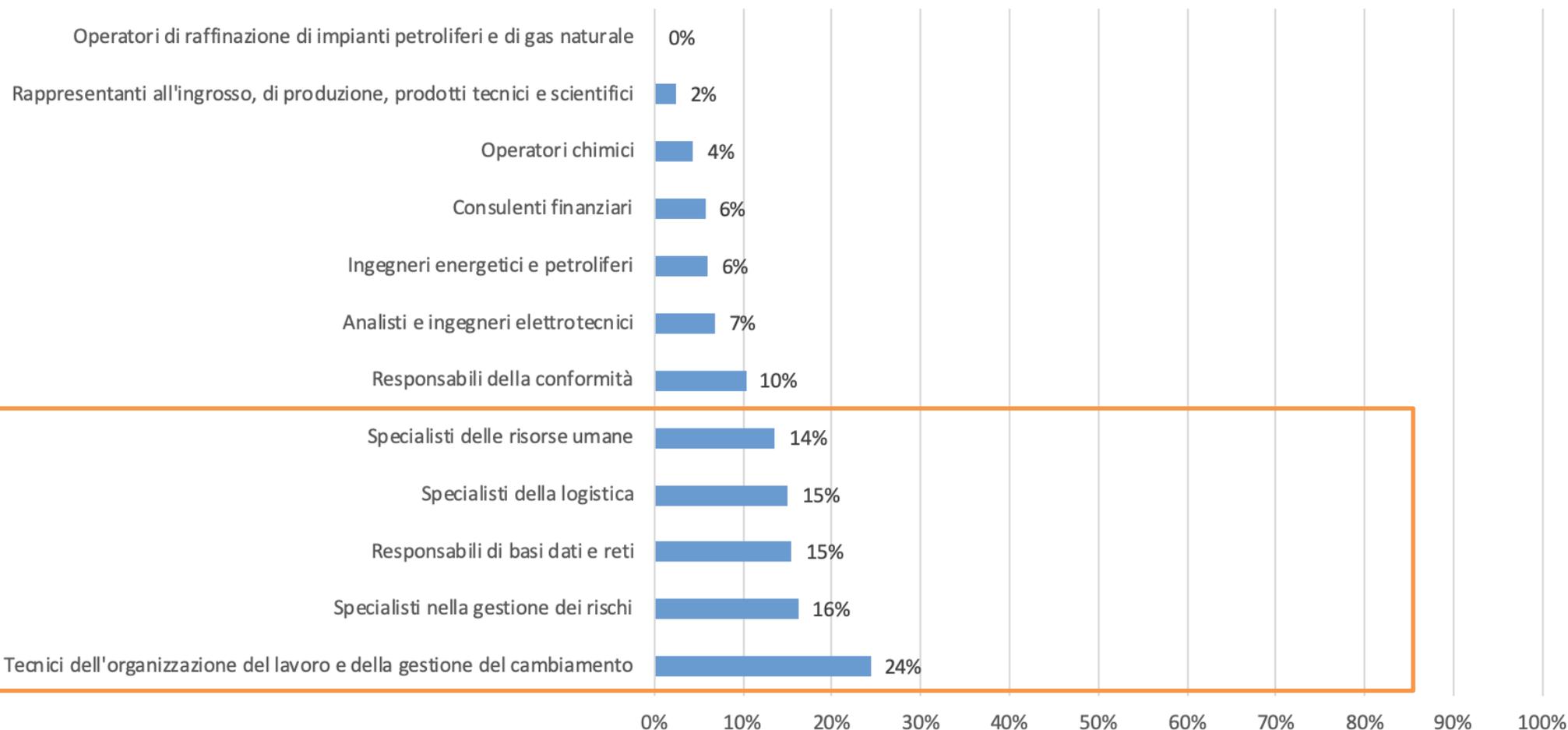
Professionalità «ridondanti»: prospettive di crescita occupazionale



Risultano tuttora rilevanti le previsioni di sviluppo di professionalità di amministrazione delle risorse umane, servizio clienti, contabilità e gestione magazzino



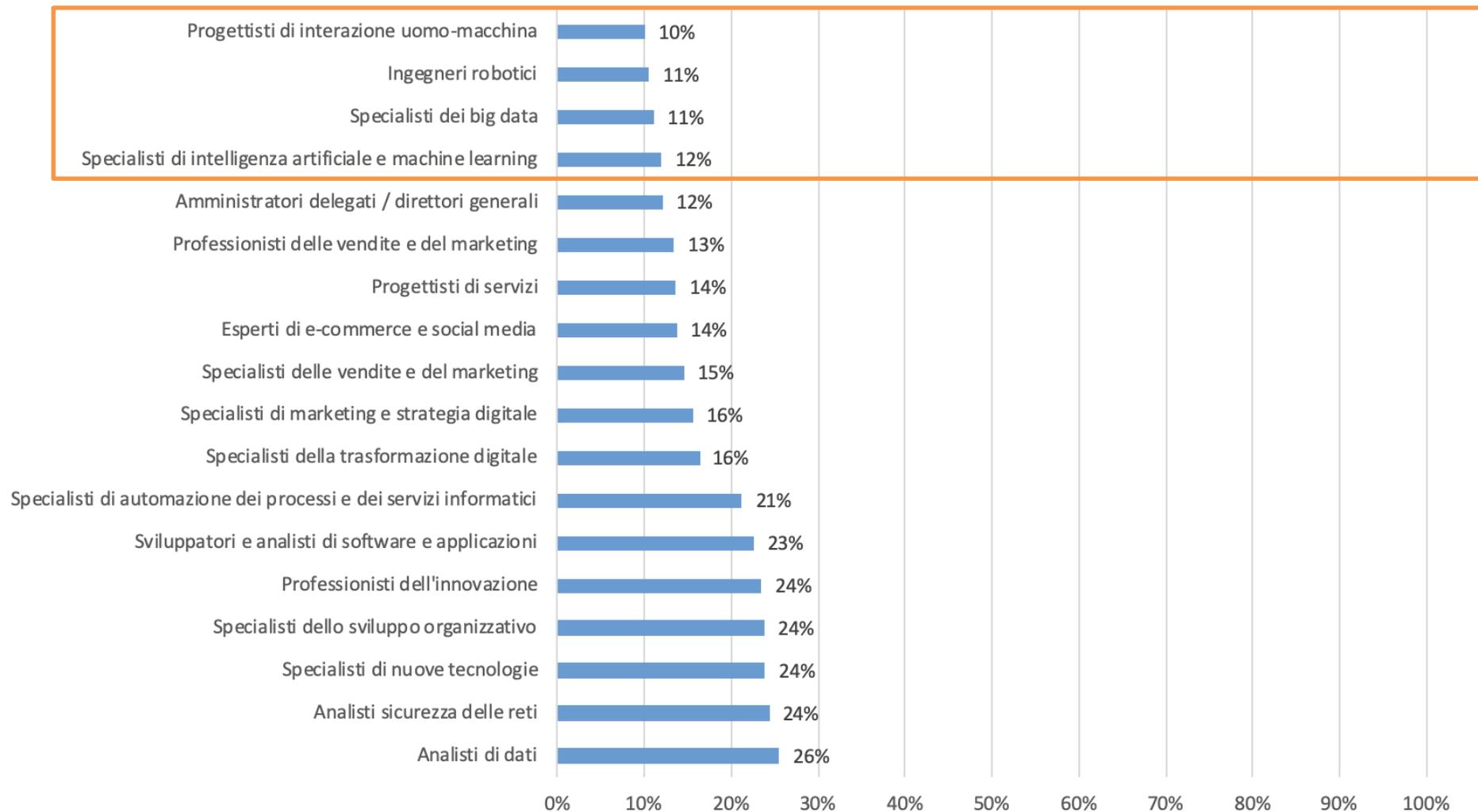
Professionalità «stabili»: aspettative di crescita occupazionale



Le professionalità «stabili» segnano dei trend di crescita non particolarmente rilevanti. Oltre alla gestione delle risorse umane e della logistica, le imprese si dirigono verso professionalità connesse con la gestione dei dati, il risk management, e la gestione del cambiamento organizzativo.



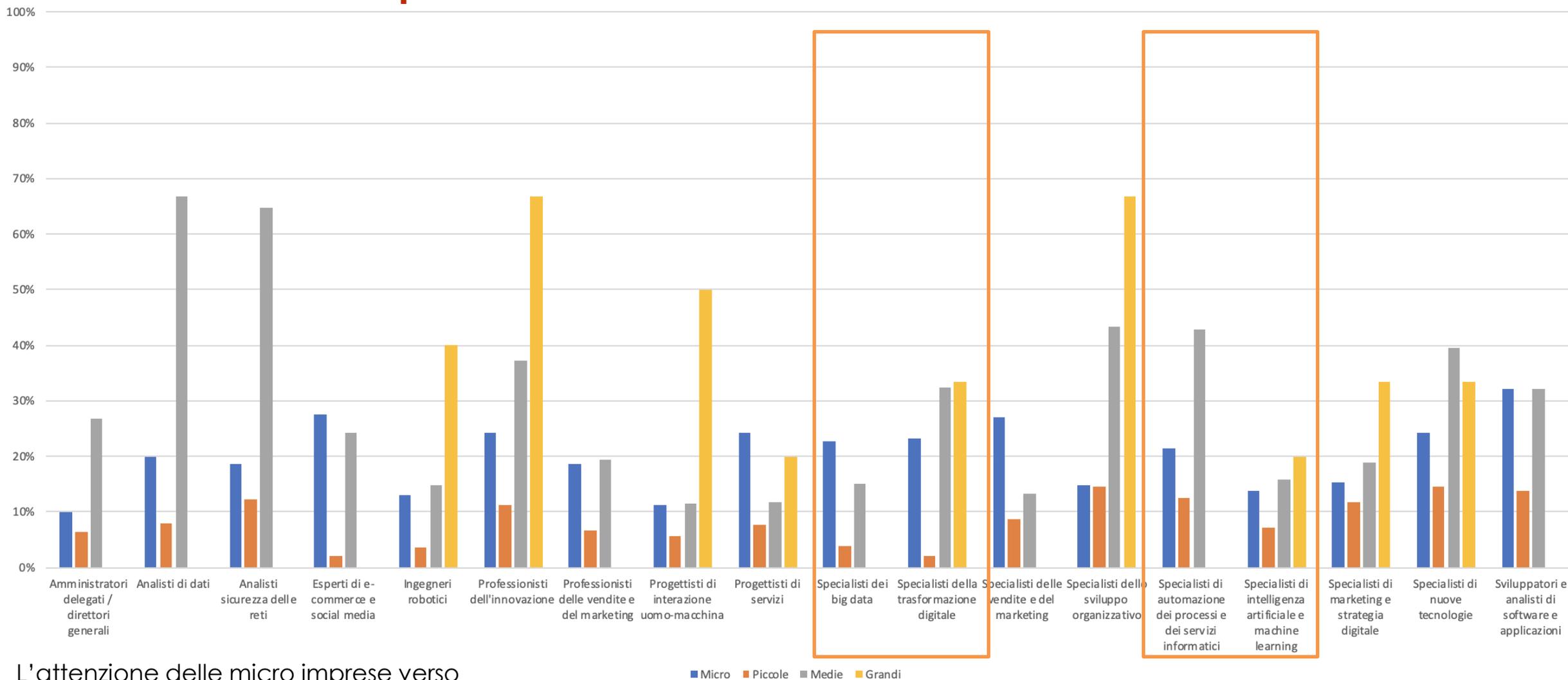
Professionalità «emergenti»: prospettive di crescita occupazionale



Le professionalità «emergenti» dimostrano prospettive di crescita significative. Le professionalità connesse con i trend Industria 4.0 risultano limitatamente importanti.



Professionalità «emergenti»: prospettive di crescita occupazionale per dimensione di impresa



L'attenzione delle micro imprese verso professionalità Industria 4.0 risulta rilevante

Anche le medie e le grandi dimostrano un focus rilevanti su tali professionalità



Discussione

- Le imprese del territorio presentano una composizione tendenzialmente equilibrata di professionalità «emergenti», «ridondanti» e «stabili»
- Le imprese più grandi presentano quote superiori di professionalità «emergenti»
- Le aspettative maggiori di crescita occupazionale riguardano principalmente le professionalità «ridondanti» (coerentemente con la struttura economica locale), le aspettative di investimento in professionalità «emergenti» risultano comunque significative
- Le imprese micro si dimostrano proporzionalmente più propense a investire nello sviluppo di nuove professioni connesse con i trend Industria 4.0
- Approccio prudente e maturo verso le professioni più avanzate



Prossimi passi

- Rapporto completo con tutti i risultati dell'indagine a un anno dal progetto
- Casi studio di Best practices e imprese in fase di cambiamento / ampliamento delle politiche di welfare
- Misurare l'impatto delle politiche adottate sul benessere, su produttività e l'innovazione imprenditoriale;
- Indagine biennale su Welfare aziendale e capitale umano, con focus annuali di approfondimento su temi e aspetti rilevanti





ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Francesco Maria Barbini

Paola Giuri

Renato Medei



DIPARTIMENTO
DI ECCELLENZA
— MIUR —

campusrimini.welfareaziendale@unibo.it

www.unibo.it