



WELFARE AZIENDALE

Welfare Terapia: la soluzione per trattenere i talenti nell'impresa manifatturiera, senza aumentare i costi in azienda





Le **Grandi dimissioni** (dall'inglese *Great Resignation*) sono una tendenza economica in cui i dipendenti si dimettono volontariamente in massa dai loro posti di lavoro. Il fenomeno è iniziato nell'estate 2021 negli Stati Uniti d'America, dopo che il governo si è rifiutato di fornire protezioni ai lavoratori in risposta alla [pandemia di COVID-19](#), con conseguente [stagnazione](#) mentre aumentava il [costo della vita](#).

Alcuni hanno descritto le Grandi dimissioni come una forma mascherata di [sciopero](#), un'ondata di scioperi prevista per l'ottobre 2021.

Secondo altri, il fenomeno è più complesso e dovuto al fatto che il mercato del lavoro sta cambiando molto rapidamente.



A Ottobre 2021 un'analisi su “Lavoce.info” ha calcolato tra aprile e giugno 2021, 484 mila dimissioni su 2,5 milioni di cessazioni. +37% sul primo trimestre del 2021, +85% sul 2020. Il Ministero del Lavoro Italiano ha confermato: dal 1 aprile al 10 novembre le dimissioni volontarie in Italia sono pari a 1.195.875.





Vecchio lavoro addio, 2 milioni di dimissioni in un anno: i 10 motivi della great resignation

Stipendio, opportunità di carriera, relazioni professionali, tempo, desiderio di cambiare: sono le principali ragioni che spingono alle dimissioni volontarie

C'è chi lascia attratto da prospettive di carriera o da stipendi migliori. Chi per lanciare una propria startup. Chi per avere più tempo per se stesso o per la famiglia. Il trend delle **dimissioni volontarie** dei lavoratori italiani è in crescita: **nel 2021 si sono registrati quasi 2 milioni di “abbandoni” del vecchio posto di lavoro** (1.925.371 secondo gli ultimi dati del ministero del Lavoro sulle comunicazioni obbligatorie), in **aumento del 33%** rispetto al 2020 e del 12% sul 2019.

Great Resignation: ecco come è nata e cosa ci dice sul futuro

L'Ufficio studi Legacoop ha esaminato il fenomeno che nell'ultimo anno è cresciuto esponenzialmente anche in Italia

TELEBORSA

Pubblicato il 04/02/2022

Ultima modifica il 04/02/2022 alle ore 20:02



lavoro non entra più a meno che non sia smart.

E' stata battezzata "Great Resignation" o "Big quit". E' fenomeno nato negli Stati Uniti, durante la pandemia, che pare essersi consolidato, ed è sfociato anche in Europa, seppure in scala minore. L'Italia non è rimasta fuori.

Il fenomeno - spiega Mattia Granata, Presidente Centro Studi Legacoop - consiste in un aumento delle dimissioni volontarie da parte di lavoratrici e lavoratori che non necessariamente passano direttamente ad un altro impiego e quindi, sostanzialmente, danno l'impressione di aver deciso per un cambiamento di vita radicale, a partire dal proprio lavoro".

Abbandonare il certo per l'incerto

cerca un titolo



LEGGI ANCHE



"Great Resignation", anche in Italia sempre più persone lasciano il lavoro

01/02/2022

Speranza: stiamo piegando curva, ma ancora cautela

14/02/2022

Mobilità, Anief chiede di riaprire le trattative per migliorare il contratto

> Altre notizie

“Great Resignation”: non tutte le dimissioni sono un vantaggio per l’azienda

Da qualche mese il tema delle grandi dimissioni di massa è diventato molto popolare sui media, online e offline. È l’epoca della great resignation.

Dopo aver condotto una ricerca su 9 milioni di lavoratori di circa 4.000 aziende, si sono resi conto di due elementi fondamentali:

- 1) La maggior parte delle risorse che ha presentato le dimissioni ha un’età compresa tra i 30 e i 45 anni.
- 2) Il numero di dimissioni delle risorse più giovani ha avuto un incremento, ma non così consistente rispetto all’altra fascia considerata.

Sono anche quei professionisti che alla ripartenza del mercato, avendo maturato la giusta esperienza e un’età anagrafica che permette di avere una visione di medio-lungo periodo, si sono resi disponibili ad affrontare nuove avventure professionali.

Noi CONTENUTO RISERVATO AGLI ABBONATI

Padova » Cronaca

Addio al posto fisso, boom di dimissioni volontarie anche a Padova





Settore Turismo



La Nuova di Venezia e Mestre · Segui

17 h ·

...

Numeri flop nell'evento di selezione per il comparto turistico-ricettivo. Gli operatori: «Colpa del reddito di cittadinanza»



NUOVAVENEZIA.GELOCAL.IT

L'estinzione degli stagionali a Jesolo, solo in 30 per 300 posti

Numeri flop nell'evento di selezione per il comparto turistico-ricettivo. Gli operatori: «Colpa...

La carenza di personale stagionale «è “il” problema per noi albergatori e ristoratori: ne va della nostra sopravvivenza».

Sergio Pra conduce a Caprile l’hotel “Alla Posta”, che affonda i natali nel 1866, e in riva al lago di Alleghe lo Sporthotel Europa.

Stagionali, l’albergatore agordino: «Stipendi più alti e ferie, è spietata la concorrenza delle fabbriche»





TRATTENERE I DIPENDENTI

RETENTION



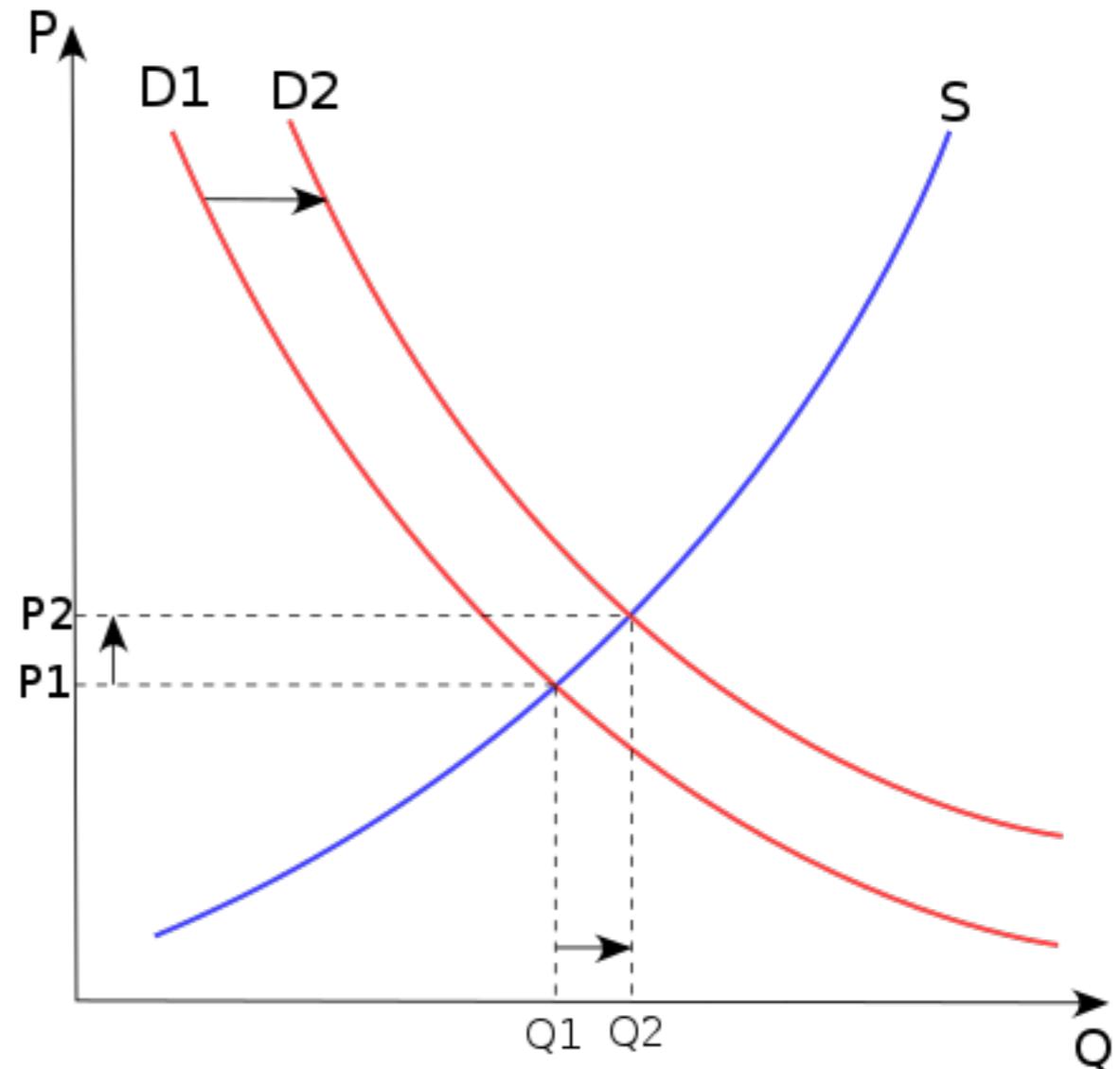
CERCARE DIPENDENTI

RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE

Il modello di domanda ed offerta vuole spiegare cosa avviene in un mercato in cui compratori e venditori si comportano in modo razionale.

La domanda nel mercato di un certo bene o servizio `e costituita dal gruppo di persone che `e disposto a pagare denaro per acquistare quantita` del bene o servizio.

La curva di domanda, é la relazione tra prezzo del bene e quantità che i compratori sono disposti ad acquistare a quel determinato prezzo.



*Life*

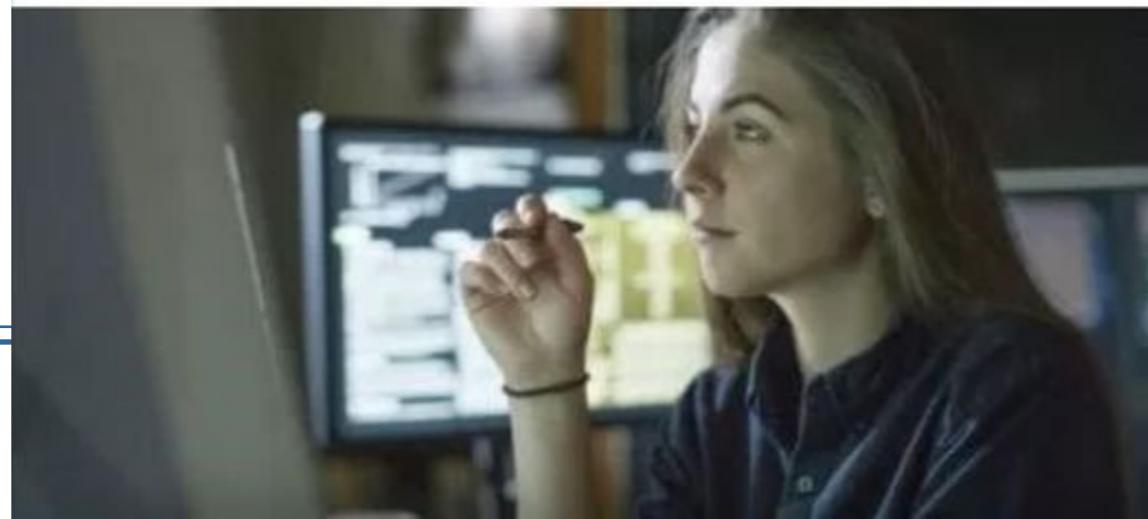
CONTENUTO PER GLI ABBONATI

Lo stipendio non vale la felicità per la Gen Z: disposti alla disoccupazione se il lavoro non piace

/ di Silvia Renda

Da uno studio internazionale è emerso che oltre la metà dei giovani mette il proprio benessere davanti alla retribuzione, ma il mercato del lavoro resta rigido in Italia

27 Aprile 2022 alle 08:34



Aiuto Cuoco Hotel Scoiattolo

⋮

Hotel Scoiattolo

Falcade, Veneto

€1.200 - €1.300 al mese

➤ Candidati facilmente  Assunzione urgente

Ricerca Personale per il ruolo di Aiuto Cuoco , esperienza minima capacità di adattamento e disponibilità. Preparazione Linea per il Cuoco, lavorazioni carni...

26 giorni fa

nuova offerta

⋮

aiuto cuoco/cuoco

Ütia La Tambre

Corvara in Badia - Corvara, Trentino-Alto Adige

€1.800 - €2.300 al mese

➤ Candidati facilmente

Ütia La Tambre - Corvara cerca da subito un aiuto cuoco/cuoco o un pizzaiolo/aiuto cuoco Offresi vitto e alloggio. Durata contratto: 2 -3 mesi Contratto di...

8 giorni fa · altro...

Welfare Aziendale

Questo é lo strumento che pochi conoscono ma che sta diventando ogni giorno
sempre più vitale per le aziende.

È un sistema riconosciuto dagli Artt. 51 e 100 del TUIR.

Come diminuire il costo del lavoro oltre i minimi ccnl

Dipendente

	Denaro	Welfare Aziendale
Compenso Lordo in denaro	€ 1.000,00	€ 1.000,00
Valore figurativo del benefit	€ 0,00	€ 0,00
- Contributi a carico dipendente	€ 100,00	€ 0,00
-Irpef	€ 387,00	€ 0,00
= Compenso Netto	€ 513,00	€ 0,00
+ Valore del Benefit	€ 0,00	€ 1.000,00
= Valore totale per il dipendente	€ 513,00	€ 1.000,00

Azienda

	Denaro	Welfare Aziendale
Compenso Lordo in denaro	€ 1.000,00	€ 0,00
Valore figurativo del benefit	€ 0,00	€ 1.000,00
+ Contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (IVS)	€ 300,00	€ 0,00
+ accantonamento TFR	€ 74,00	€ 0,00
= Costo del Lavoro	€ 1.374,00	€ 0,00
+ Valore del Benefit	€ 0,00	€ 1.000,00

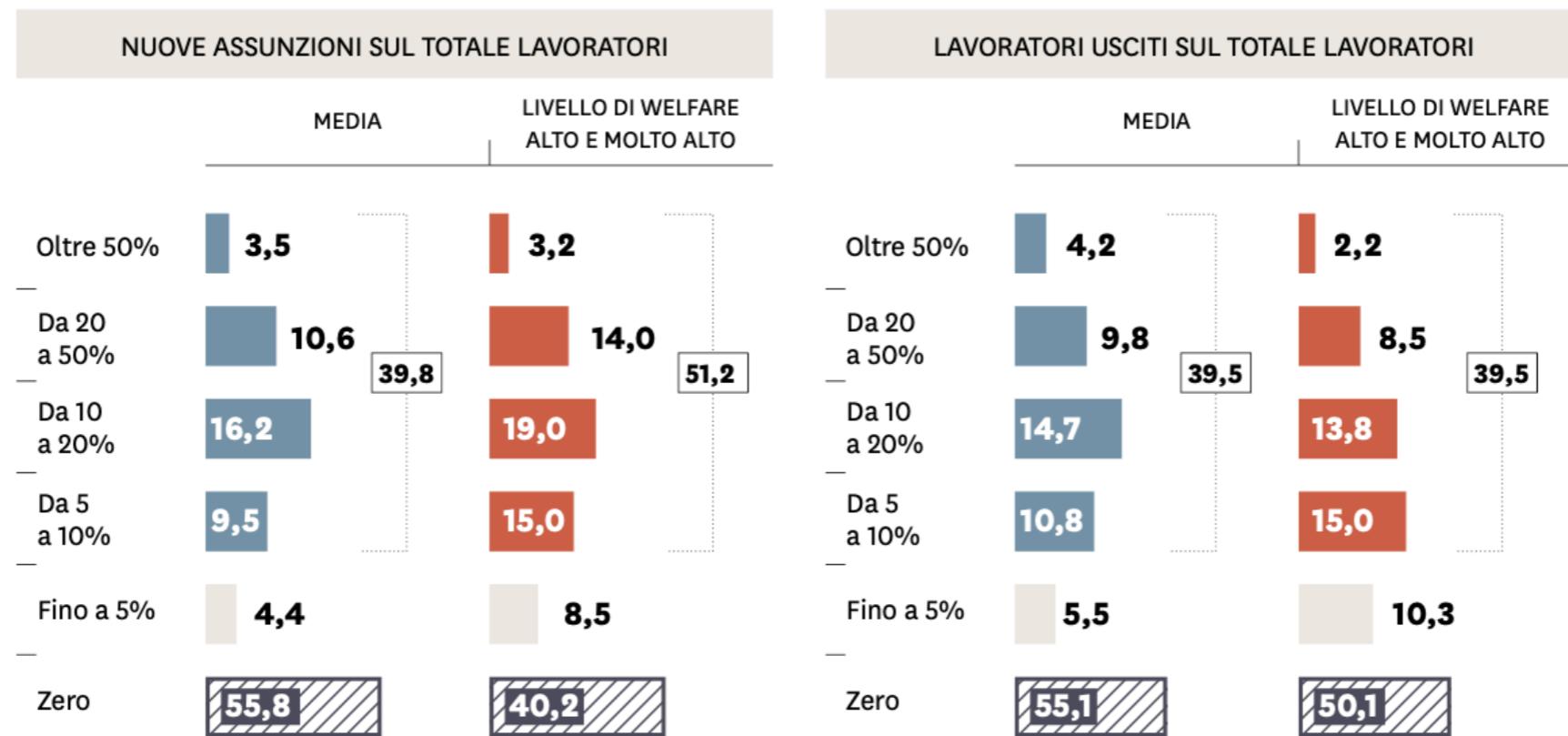
Il lavoratore ha un vantaggio del 95%.

L'azienda risparmia il 37,4%, grazie al Welfare Aziendale, grazie alle minori tasse e contributi pagati.

Le imprese con un livello di welfare elevato che hanno attuato nuove assunzioni sono molto più numerose della media: 51,2% contro 39,8% (FIGURA 43). Dati Welfare Index PMI 2021

FIGURA 43

Nuove assunzioni e lavoratori usciti nell'ultimo anno
QUOTE % DI IMPRESE

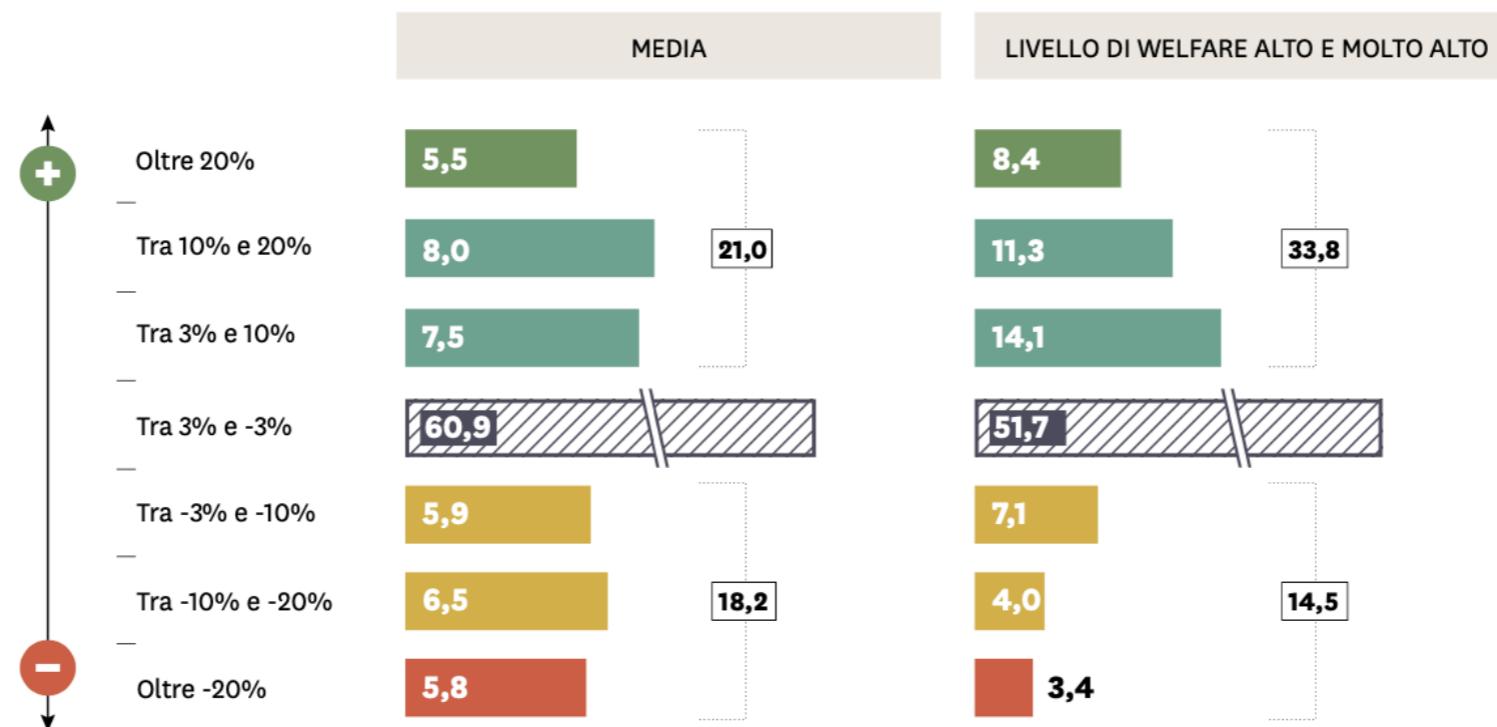


La FIGURA 44 mostra il saldo complessivo dei movimenti del lavoro.

In tutti gli indicatori le imprese con livello di welfare elevato hanno risultati occupazionali molto migliori della media: quelle che hanno aumentato il personale sono rispettivamente il 33,8% e il 21%; quelle che l'hanno ridotto sono il 14,5% e il 18,2%; infine quelle che hanno effettuato una riduzione drastica, superiore al 20% della forza lavoro, sono il 3,4% tra le imprese con livello di welfare elevato contro una media del 5,8%.

FIGURA 44

Saldo tra assunzioni e uscite di lavoratori nell'ultimo anno
QUOTE % DI IMPRESE



Come trovare lavoratori giovani

Il welfare aziendale ha un impatto positivo anche sul lavoro dei giovani. Le imprese con una quota di giovani superiore al 25% degli addetti sono il 27,7% del totale, ma il 35,8% tra quelle con un livello di welfare elevato (FIGURA 49). Le imprese che non impiegano alcun giovane sono in media il 31,3%, ma tra quelle con livello di welfare elevato si riducono al 16,9%.

La FIGURA 50 mostra la quota percentuale dei giovani con meno di trent'anni sulla forza lavoro totale: essa cresce dal 14,8% nelle imprese con livello di welfare iniziale al 19% nelle imprese con livello di welfare molto alto. La media generale è del 17,4%.

FIGURA 49

Quota di imprese per presenza di giovani (under 30) QUOTE % DI IMPRESE

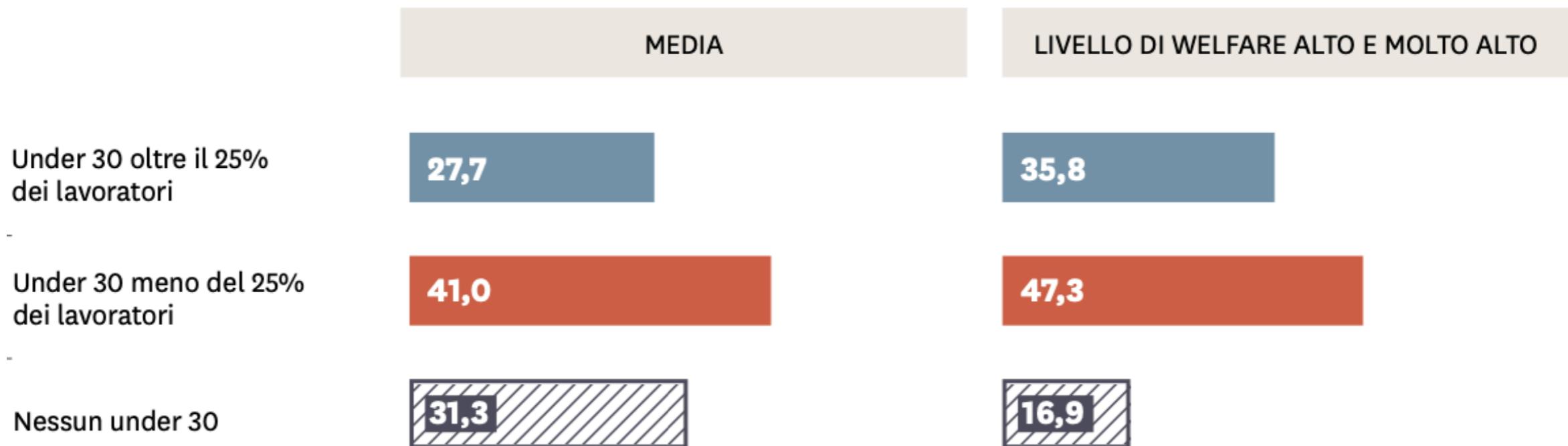
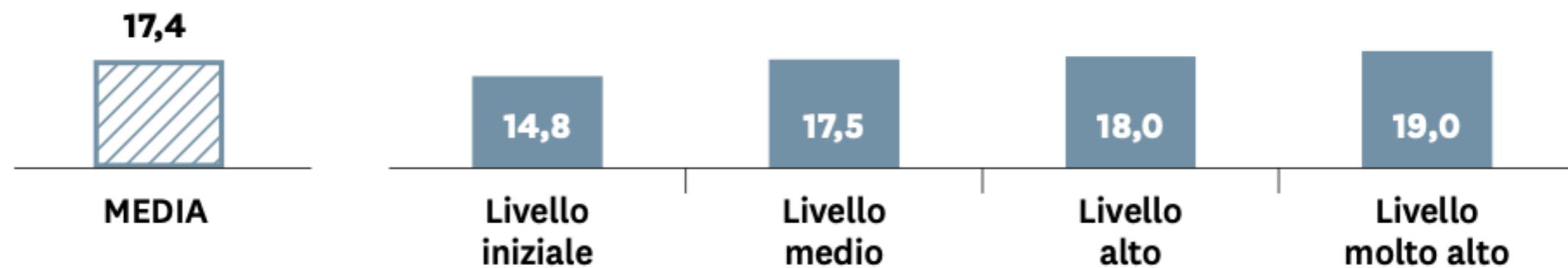


FIGURA 50

Quota di giovani (under 30) per livello di welfare aziendale

QUOTE % DI LAVORATORI



Aumento dell'occupazione

Tra i risultati aziendali quello di maggior valore sociale è il trend di crescita dell'occupazione.

Abbiamo già esaminato l'impatto del welfare aziendale sulle dinamiche del lavoro utilizzando i dati relativi al 2020 forniti dalle imprese intervistate (FIGURE 43 e 44).

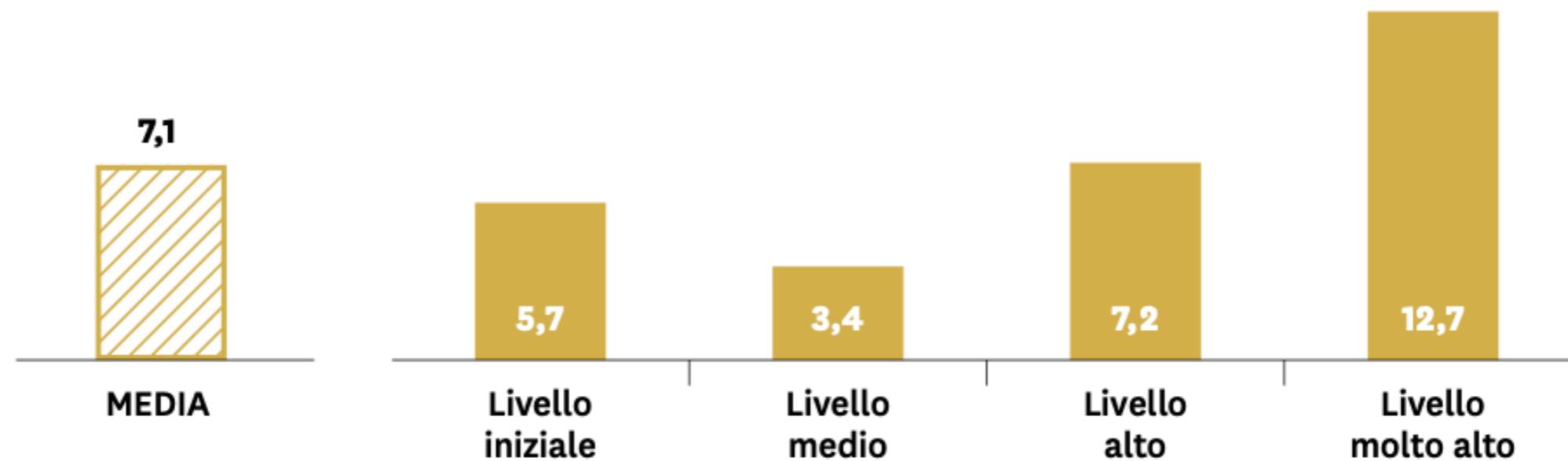
Ora esaminiamo i dati di bilancio.

Nel periodo 2017 – 2019 l'occupazione è cresciuta mediamente del 7,1%, ma il trend è stato più debole nei segmenti con livello di welfare iniziale e medio (rispettivamente del 5,7% e 3,4%), e decisamente più robusto (12,7%) nelle imprese con livello di welfare molto alto.

Contribuendo alla produttività e alla solidità delle imprese, e soprattutto alla crescita dell'occupazione, il welfare aziendale non solo favorisce il raggiungimento degli obiettivi aziendali ma permette all'impresa di generare un impatto sociale positivo.

FIGURA 56

Variazione 2017-2019 del numero di addetti per livelli di welfare





**Come posso promuovere la mia azienda con il
Welfare Aziendale?**

 CORRIERE DELLA SERA 

L'Economia

RISPARMI, MERCATI, IMPRESE

INANZA BORSA E FONDI RISPARMIO TASSE CONSUMI CASA LAVORO PENSIONI IMPRESE MODA OPINIONI EVENTI PROFESSIONISTI EURACTIV

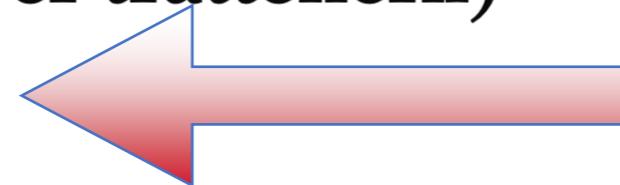
■ Cashback ■ Manovra 2021 ■ Casa, mutui e affitti ■ Ecobonus

11:38 Borse Cina: chiudono miste dopo dati su export, Shenzhen la	10:31 *** Industria: CsC, lieve calo produzione settembre (-0,1%), risale a	09:13 Borsa: Europa consolida rialzi dopo dati Cina e piano Usa, +0,1%	08:47 Borsa Tokyo: chiude in calo malgrado dati export Cina, Nikkei cede	08:38 Borsa: verso partenza piatta con supporto export Cina, sale il
---	---	--	--	--



WELFARE AZIENDALE

Brexit, Starbucks paga l'università ai dipendenti in Gran Bretagna (per trattenerli)

di Antonella De Gregorio  02 apr 2019

Benefits

- Medical, Dental, Vision 100% paid for employees
- Life Insurance, AD&D, and Long-term Disability
- Flexible Spending Account
- 401k with generous company match
- Travel Insurance and Employee Assistance Program

È L'AZIENDA TITOLARE DEL MARCHIO

Welfare aziendale in 3000 euro annui per autista

CORTINA. Il welfare aziendale va in Flybus, l'azienda veneta titolare del marchio Cortina Express che opera nel campo delle autolinee a lunga percorrenza e noleggio autobus con conducente. Con oltre 60 dipendenti, di cui 55 autisti, molti residenti tra Cortina e la valle del Boite, Cortina Express collega tutti i giorni e tut-

di Mestre e durante l'alta stagione estiva e invernale prolunga le tratte verso l'Alta Pusteria e l'Alta Badia, con una flotta di 40 moderni autobus di recente immatricolazione, dotati dei migliori confort di viaggio quali wi-fi, prese di corrente e portone lounge.

L'azienda ha ora intrapreso la strada del welfare azienda-

sia il lavoratore che la famiglia.

«Siamo consapevoli», sottolinea Ellen Broccolo direttore di Flybus, «che i servizi sono un bene aggiunto appetibile nella vita di ciascuno. Oggi, nel mondo dell'impresa, pensare alla "persona" lavoratore, e quindi considerare anche i bisogni e le esigenze extralavora-

te degli sgravi fiscali, sia perché offre servizi utili e concreti ai lavoratori, aumentando il grado di soddisfazione. Dipendenti più contenti sono sicuramente una grande potenzialità sul piano produttivo e dello stato di salute di un'azienda. Siamo partiti ora con il piano di welfare aziendale, garantendo 3.000 euro all'anno per ciascun autista che, durante il 2021, verranno implementati ulteriori quote al raggiungimento di determinati obiettivi e che amplieremo man mano a tutti i nostri lavoratori; e immaginiamo anche che questo possa essere un interessante valore aggiunto per chi desidera lavorare con noi».

notius, di usufruire per i propri figli di alcuni servizi senza spendere nulla: asili nido, baby sitter, doposcuola e centri estivi; e ancora sostegni economici per università e libri scolastici ma anche vacanze studio e master anche all'estero. Tra le opzioni ci sono anche sostegni per le attività sportive o, in

Servizi di varia natura che vanno dal nido a baby sitter e libri fino a master all'estero

ambito sanitario, cure mediche e check up sanitari, e an-



MM ONE Group

Pubblicato da Greta Piccotin 21 h

...

La mia passione più grande? Tenermi costantemente aggiornata e non smettere mai di imparare!

E' proprio per questo che ho intrapreso il mio percorso di crescita in MM ONE Group come stagista. Gratificante e motivante, ho trovato una risposta reale alla mia volontà di acquisire sempre nuove conoscenze.

Ma non solo formazione e apprendimento continuo, volete scoprire una cosa che amo fare a fine giornata? Dedicarmi ad un po' di sano shopping online...ovviamente ordinando qualche libro!

Proprio per questo oggi sono stata la prima a ritirare le mie prossime letture direttamente dallo smart locker aziendale appena installato!

Un vero e proprio benefit integrato nel sistema di Welfare aziendale, che renderà il mio shopping online sicuramente più facile... quello dei miei colleghi forse un po' meno, visto che non troveranno mai spazio per i loro pacchetti 😊

#weareone

 **MM ONE GROUP**
visionary digital agency



sy Synotius



CRONACA

False indennità di trasferta in busta paga: grossa evasione scoperta dai finanzieri

Operazione partita da Gorizia e dall'Inps di Udine. Un giro da 579 operai e 235mila euro sottratti al fisco. L'azienda aveva lavori in appalto a Venezia e Treviso



La redazione

04 ottobre 2019 10:36



GANDOLFI ASSICURAZIONI: UN CASO CONCRETO

Tra le aziende che hanno scelto di puntare sul welfare aziendale per ripartire dopo le chiusure causate dal Covid c'è **Gandolfi Assicurazioni**, realtà esperta in risk management che si è rivolta a **Synotius** per studiare un piano di welfare. Alla stesura del piano ha preso parte, in qualità di consulente, **Riccardo Zanon**. L'azienda di Valsamoggia, Bologna, ha avviato una fase di crescita in cui il personale, anche quello in ingresso, viene messo al centro.

Paolo Gandolfi, amministratore, commenta: *“Quella che inizialmente può sembrare una spesa aggiuntiva, in realtà, è un vero e proprio investimento. Un dipendente soddisfatto lavora meglio e con maggiore profitto. A questo si aggiunge una diminuzione dell'assenteismo e del turnover, condizioni che portano a un miglioramento delle performance e a una crescita del profitto aziendale. Il successo di una società è dato dalle persone che ci lavorano, ed è giusto che queste vengano gratificate”*. Il piano ha introdotto azioni come il rimborso spese per l'istruzione dei figli (compresi i centri estivi e servizi di baby-sitting), convenzioni con agenzie di viaggio per le vacanze, con palestre per l'attività fisica e soluzioni di previdenza integrativa e a tutela del reddito. *“Insieme ai responsabili dell'azienda abbiamo studiato un piano che fornisse concretamente delle risposte alle esigenze dei dipendenti”*, spiega Zanon. *“Per arrivare a questo, è stato necessario un periodo di ascolto e osservazione: gli interventi possono essere di vario genere, ma l'importante è individuare quelli che davvero possono sostenere chi lavora in azienda”*.

Funziona?



Cosa si intende per redditività?

Capacità di un'azienda di generare ricchezza tramite la sua gestione in un determinato periodo temporale.

Non è facile calcolare la redditività del Welfare. Anche se questo è un asset strategico per l'azienda che ha la necessità di pianificare investimenti nel medio e lungo periodo.

Secondo una ricerca effettuata in Svizzera nel 2006 su commissione del governo elvetico, il ritorno di misure come convenzioni con asili nido, flessibilità dell'orario di lavoro, supporto al reddito è stato dell'8% in termini di riduzione delle assenze e del turn-over, e della produttività dei collaboratori.



Le obiezioni

Funziona?

1. Secondo una ricerca Mindwork - BVA Doxa, il 92% dei lavoratori ritiene importante che l'azienda si occupi attivamente del benessere dei propri dipendenti e il 75% valuterebbe positivamente gli strumenti messi in campo dall'azienda per identificare un malessere psicologico. (*Fonte Corriere.it, il 1 marzo 2022*)
2. Inoltre, secondo una recente ricerca Paychex - Future Workplace, il 67% della Gen Z ritiene i benefit prioritari nella ricerca di un nuovo impiego. (*Fonte Corriere.it, il 1 marzo 2022*)
3. Secondo una ricerca effettuata in Svizzera nel 2006 su commissione del governo elvetico, il ritorno di misure come convenzioni con asili nido, flessibilità dell'orario di lavoro, supporto al reddito è stato dell'8% in termini di riduzione delle assenze e del turn-over, e della produttività dei collaboratori.

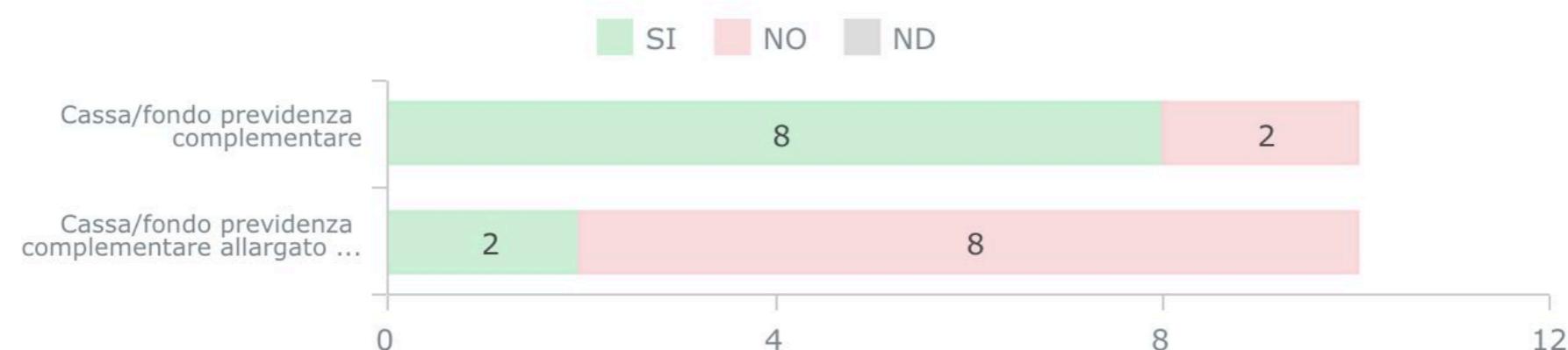


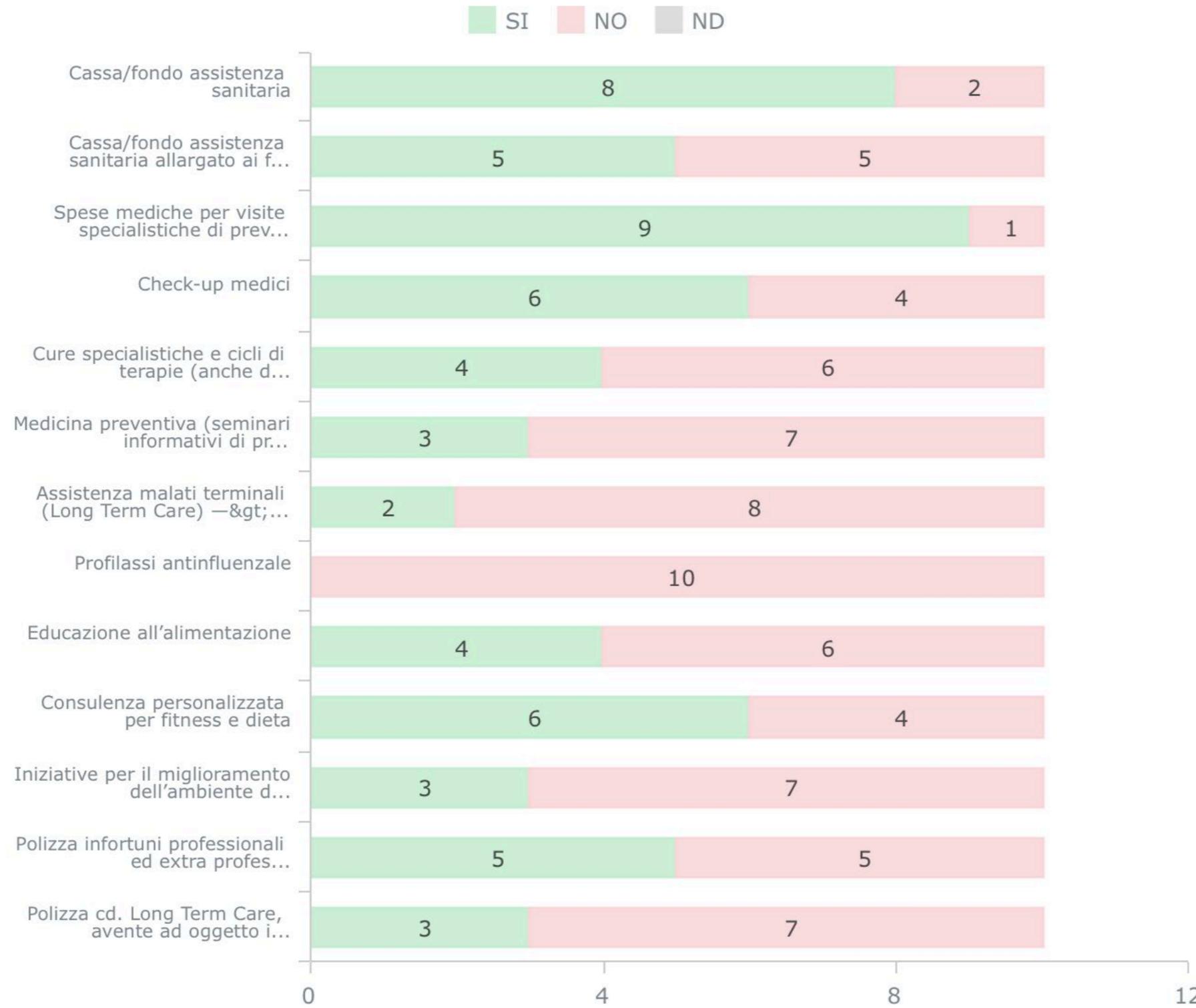
I miei dipendenti vogliono soldi,
non beni o servizi



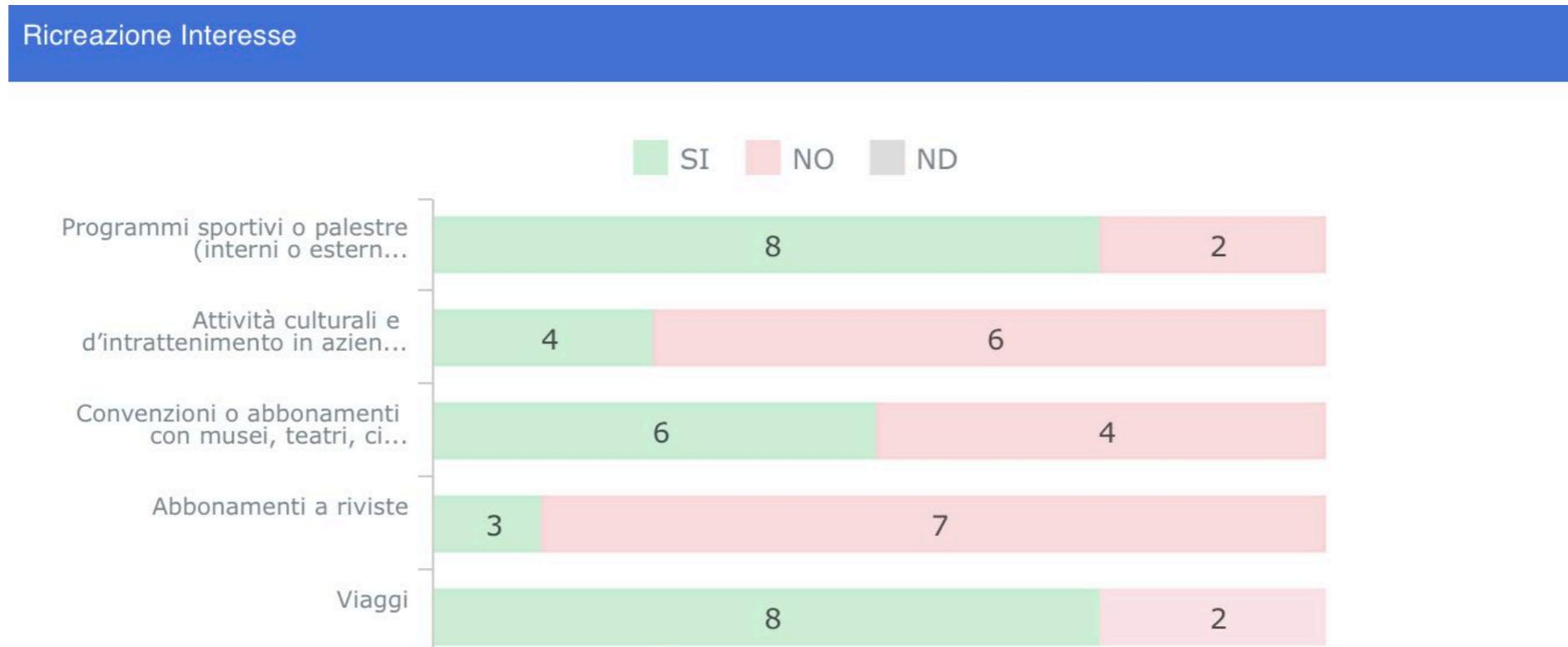
Vogliono i buoni spesa

Previdenza Interesse





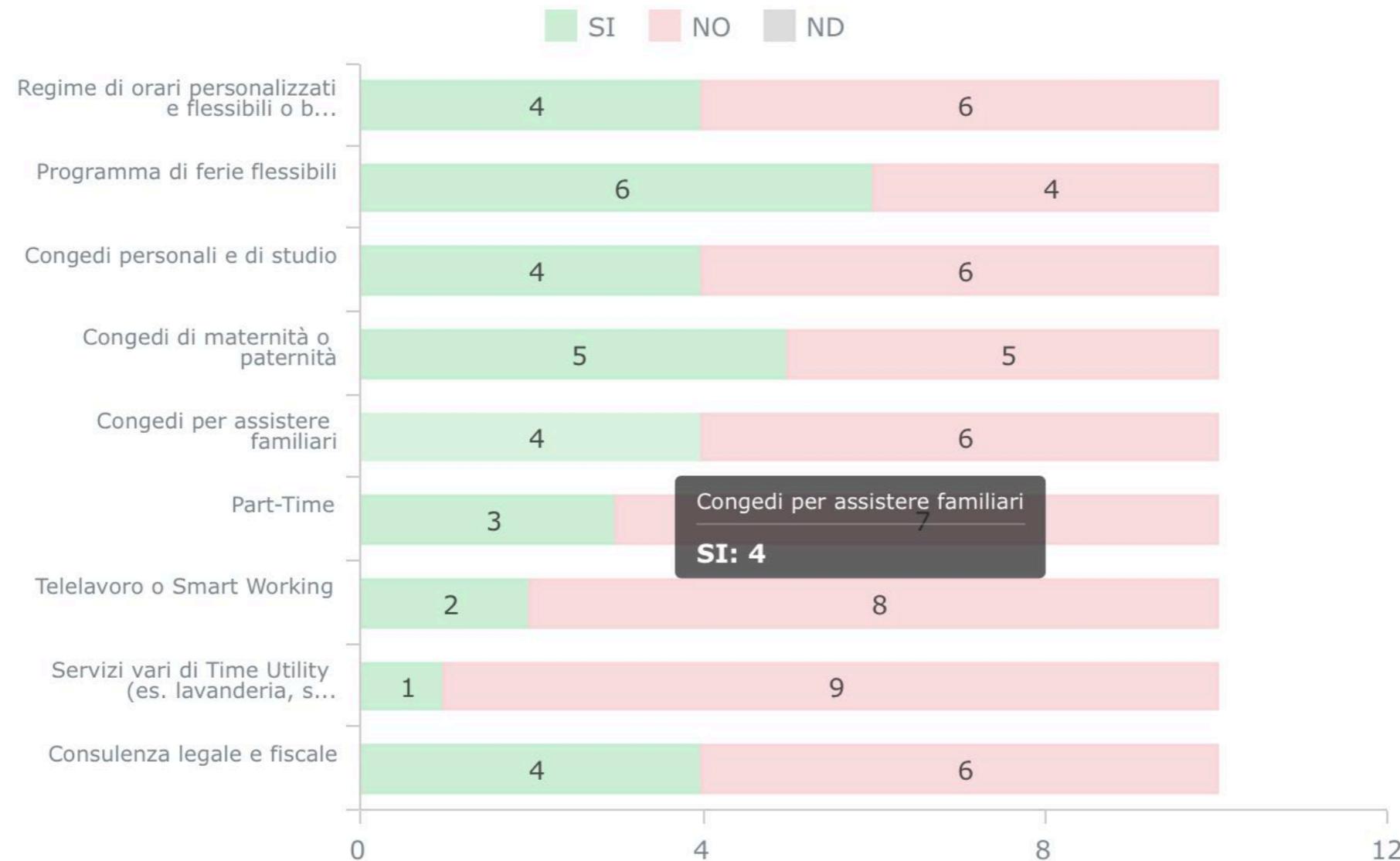




Tutela Reddito Interesse



Vita Lavoro Interesse



Abbiamo parlato con il dipendente Tizio in merito all'aumento che ci aveva richiesto e, sulla scorta di quanto Lei ha proposto nella videochiamata di un paio di giorni fa, ha accettato il versamento dell'incentivo al Fondo Pensione.



«Il Welfare Aziendale è come un coltellino svizzero in cui al suo interno puoi trovare diversi strumenti che possono diventare utili a seconda dei problemi che puoi incontrare nella tua azienda»

Possiamo utilizzarlo per:

- ✓ risparmiare sul costo del lavoro
 - ✓ premiare i dipendenti
 - ✓ aumentare la sicurezza sul lavoro
 - ✓ attirare i talenti che ci interessano
 - ✓ marketing
-
-



Superminimo

Alternative

Anche questi sono strumenti sconosciuti

- Patto di non concorrenza
 - Patto di stabilità
-
-

Riccardo Zanon

zanon.riccardo@studiozanon.net

0418760070

3933362857
