

Il Welfare Aziendale

La lente sul Piemonte Nord

01 aprile 2025

ENTE BILATERALE TERZIARIO BIELLA
ENTE BILATERALE TERZIARIO NOVARA E VERBANO CUSIO OSSOLA
ENTE BILATERALE TERZIARIO VERCELLI

Il welfare aziendale

Premessa

Cosa si intende
per «Welfare
Aziendale»?

Introdotta con la legge di stabilità del 2016, il Welfare Aziendale fa riferimento ad un **sistema di prestazioni, servizi, iniziative che si traducono in benefit corrisposti ai dipendenti** con finalità sociali/educative/previdenziali (integrando il reddito e rispondendo al divario salariale/di genere), **non tassate in capo al lavoratore e deducibili per il datore di lavoro.**

Quali gli obiettivi
della presente
indagine?

L'indagine, composta da due differenti questionari, uno destinato alle aziende e uno ai lavoratori, si è posta l'obiettivo di **valutare l'evoluzione e la diffusione che il Welfare ha avuto nel Piemonte Nord**, aggiornando una ricerca sul tema già proposta nel 2018 per le province di Novara, VCO e Vercelli.

Indice dell'indagine

Le opinioni di aziende e lavoratori del Terziario

Le aziende del terziario

Anagrafica del campione

Il Welfare in azienda

L'App «Go-Welfare»

I lavoratori del terziario

Anagrafica del campione

Le opportunità per i dipendenti

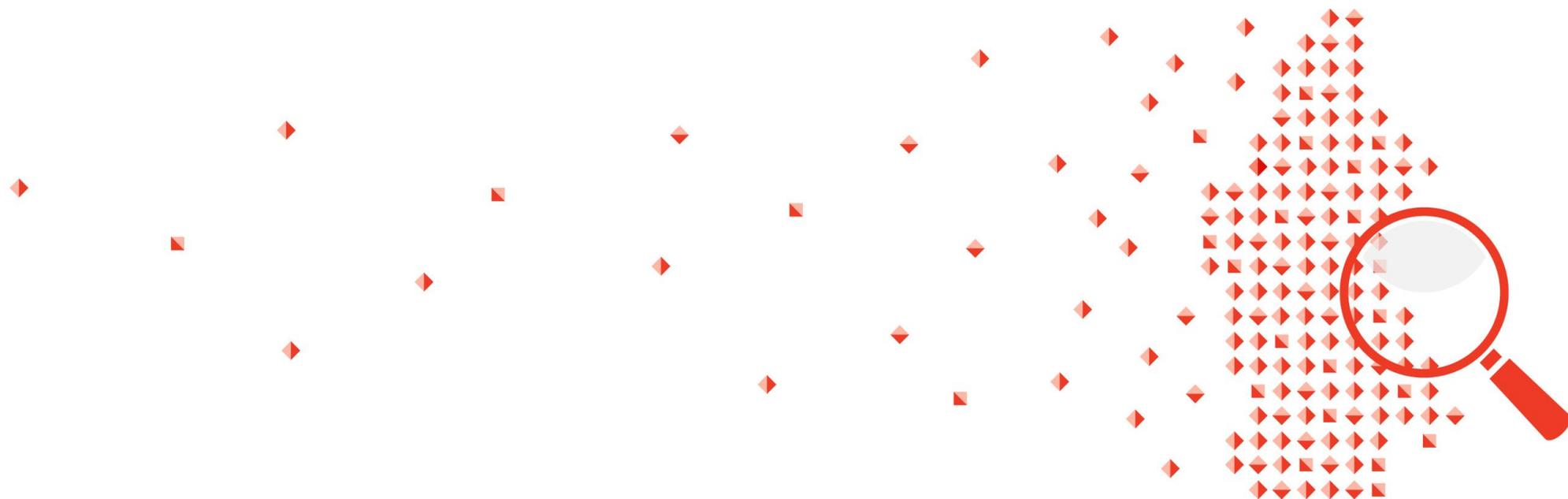
L'App «Go-Welfare»

Considerazioni finali

Aziende e lavoratori a confronto

Le aziende del Terziario

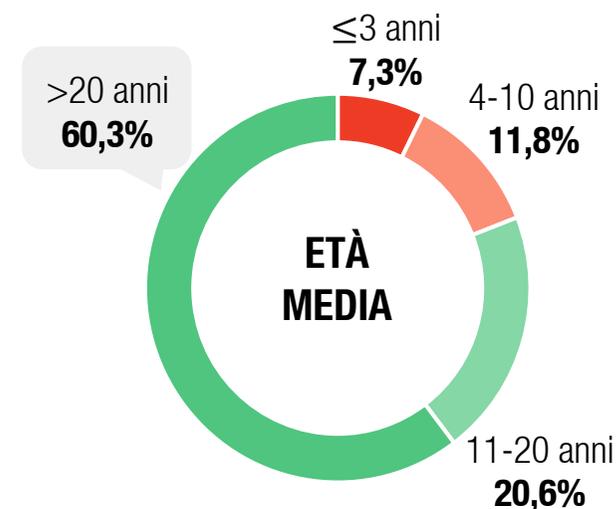
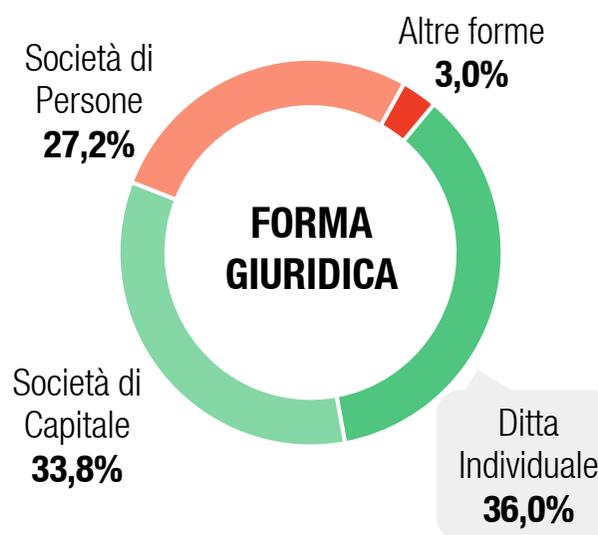
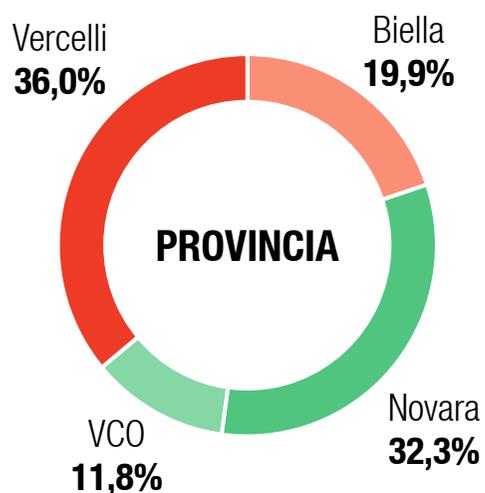
Anagrafica del campione



Anagrafica del campione

Sede operativa, forma giuridica, età media

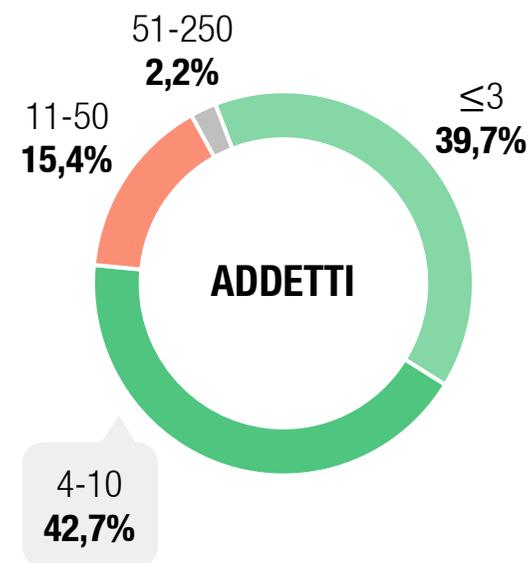
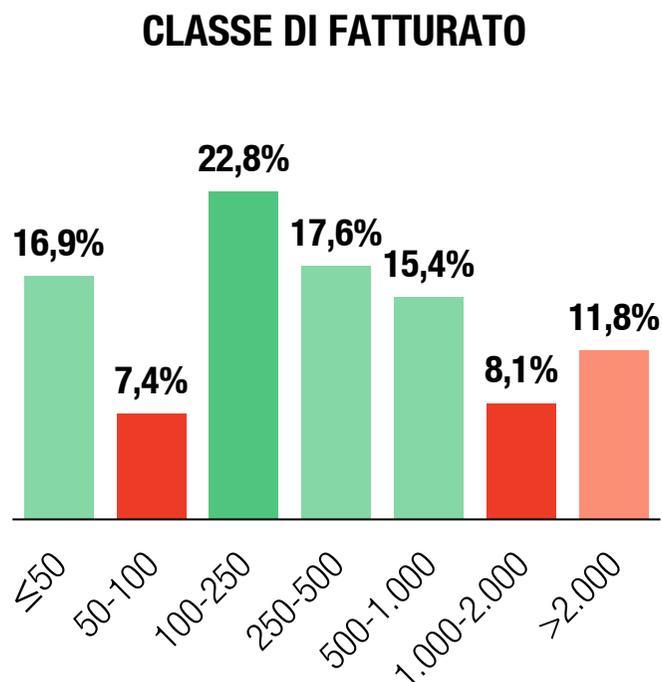
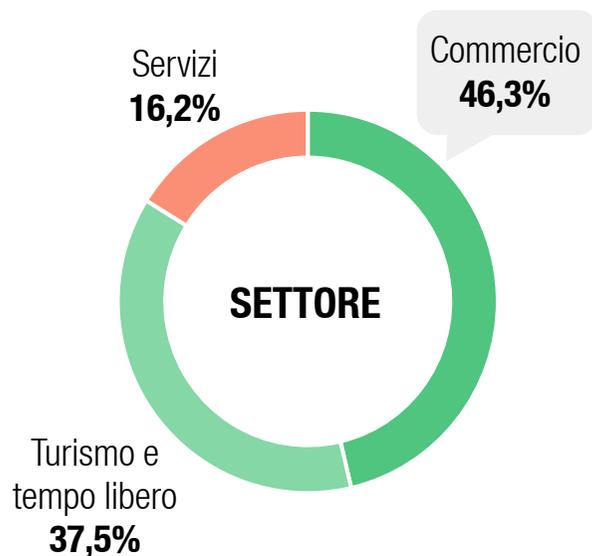
Delle **136 aziende terziarie del Piemonte Nord intervistate**, il 52,2% ha sede nell'Alto Piemonte, il 36,0% nel Vercellese e l'11,8% nel Biellese. **Il campione rispecchia la conformazione del tessuto imprenditoriale del territorio**: il 69,8% è costituito da «Ditte individuali» (36,0%) e da «Società di capitale» (33,8%); la maggior parte di esse è attiva sul mercato da «oltre 20 anni» (60,3%).



Anagrafica del campione

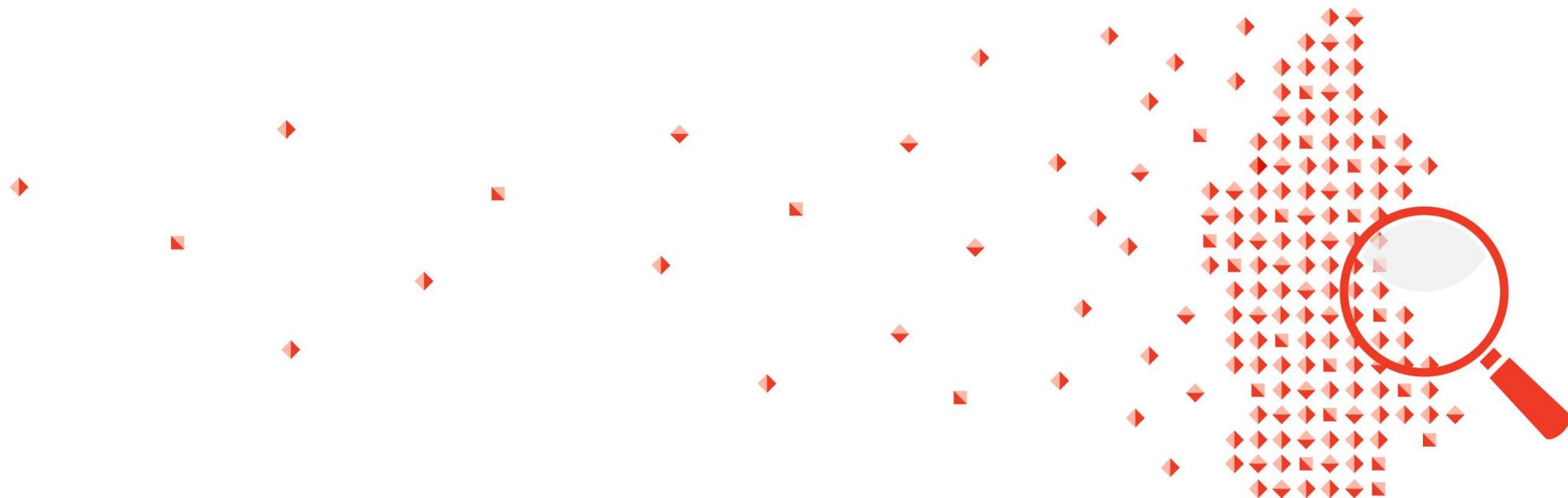
Addetti, classe di fatturato, settore di attività

Si tratta in gran parte di imprese di piccole dimensioni, impiegate nel «Commercio» (46,3%) e nell'indotto del «Turismo» (37,5%). Tra titolari, soci e lavoratori dipendenti, il 39,7% non supera i «3 addetti», mentre un 42,7% raggiunge un massimo di «10 addetti». La maggioranza del campione (55,8%) si colloca in una fascia di fatturato «tra 100 mila e 1 milione» di euro.



Le aziende del Terziario

Il Welfare in azienda

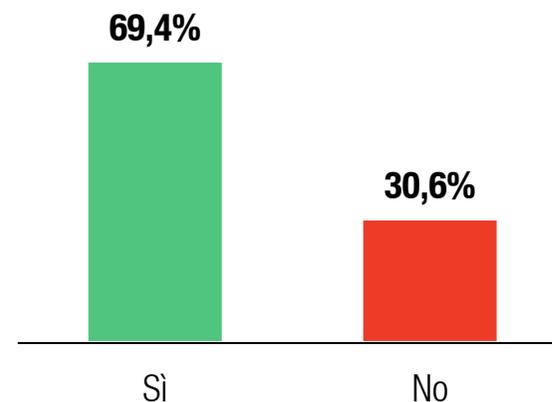
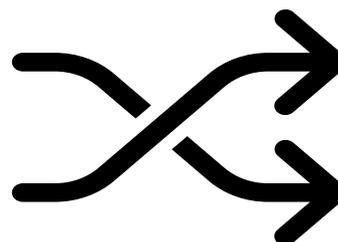
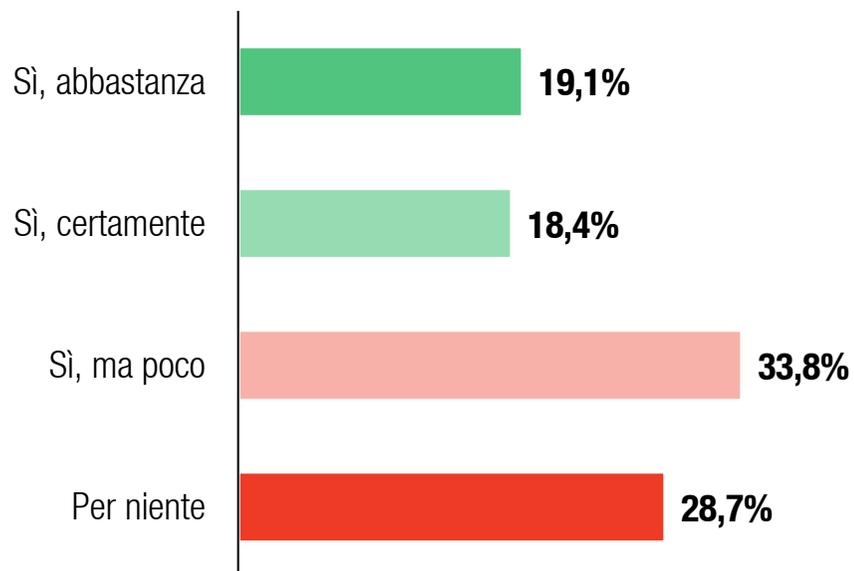


Il Welfare in azienda

Conoscenza dello strumento

Il 71,3% degli imprenditori dichiara di conoscere le opportunità per il datore di lavoro connesse al Welfare aziendale, ma circa la metà di questi solo superficialmente. Il 69,4% di chi è informato «poco» (33,8%) o «per niente» (28,7%) sull'argomento vorrebbe avere maggiori informazioni sui benefici fiscali e organizzativi di tale strumento.

GRADO DI CONOSCENZA DEL DATORE DI LAVORO

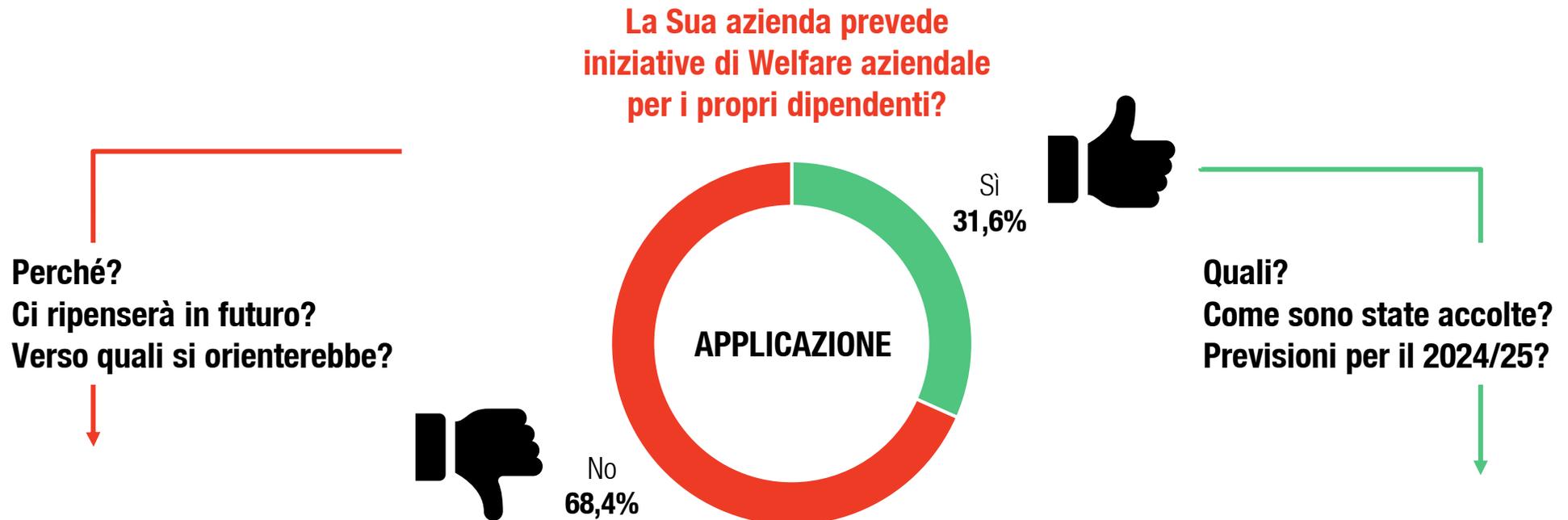


Vorrebbe maggiori informazioni?

Il Welfare in azienda

Applicazione dello strumento

Lo strumento del Welfare Aziendale risulta ancora poco utilizzato dalle imprese terziarie del Piemonte Nord: il 68,4% dei rispondenti al momento non ha dato vita a politiche di Welfare destinate al proprio personale. Rappresentano solo il **31,6%** del campione intervistato, le aziende del campione che prevedono già iniziative di Welfare aziendale per i propri dipendenti.



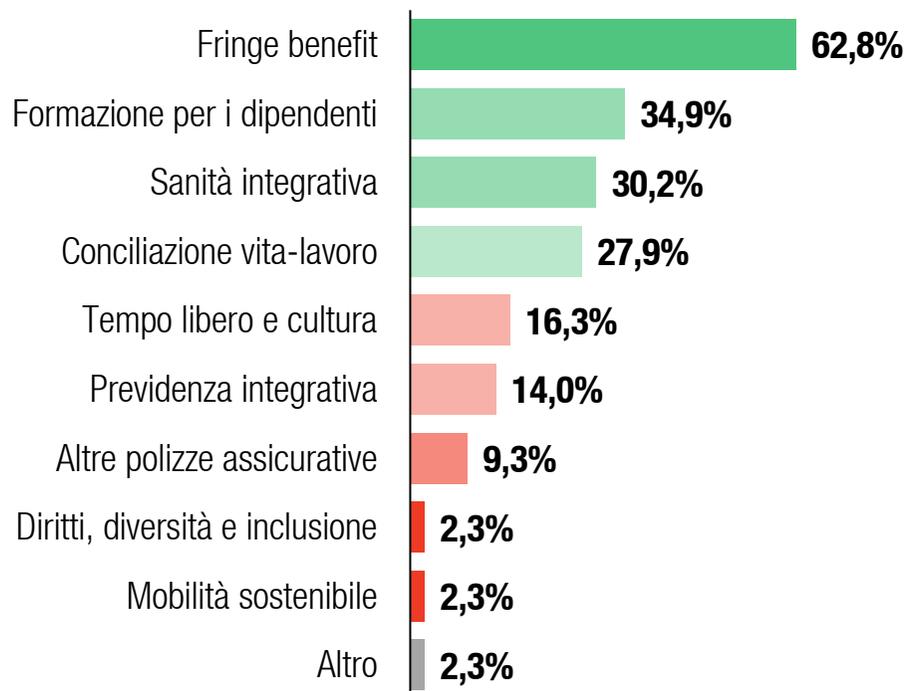
Il Welfare in azienda

Iniziative attualmente previste dalle aziende, riscontri e previsioni

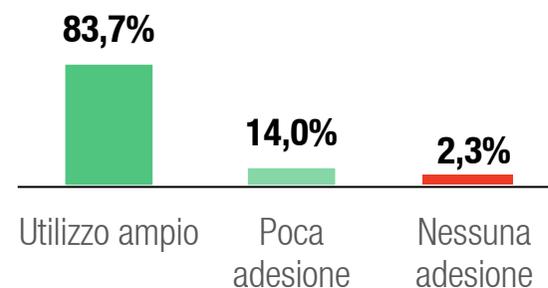
Tra le imprese che hanno già avviato iniziative di Welfare, prevale l'utilizzo dei «Fringe benefits» (62,8%), un importo destinato all'acquisto libero di beni/servizi. L'83,7% del personale dipendente ha accolto molto favorevolmente le iniziative proposte e il 72,1% delle imprese dichiara di voler «mantenere invariata la previsione di spesa» per il 2024-2025.



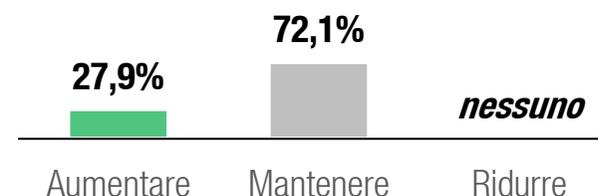
INIZIATIVE AVVIATE DELLE AZIENDE



Come sono state accolte dai dipendenti?



Prevede di aumentare tali investimenti?



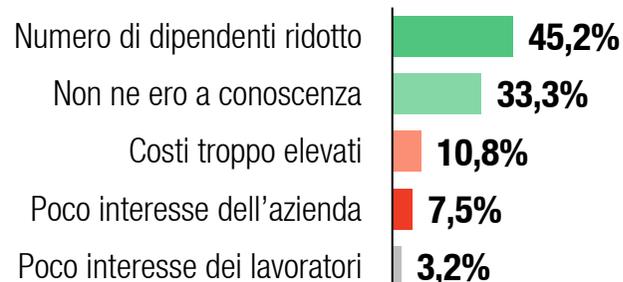
Il Welfare in azienda

Principali motivazioni del non utilizzo e previsioni

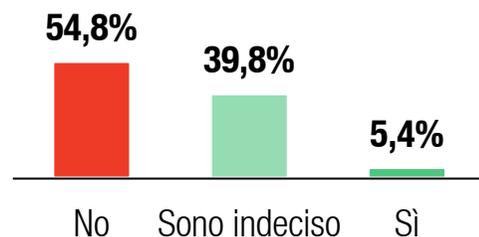
Le imprese non hanno ancora avviato iniziative di Welfare, prevalentemente a causa del basso numero di dipendenti (45,2%) e della scarsa informazione a riguardo (33,3%). Il 45,2% vorrebbe attivarle entro il 2024/25 o avere maggiori informazioni, orientando la propria scelta verso la «Formazione per i dipendenti», la «Sanità integrativa» e il «Fringe benefit».



PERCHÉ NO?

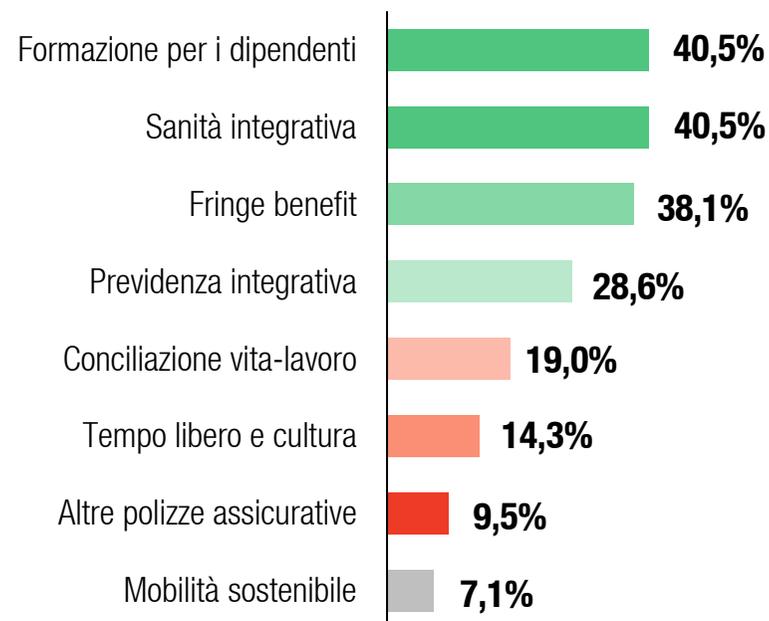


Pensa di rivedere in futuro tale scelta?



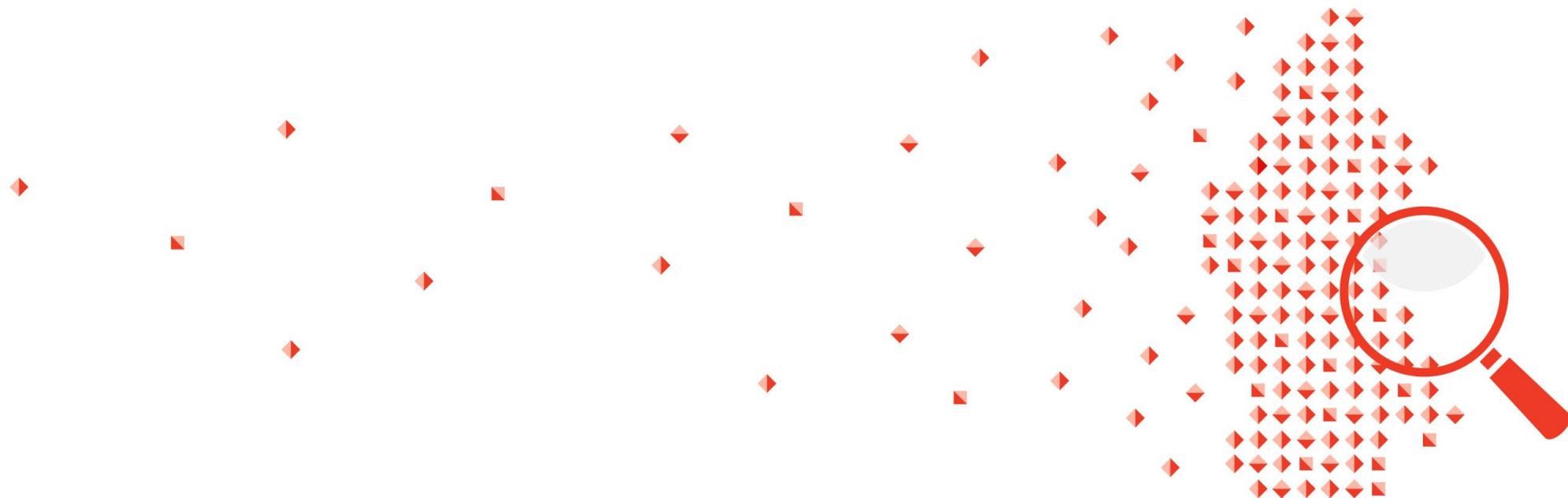
POSSIBILI INIZIATIVE

del 45,2% delle imprese



Le aziende del Terziario

L'App «Go-Welfare»



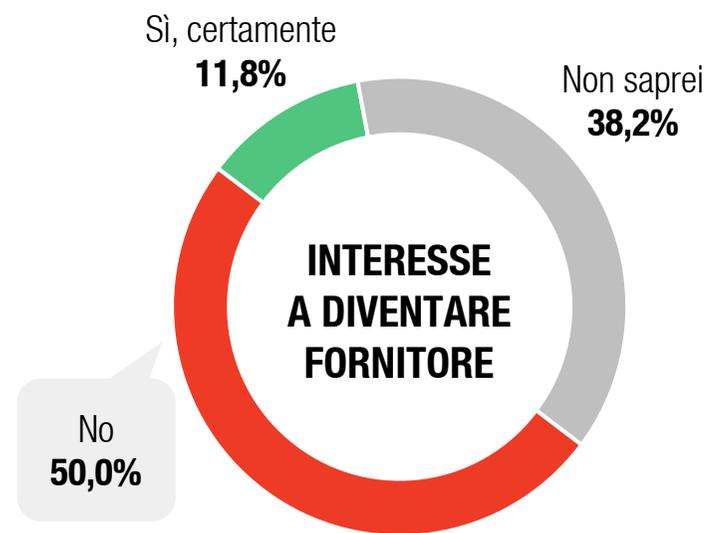
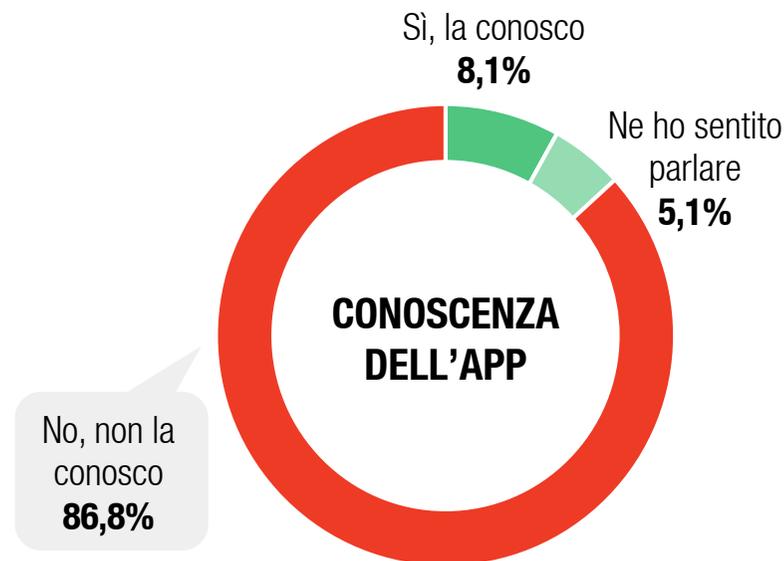
L'App «Go-Welfare»

Conoscenza e interesse all'utilizzo dello strumento

L'86,8% delle imprese intervistate dichiara di «non conoscere» l'App Go-Welfare e solo **l'11,8% (oltre la metà delle quali connesse all'indotto turistico) sarebbe «interessata ad entrare nel suo circuito come fornitore»**. Quasi un terzo (30,8%) degli indecisi desidererebbe essere contattato per «ricevere maggiori informazioni» sulla convenzione attiva.

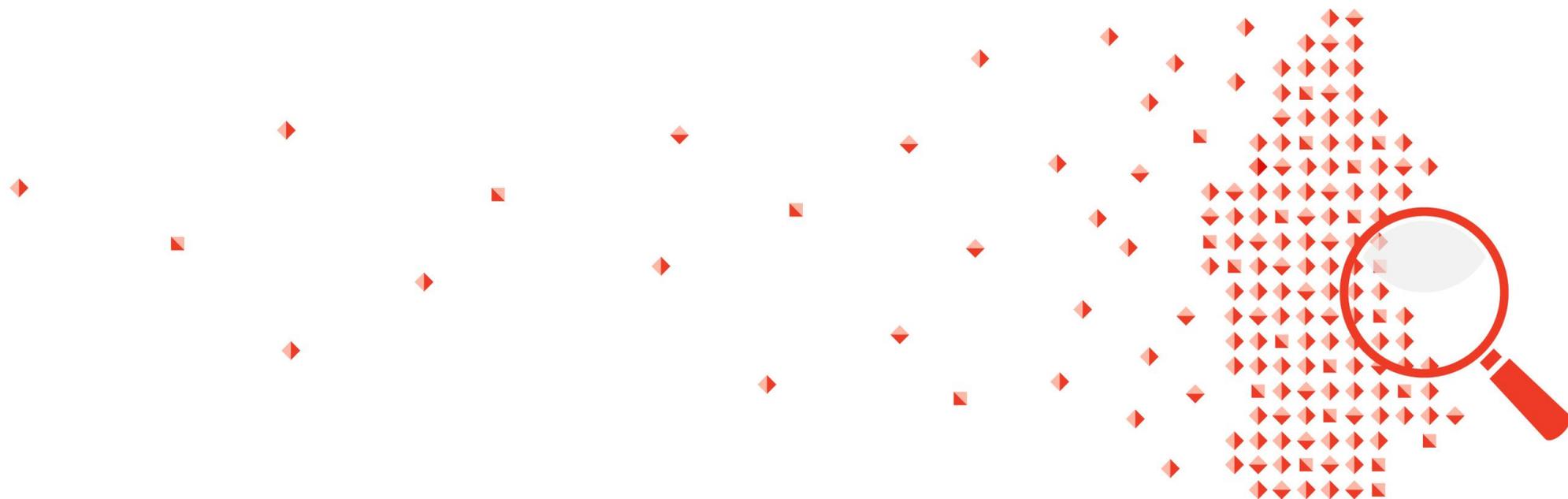


Go-Welfare è una app che permette di utilizzare i «crediti welfare» (fringe benefit) per fare acquisti direttamente nei negozi/bar/ristoranti preferiti, pagando in maniera semplice, veloce e sicura con lo smartphone mediante QR-Code.



I laboratori del Terziario

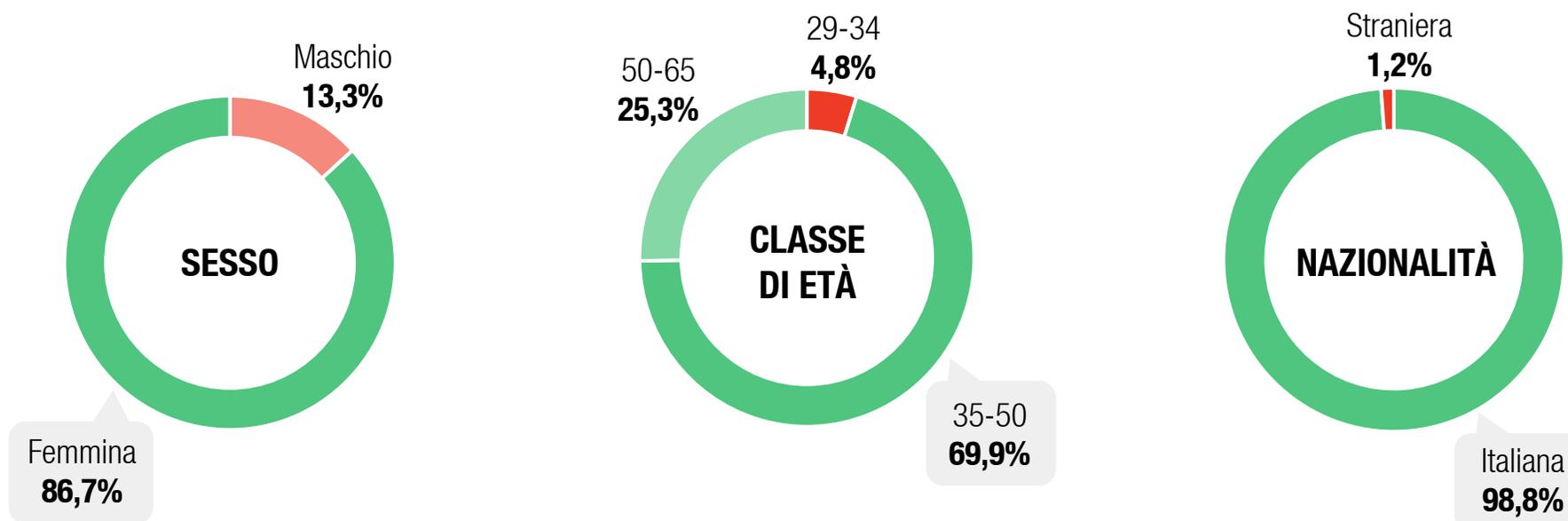
Anagrafica del campione



Anagrafica del campione

Sesso, classe d'età e nazionalità

Gli **83 lavoratori dipendenti di aziende terziarie del Piemonte Nord** che hanno partecipato all'indagine risultano in maggioranza donne (86,7%), appartenenti alle fasce di età più adulte (il 69,9% ha un'età compresa tra i «35 e 50 anni» e il 25,3% tra i «50 e 65») e di nazionalità italiana (98,8%).



Nessuno degli intervistati dichiara di appartenere alla classe «15-28 anni» e agli «over 65»

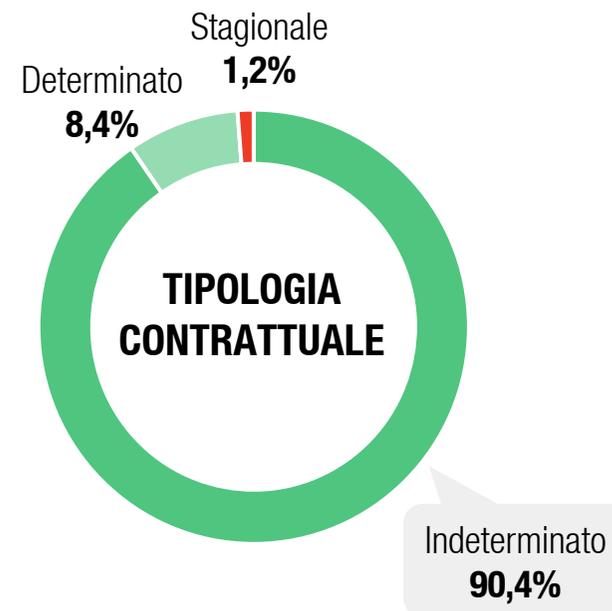
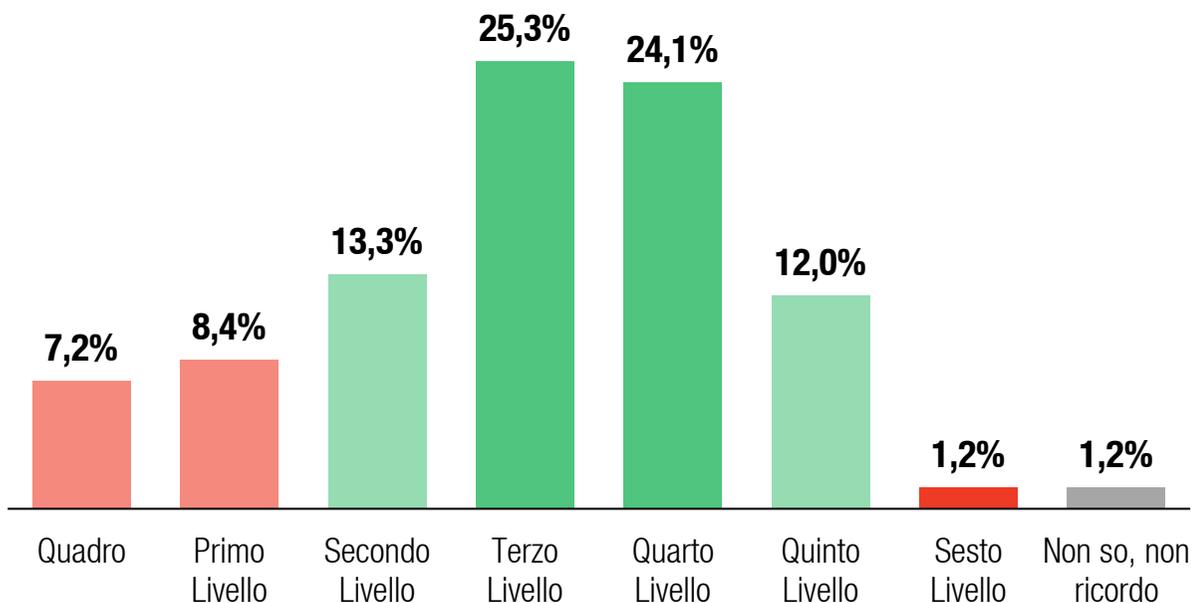
Anagrafica del campione

Livello di inquadramento e tipologia contrattuale

Il 74,4% dei dipendenti intervistati è inquadrato tra il 5° e il 2° livello del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi, con prevalenza tra il 4° (24,1%) e il 3° (25,3%). La quasi totalità del campione gode di una posizione lavorativa «stabile», a tempo indeterminato (90,4%) o a tempo determinato (8,4%).

INQUADRAMENTO

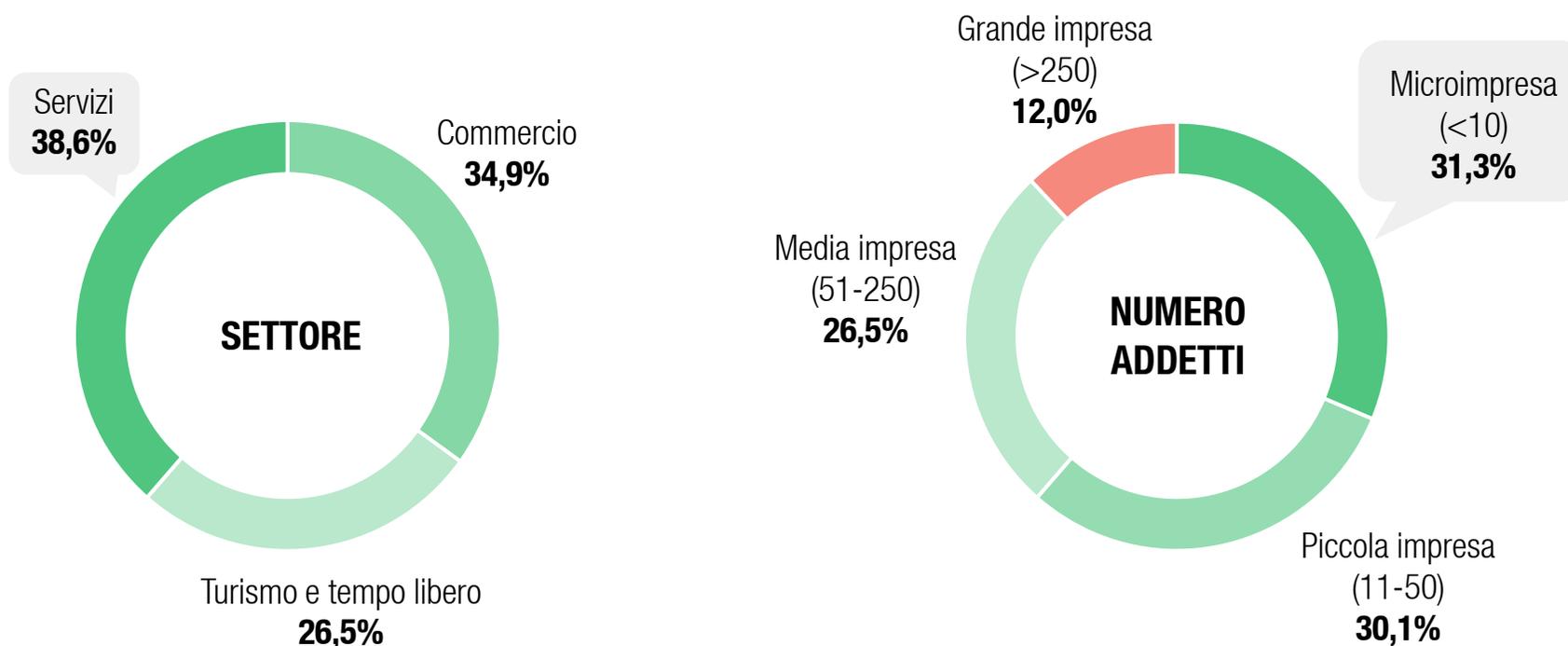
Nessuno dichiara di essere «dirigente» o al «settimo livello»



Anagrafica del campione

Settore di attività e dimensioni dell'azienda

Il campione risulta rappresentativo della struttura imprenditoriale terziaria del Piemonte Nord, essendo impiegato prevalentemente in «Microimprese» (31,3%), «Piccole imprese» (30,1%) e «Medie imprese» (26,5%), distribuite maggiormente nei settori dei «Servizi» (38,6%) e del «Commercio» (34,9%), rispetto a quello del «Turismo» (26,5%).

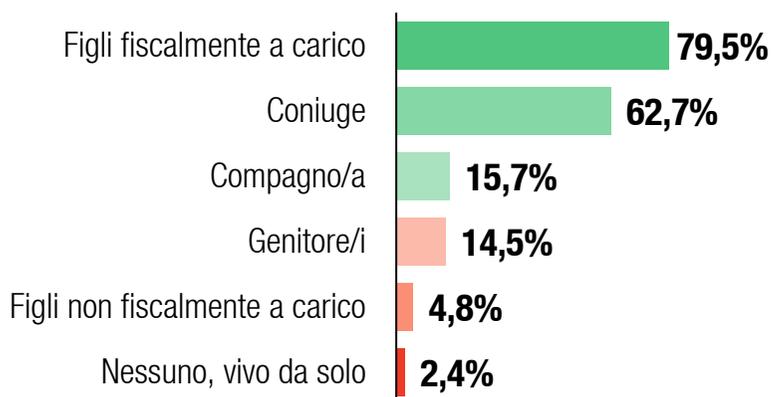


Anagrafica del campione

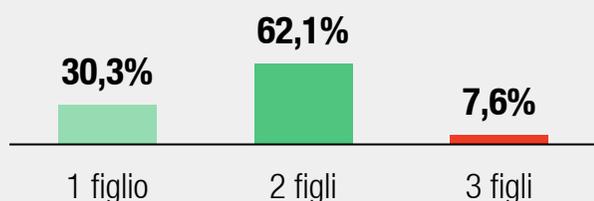
Nucleo familiare, figli a carico e criticità da affrontare

Una netta maggioranza (**78,4%**) del campione convive con un «coniuge» (**62,7%**) o un «compagno» (**15,7%**) e l'**84,3%** degli intervistati dichiara di avere dei figli, «fiscalmente a carico» (**79,5%**) e «non» (**4,8%**). **Alta la percentuale di chi riscontra problematiche nella gestione familiare**, specie riguardo le «Spese scolastiche» (**82,9%**) e la «Assistenza sanitaria» (**50,0%**).

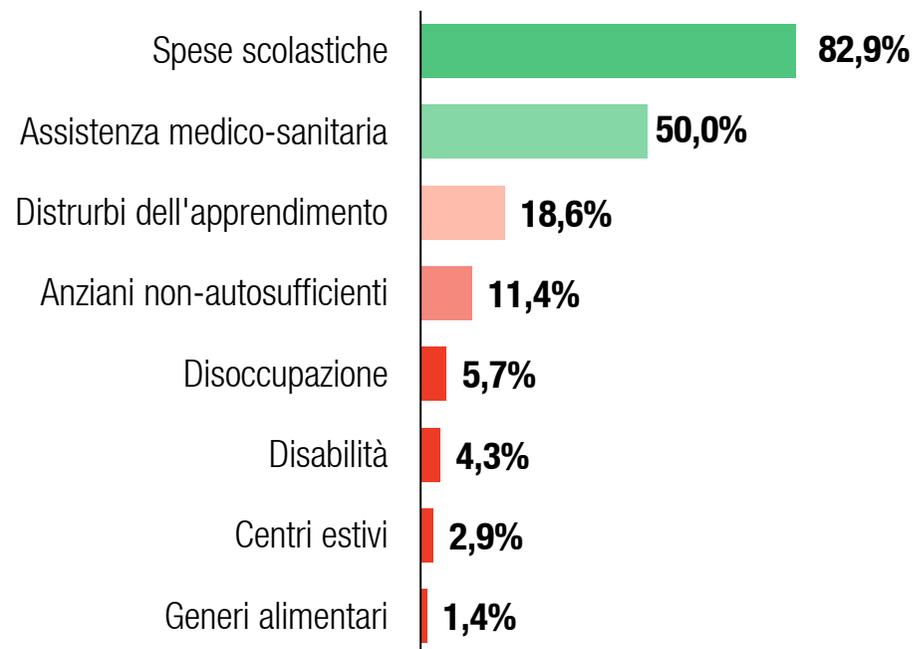
COMPOSIZIONE DEL NUCLEO FAMILIARE



FIGLI FISCALMENTE A CARICO PER FAMIGLIA

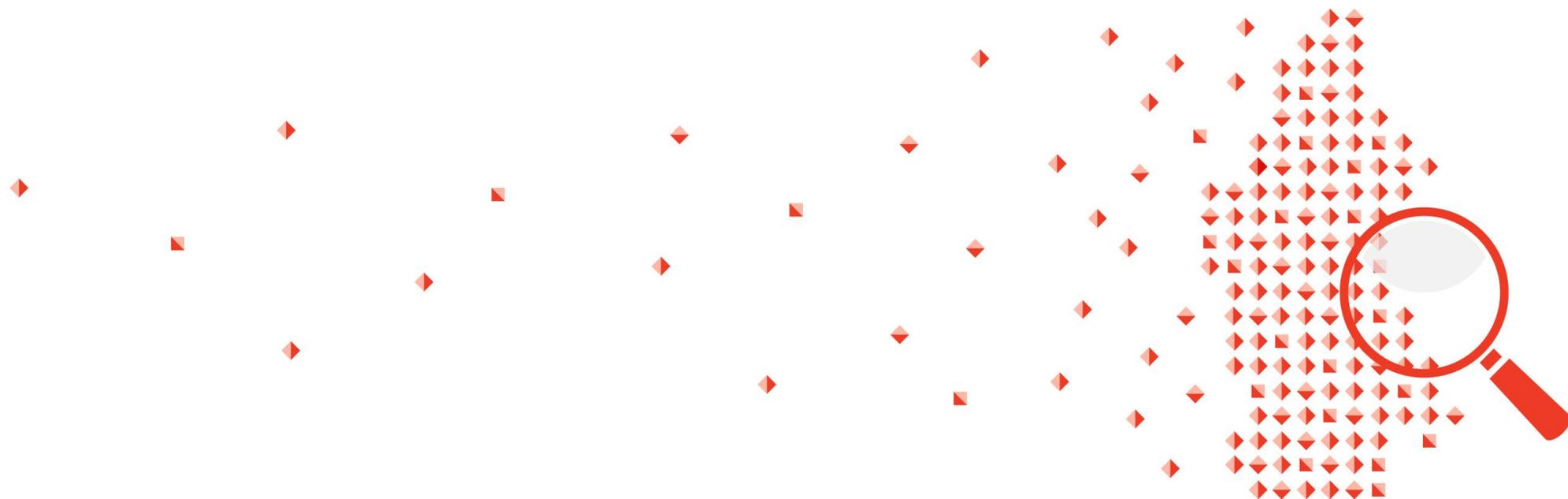


L'84,3% del campione si trova a dover affrontare particolari problematiche, per sé o per i familiari conviventi



I lavoratori del Terziario

Le opportunità per i dipendenti

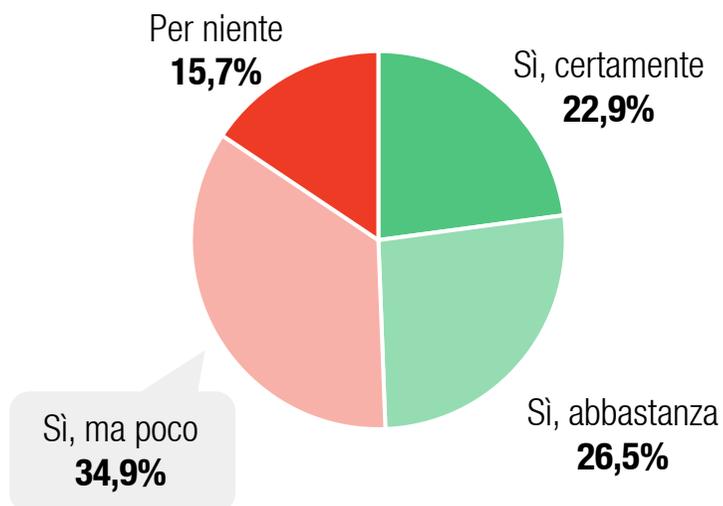


Le opportunità per i dipendenti

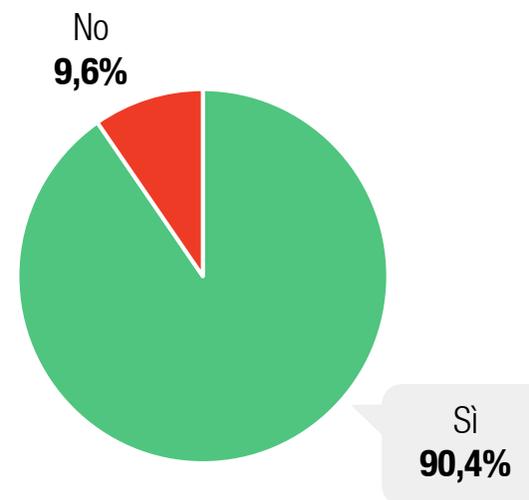
Conoscenza e informazioni sull'utilizzo dello strumento

Le opportunità legate al Welfare Aziendale sono ancora poco chiare a gran parte dei lavoratori: nonostante il 49,4% degli intervistati dichiarati di conoscerle «bene» (22,9%) o «abbastanza» (26,5%), il 34,9% di questi è «poco informato» a riguardo e il 15,7% «non ne ha mai sentito parlare». **Ben il 90,4% del campione vorrebbe maggiori informazioni sulle opportunità offerte.**

Conosce le opportunità per i lavoratori legate al Welfare Aziendale?



Vorrebbe maggiori informazioni sui benefici economici/sociali derivanti dal Welfare aziendale?

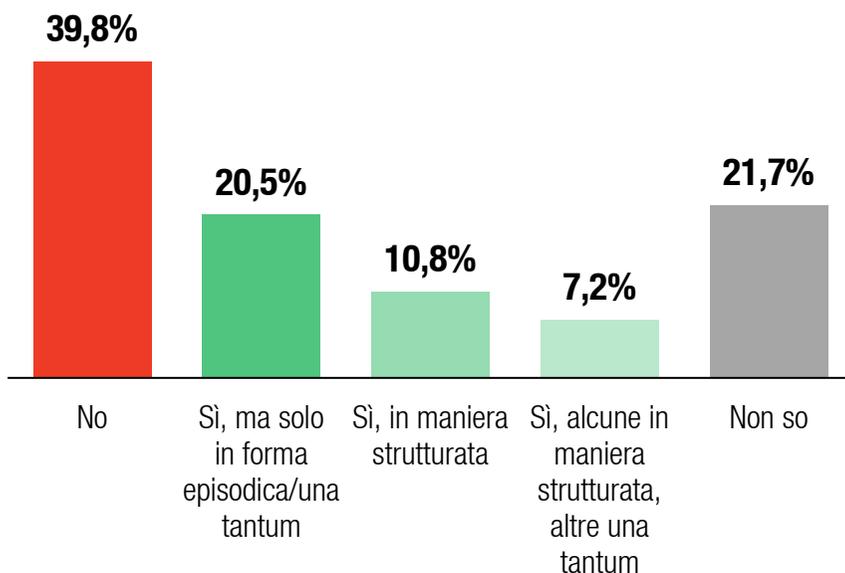


Le opportunità per i dipendenti

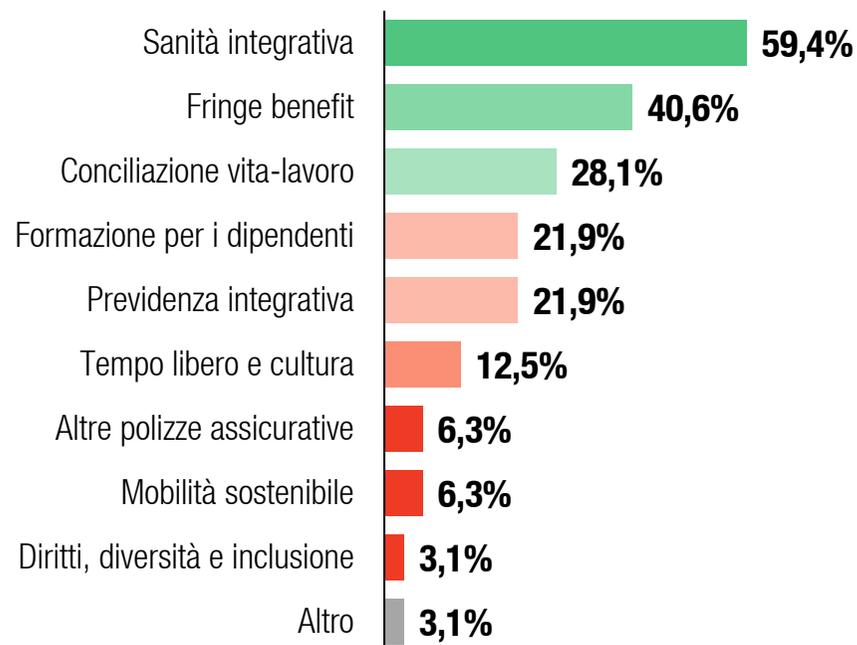
Iniziative attualmente attive in azienda

Il 39,8% degli intervistati dichiara che la propria azienda «non ha ancora adottato strumenti di Welfare», mentre il 21,7% addirittura «non lo sa». **Il 38,5% dei lavoratori può usufruire di tali opportunità, anche se il 20,5% solo in forma «episodica o una tantum».** Tra le iniziative più adottate, spiccano la «Sanità integrativa» (59,4%) e il «Fringe benefit» (40,6%).

Nell'azienda in cui lavora sono state adottate iniziative di Welfare Aziendale?



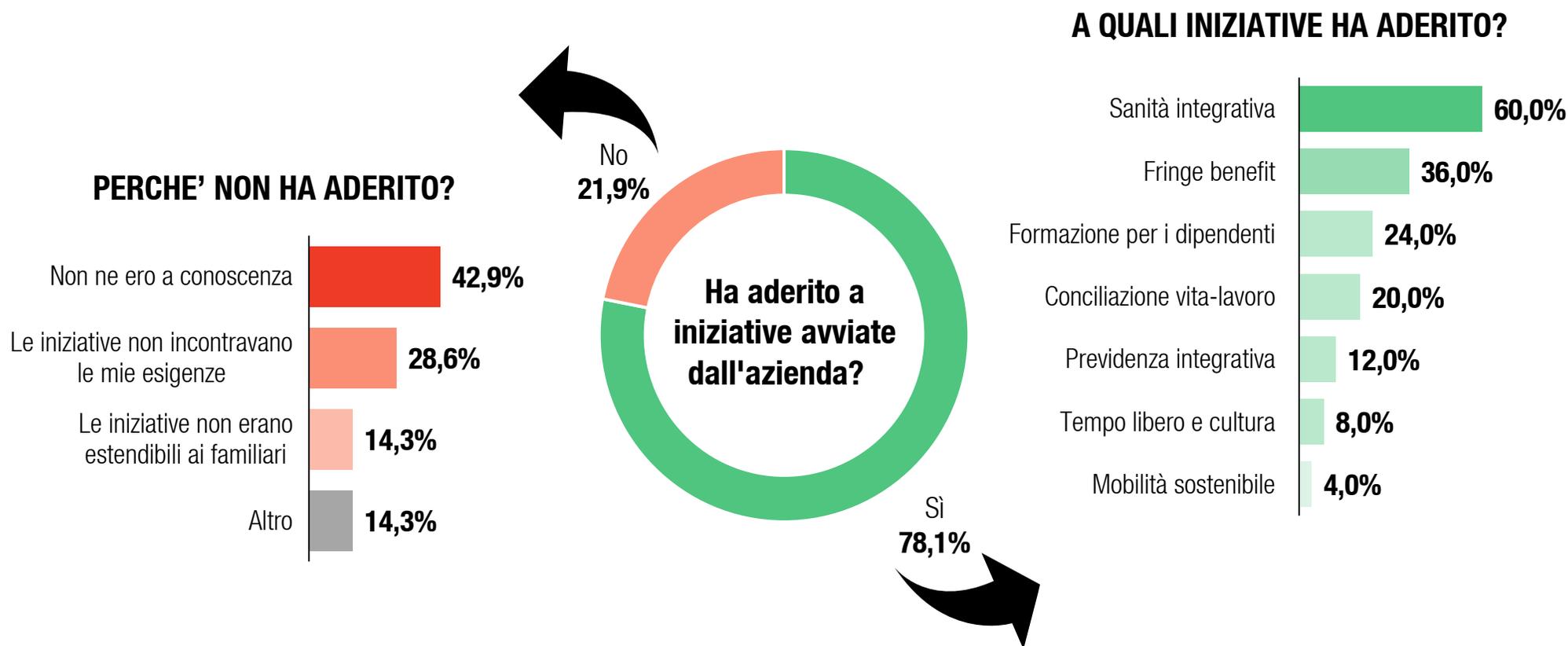
Se sì, che tipo di iniziative sono state adottate?



Le opportunità per i dipendenti

Adesione alle iniziative attualmente attive in azienda

Il 78,1% degli intervistati ha aderito agli strumenti di Welfare proposti dalla propria azienda, usufruendo soprattutto della «Sanità integrativa» (60,0%) e del «Fringe benefit» (36,0%). Il 21,9% non ha aderito alle iniziative attualmente attive in azienda, principalmente perché «non ne era a conoscenza» (42,9%) o perché «non incontravano le proprie esigenze» (28,6%).

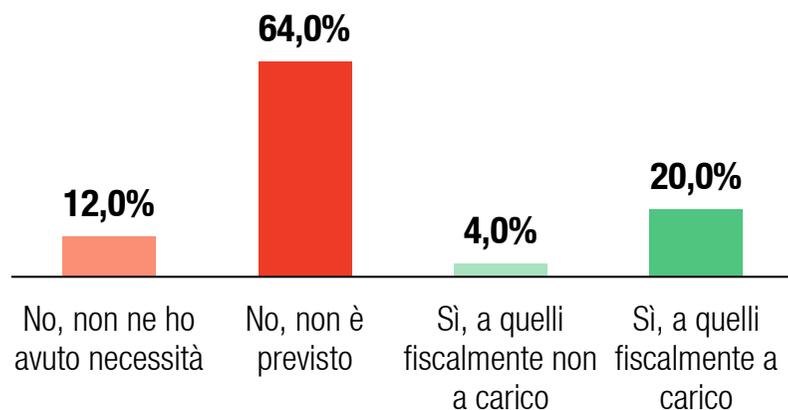


Le opportunità per i dipendenti

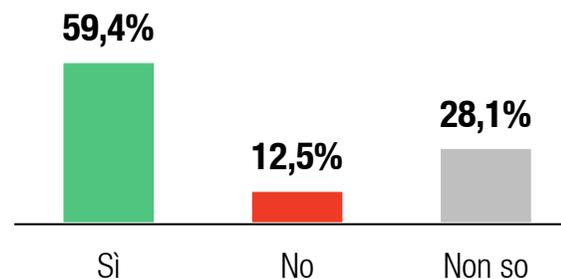
Estensione dei benefit a familiari conviventi e non

Tra i lavoratori che hanno aderito agli strumenti di Welfare proposti dalla propria azienda, **solo il 24,0% ha esteso i benefici anche ai propri «familiari conviventi»**. **Nel 64,0% dei casi, tale possibilità non era prevista dal piano**. Se consentito, il 59,4% di chi lavora in aziende con un piano Welfare attivo li estenderebbe anche ai «familiari non conviventi» (genitori o ascendenti prossimi).

Il 78,1% che ha aderito alle iniziative ha esteso i benefici anche ai propri familiari conviventi?



Nelle aziende in cui sono presenti iniziative di Welfare, se fosse consentito, il lavoratore estenderebbe i benefici anche a familiari non conviventi?



Il **94,7%** a genitori o ascendenti prossimi

Le opportunità per i dipendenti

Le aree ritenute maggiormente utili dal lavoratore

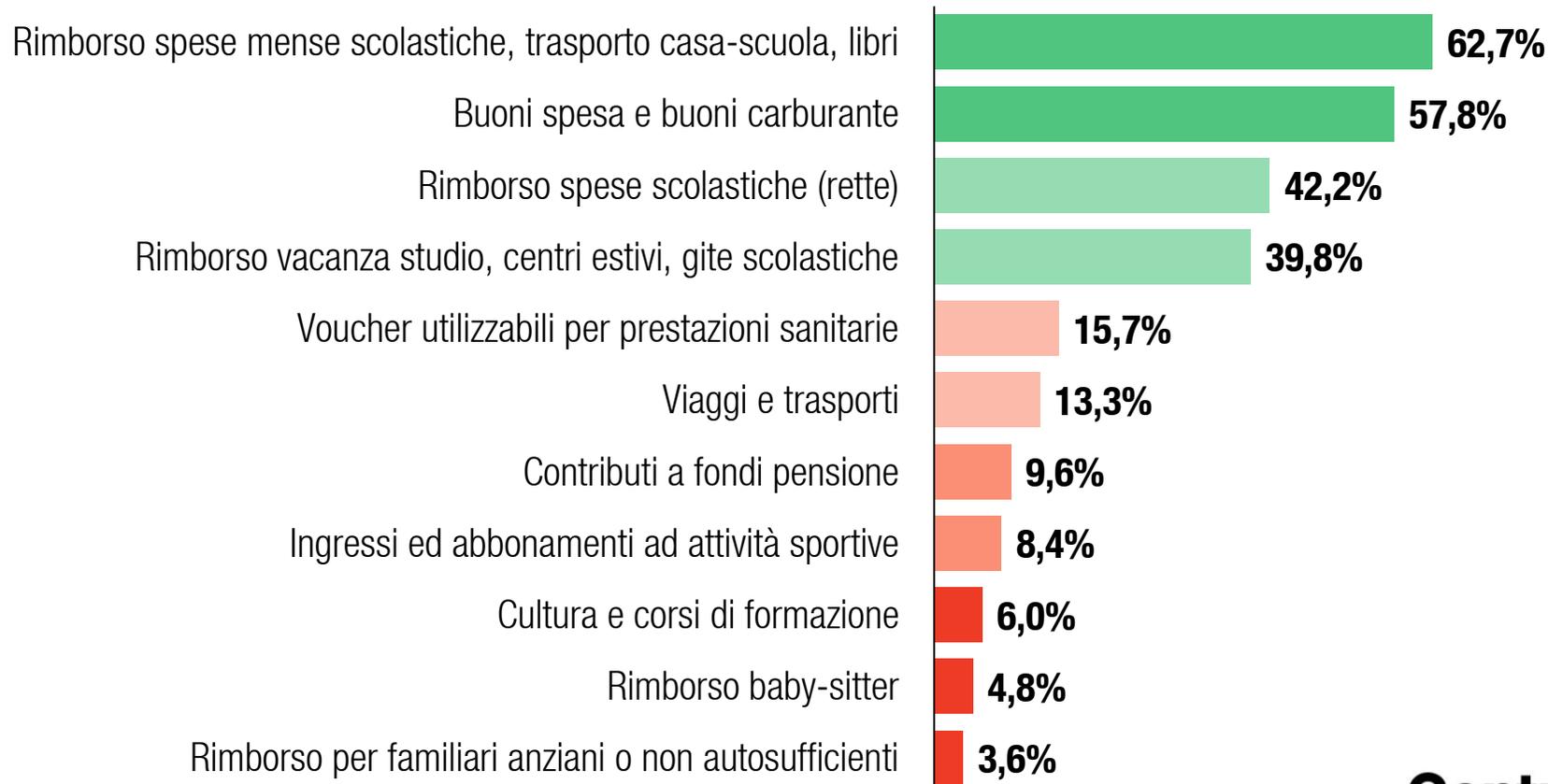
Le aree di Welfare Aziendale ritenute più utili dall'intero campione intervistato risultano: il «Sostegno economico ai dipendenti e alle famiglie» (66,3%); la «Sanità integrativa» (54,2%); il «Sostegno all'istruzione di figli e familiari» (50,6%); la «Conciliazione vita-lavoro, sostegno economico ai genitori, pari opportunità» (48,2%).



Le opportunità per i dipendenti

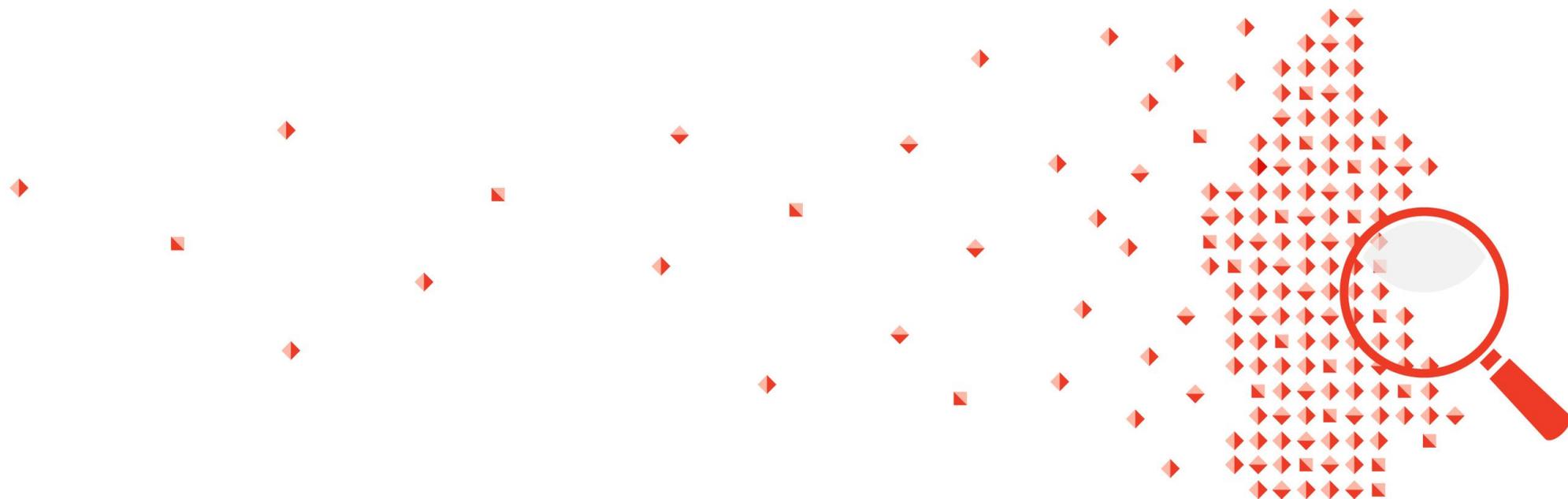
Come utilizzare il “Fringe benefit” (o credito welfare)

Tra le diverse tipologie di beni e servizi, usufruibili attraverso il «Fringe benefit», l'intero campione intervistato darebbe priorità: al «Rimborso spese mense scolastiche, trasporto casa-scuola, libri» (62,7%); ai «Buoni spesa e buoni carburante» (57,8%); al «Rimborso mense scolastiche (rette)» (42,2%); al «Rimborso vacanza studio, centri estivi, gite scolastiche» (39,8%).



I lavoratori del Terziario

L'App «Go-Welfare»



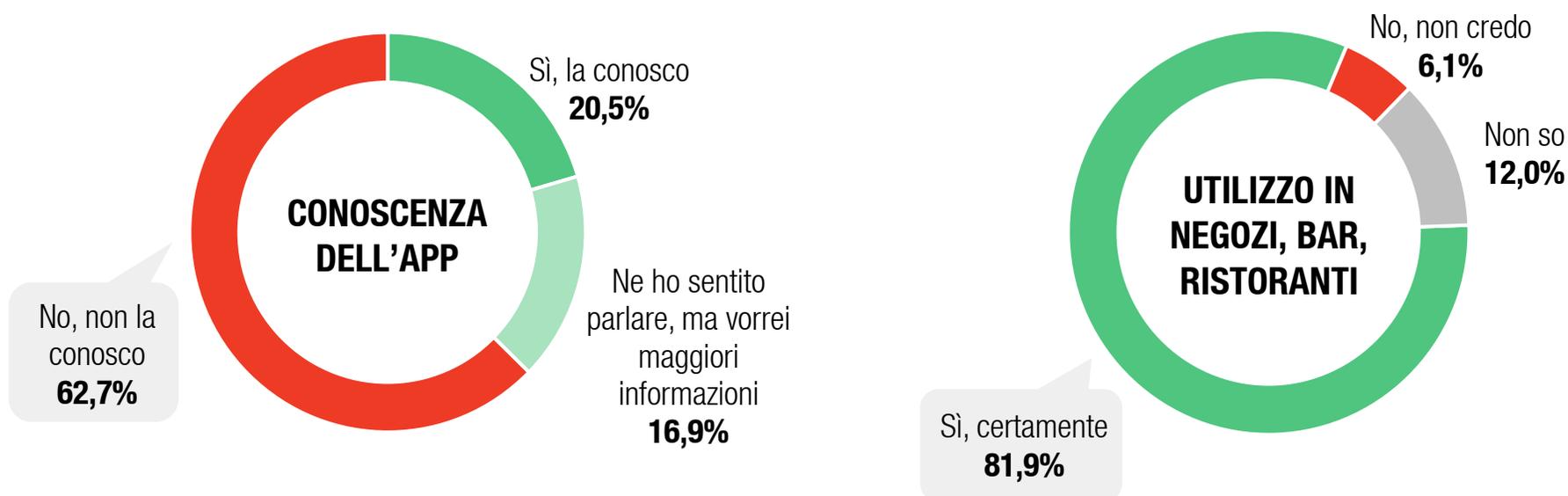
L'App «Go-Welfare»

Conoscenza e interesse all'utilizzo dello strumento

Il 62,7% dei lavoratori intervistati «non conosce» l'App Go-Welfare e il 16,9% «ne ha sentito parlare, ma vorrebbe maggiori informazioni». Nel complesso, però, all'81,9% di questi piacerebbe avere la possibilità di spendere il proprio credito Welfare, non solo nella GDO, ma anche in negozi, esercizi di vicinato, bar e ristoranti.

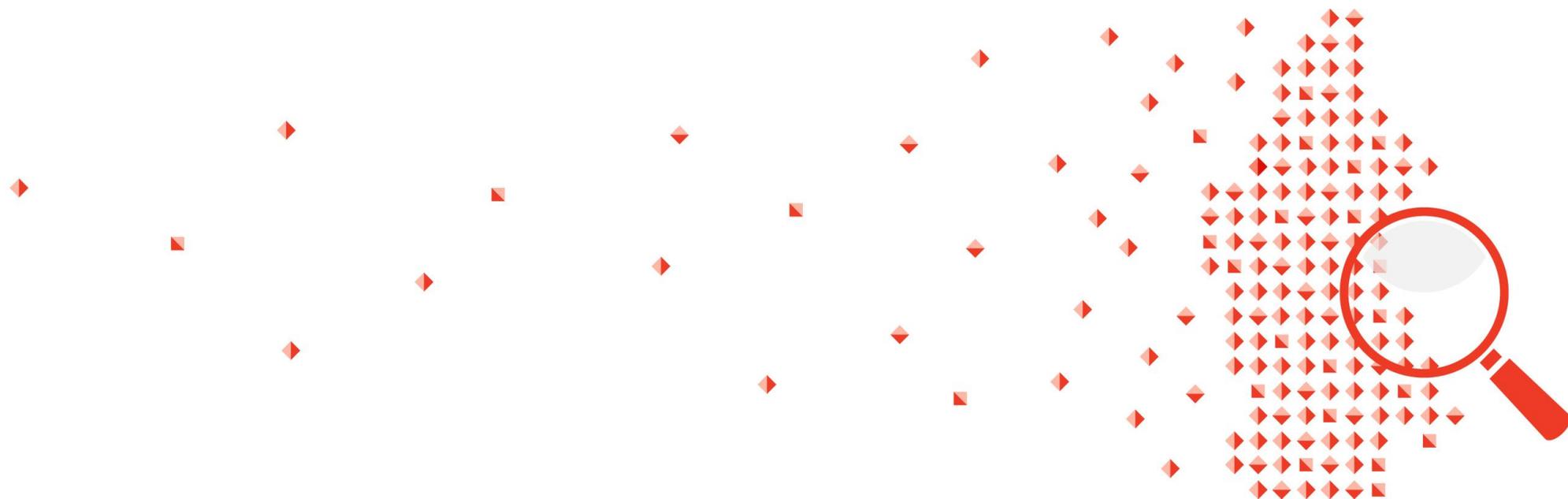


Go-Welfare è una app che permette di utilizzare i «crediti welfare» (fringe benefit) per fare acquisti direttamente nei negozi/bar/ristoranti preferiti, pagando in maniera semplice, veloce e sicura con lo smartphone mediante QR-Code.



Considerazioni finali

Aziende e lavoratori a confronto

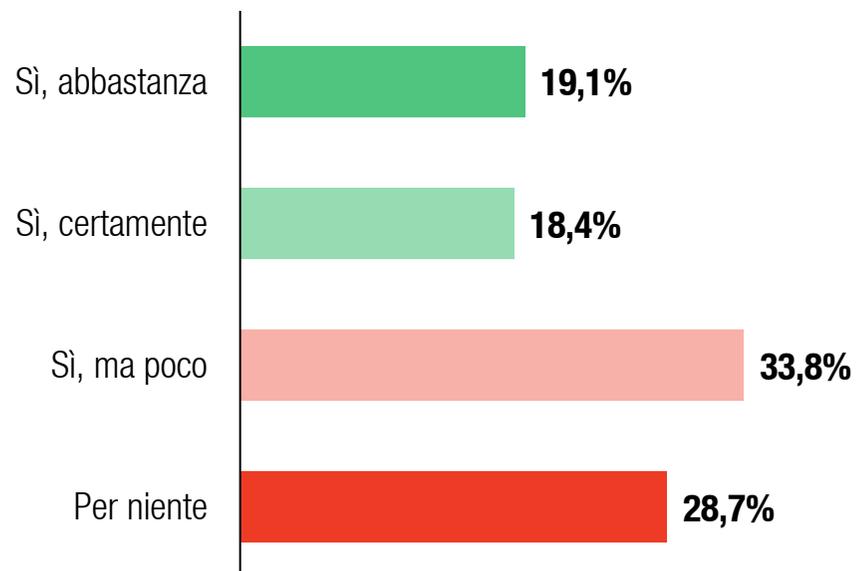


Aziende e lavoratori a confronto

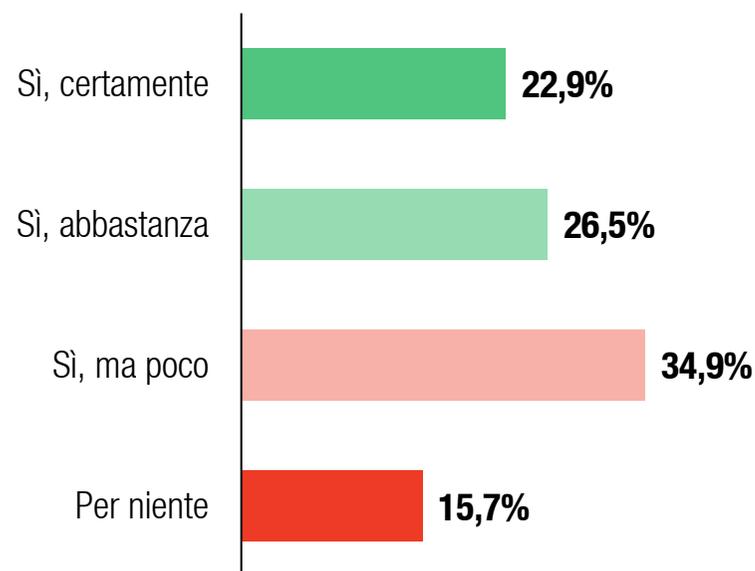
Grado di conoscenza del Welfare Aziendale

Titolari e lavoratori sono accomunati da una scarsa conoscenza delle opportunità legate al Welfare aziendale (incidenza del 34-35% circa), anche se i lavoratori sono risultati più consapevoli e preparati rispetto ai datori di lavoro. **Entrambi vorrebbero maggiori informazioni sul tema**, ambito per cui diviene centrale il ruolo e l'azione degli Enti Bilaterali.

DATORI DI LAVORO



LAVORATORI



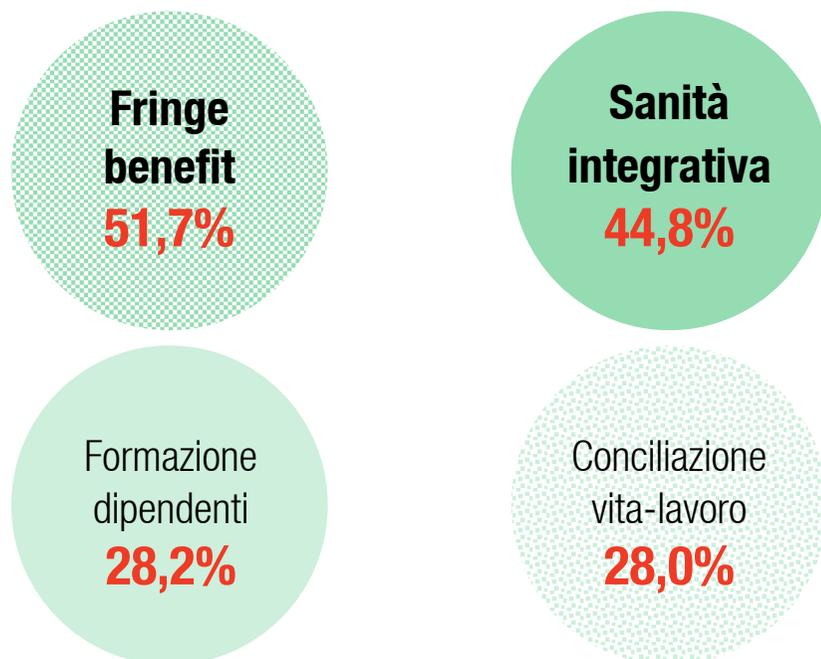
Aziende e lavoratori a confronto

Adozione di strumenti di Welfare

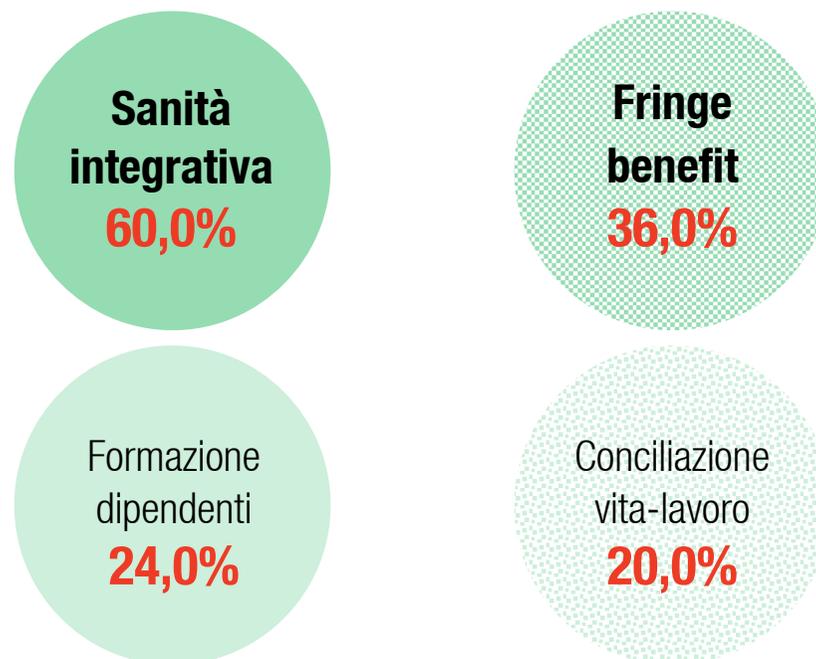
Le iniziative adottate dalle aziende rispondono alle effettive esigenze dei lavoratori?

I datori di lavoro hanno offerto prevalentemente strumenti relativi al «Fringe benefit» (51,7%) e alla «Sanità integrativa» (44,8%).
I lavoratori hanno fatto un maggior ricorso alla «Sanità integrativa» (60,0%) e, in seconda istanza, al «Fringe benefit» (36,0%).

INIZIATIVE MAGGIORMENTE AVVIATE DALLE AZIENDE



A QUALI HANNO ADERITO DI PIÙ I LAVORATORI



Aziende e lavoratori a confronto

Criticità e istanze dei lavoratori

Per i lavoratori a campione (per lo più con figli), la maggiore criticità in assoluto è data dalle «Spese scolastiche» (82,9%), seguita dalla necessità di «Assistenza sanitaria» (50,0%). Non sorprende, quindi, che forme di «Sostegno economico» (66,3%) e «Sanità integrativa» (54,2%) risultino in cima alla lista dei desiderata.

MAGGIORI CRITICITÀ ESPRESSE DAI LAVORATORI



I DESIDERATA DEI LAVORATORI

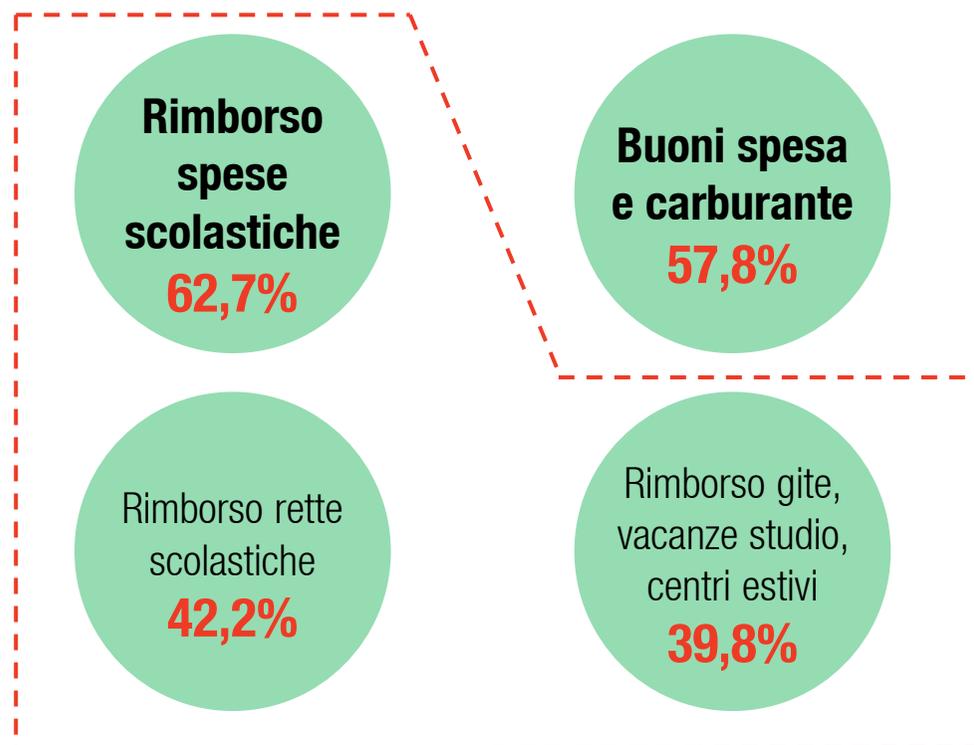


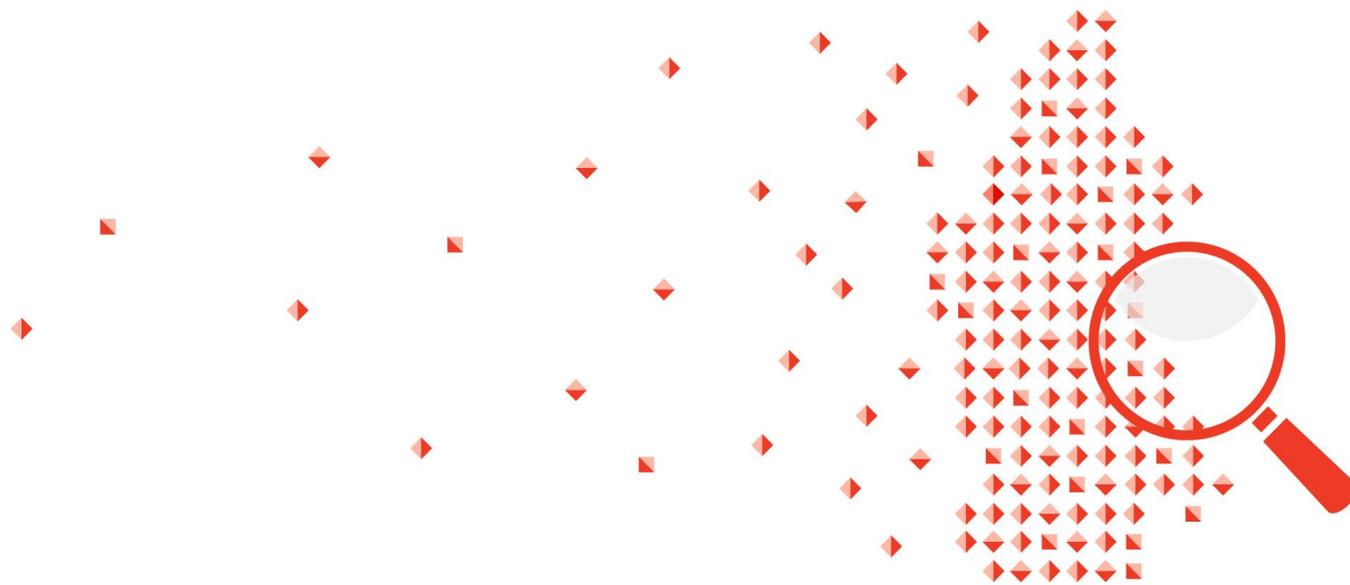
Aziende e lavoratori a confronto

Utilizzo del Fringe Benefit

Vista la composizione del campione, **la sfera delle «spese legate ai figli» emerge come la più gravosa e, quindi, come principale oggetto dei «Fringe benefits»**. L'auspicio che diventi una voce sempre più centrale e strategica del welfare aziendale potrebbe supplire al gap del sistema italiano rispetto ad un modello europeo molto diverso.

PRIORITÀ DI UTILIZZO DEL FRINGE BENEFIT





Grazie
per
l'attenzione

01 aprile 2025

ENTE BILATERALE TERZIARIO BIELLA
ENTE BILATERALE TERZIARIO NOVARA E VERBANO CUSIO OSSOLA
ENTE BILATERALE TERZIARIO VERCELLI