



Welfare Aziendale: vantaggi, opportunità, pregiudizi e resistenze. Il caso Dana Italia

Padova 26 Febbraio 2014

Honesty & Integrity

Good Corporate Citizen

Open Communication

Continuous Improvement



Attualmente in Dana Italia è presente un Fondo di Assistenza Aziendale, che è il classico fondo di solidarietà finanziato per 1/3 dai dipendenti e 2/3 dall'azienda. Il fondo eroga contributi in caso di matrimonio, nascita, decesso, pensionamento, visite mediche oppure prestiti a tasso zero. Al fondo partecipano oltre l'80% dei dipendenti con un elevatissimo livello di soddisfazione



L'attuale fondo non è però adeguato a supportare l'azienda nel gestire le sfide presenti nell'attuale mercato del lavoro:

- ▶ **Elevato costo del lavoro**
- ▶ **Difficoltà di attraction e retention di talenti provenienti da altre zone geografiche**
- ▶ **Poca visibilità come employer sul mercato del lavoro nazionale**
- ▶ **Necessità di essere competitivi / innovativi nei servizi offerti ai dipendenti**





- ▶ L'azienda ha deciso di rispondere alle sfide riportate precedentemente attivando leve diverse: incrementando la scelta di benefit aziendali, implementando sistemi premianti a livelli più bassi, attivando una strategia di employer branding, gestendo percorsi di sviluppo personale e mobilità internazionale, definendo un progetto di spouse & partner management...
- ▶ L'implementazione di un sistema integrato di Welfare aziendale si inserisce in questa logica con i seguenti obiettivi:
 - ▶ **Ridurre il costo del lavoro**
 - ▶ **Rivedere il sistema di compensation in ottica di Total rewarding**
 - ▶ **Aumentare la visibilità e l'attrattività dell'azienda**



- ▶ L'ipotesi a cui stiamo lavorando è la sostituzione di una parte di un istituto della contrattazione di secondo livello (Premio feriale) con un sistema di Flexible benefits.
- ▶ L'inserimento del pacchetto di welfare all'interno di un contratto integrativo limita i beni o servizi a quelli descritti dall'art. 51 del TUIR
- ▶ La proposta fatta alle RSU e OOSS è di definire insieme un panel di servizi fruibili con un massimale da determinare e la possibilità dei dipendenti di scegliere i servizi da utilizzare





- ▶ La proposta di Welfare aziendale ha suscitato obiezioni diverse
- ▶ Da parte aziendale
 - ▶ **Siamo sicuri che avremo una riduzione dei costi?**
 - ▶ **Come la monitoreremo?**
 - ▶ **E se cambiano le norme di riferimento?**
 - ▶ **Il sistema creerà molta burocrazia e necessità di aumento dell'headcount**
- ▶ Da parte sindacale:
 - ▶ **È in realtà un modo per tagliarci lo stipendio**
 - ▶ **Ci rimetteremo i contributi pensionistici**
 - ▶ **Non voglio andare a fare la spesa dove dicono loro**
 - ▶ **Meglio meno soldi ma sicuri**



- ▶ Tutte queste obiezioni erano già messe in conto come normale resistenza di fronte ad una novità
- ▶ Il tema del Welfare aziendale è relativamente recente in Italia e non c'è ancora una cultura sufficientemente estesa a sostenerlo
- ▶ Come qualunque cambiamento culturale anche questo necessiterà tempo per venire metabolizzato ed accettato (vi ricordate la reazione al lavoro in somministrazione o all'outplacement?)
- ▶ Attualmente in Dana abbiamo ricevuto il commitment della leadership a proseguire in questa proposta mentre con il sindacato è ancora aperta la fase di negoziazione