



IC

welfare aziendale

# Questionario Welfare INFOCAMERE

*Settembre 2016*

## Indice

Introduzione

Analisi demografica

Le esigenze di conciliazione

Il welfare aziendale

Indice di spendibilità

Proposte e conclusioni

## slide

3-6

7-14

15-19

20-28

29-36

37-42

# Questionario Welfare INFOCAMERE

*Settembre 2016*

# Introduzione

---

- **Obiettivi del progetto:**

1. Analizzare la conoscenza del welfare in INFOCAMERE;
2. Valutare l'introduzione di nuovi servizi di welfare adatti alle esigenze dei lavoratori;
3. Ottimizzare le opportunità fiscali che attualmente la legislazione consente.

- **Attività svolte:**

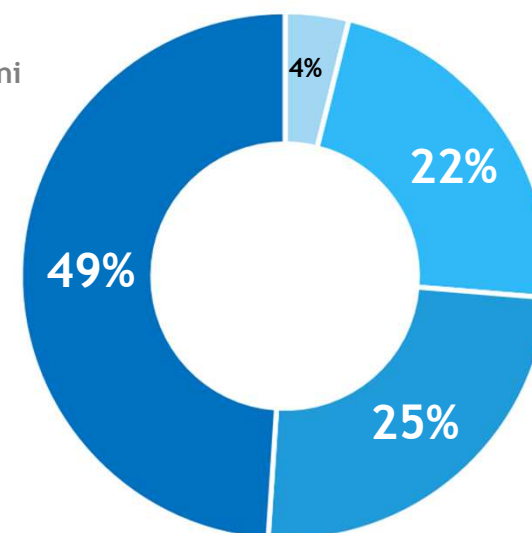
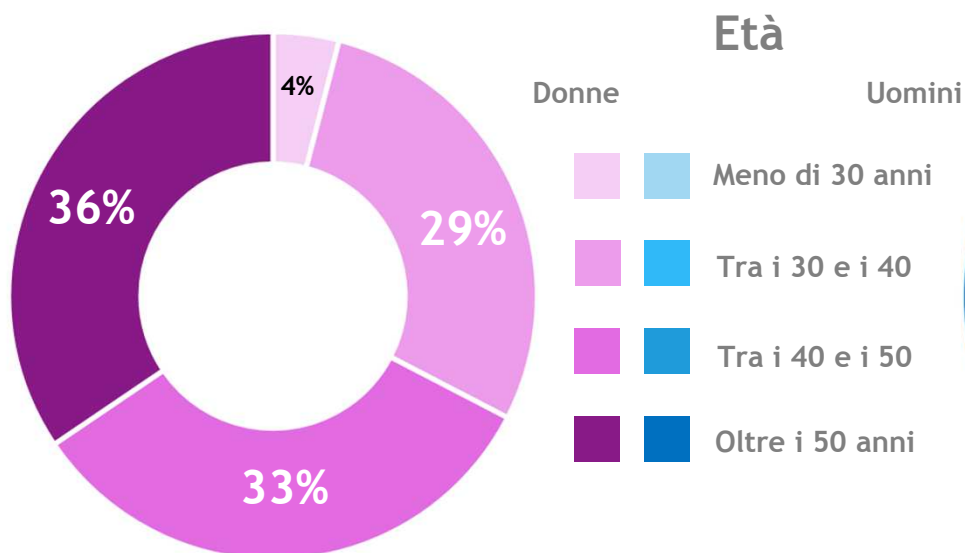
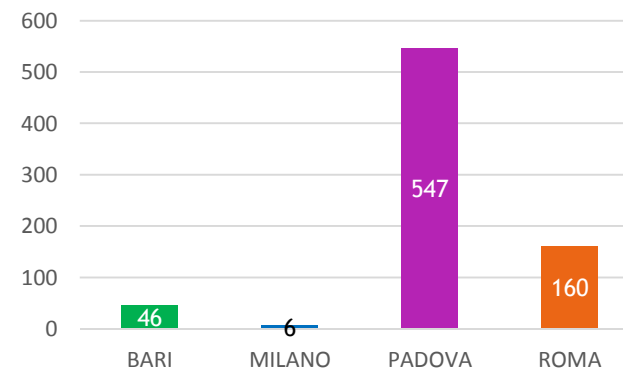
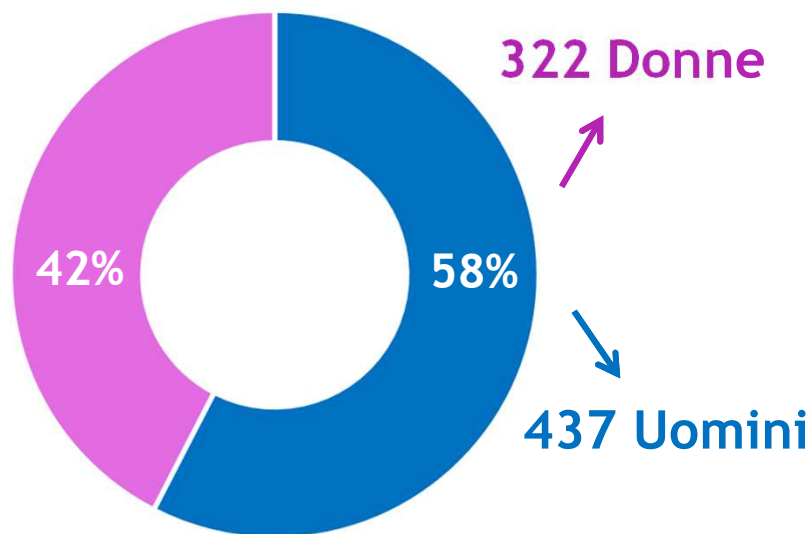
1. Redazione e distribuzione del questionario ai dipendenti;
2. Analisi dei risultati con la finalità di inquadrare le esigenze dei lavoratori di INFOCAMERE.

Di seguito vengono analizzati i risultati del questionario erogato in azienda in modalità online ai 759 dipendenti di INFOCAMERE.

# Composizione anagrafica

Mediante l'analisi delle anagrafiche forniteci da InfoCamere, siamo stati in grado di fotografare la situazione attuale dell'azienda:

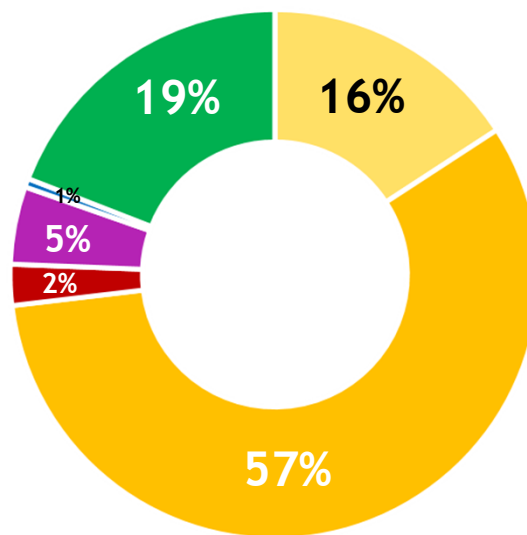
- La popolazione è composta da 322 donne e 437 uomini.
- Il personale è prevalentemente concentrato nella fascia d'età superiore ai 50 anni.
- L'età media è di 46 anni e mezzo.



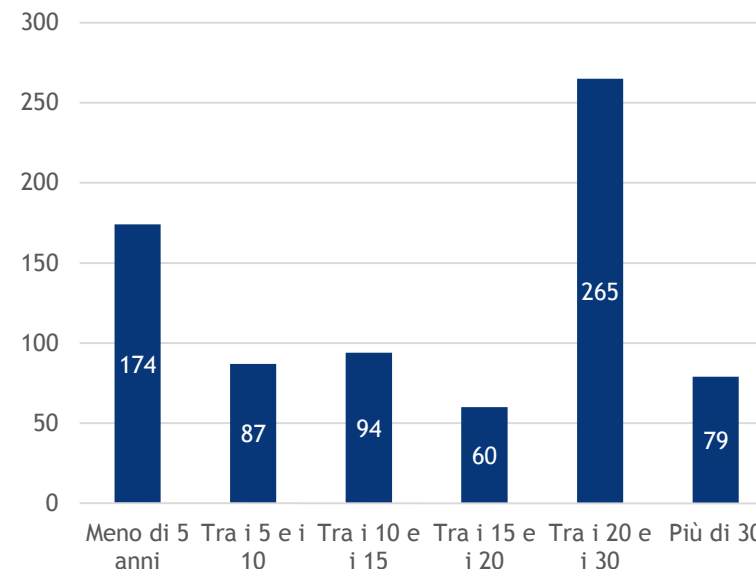
# Composizione anagrafica (2)

- Il 57% dei dipendenti di InfoCamere è coniugato (435 lavoratori in totale). Una larga parte di popolazione non è categorizzata in nessun modo poiché manca l'informazione (145 persone)
- Partendo dalla data di assunzione dei dipendenti, abbiamo calcolato l'anzianità media in azienda: 17 anni.

Status civile



Anzianità aziendale



Anzianità  
media

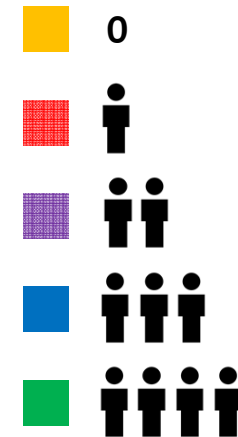
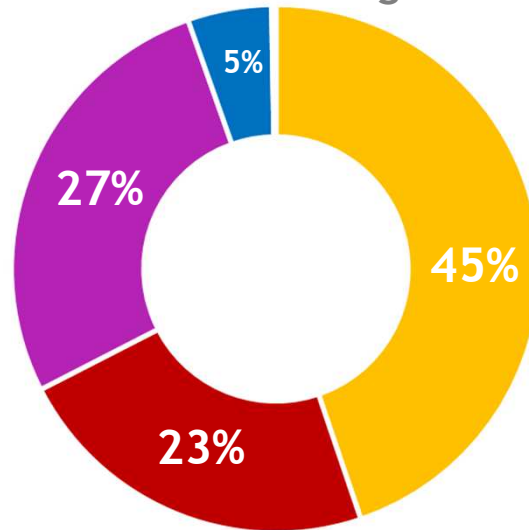


17  
anni

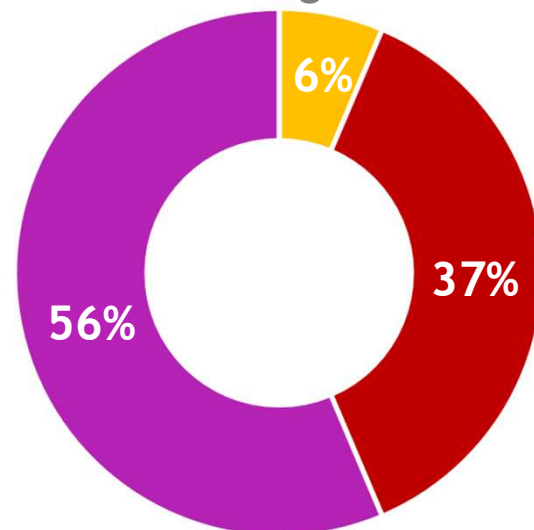
# Carichi familiari

- 419 lavoratori hanno almeno un figlio (il 58% degli uomini e il 51% delle donne).
- In totale i figli sono 713 e di questi il 57% ha un'età superiore ai 14 anni (398 sui 713 totali).
- Un dato interessante è la percentuale degli ultra-venticinquenni tra chi ha più di 14 anni: sono il 24% (ossia 99 figli); presupponiamo infatti che dopo tale età non si sostengano più spese legate all'istruzione.

Numero di figli



Età figli



## Indice

## slide

Introduzione

3-6

Analisi demografica

7-14

Le esigenze di conciliazione

15-19

Il welfare aziendale

20-28

Indice di spendibilità

29-36

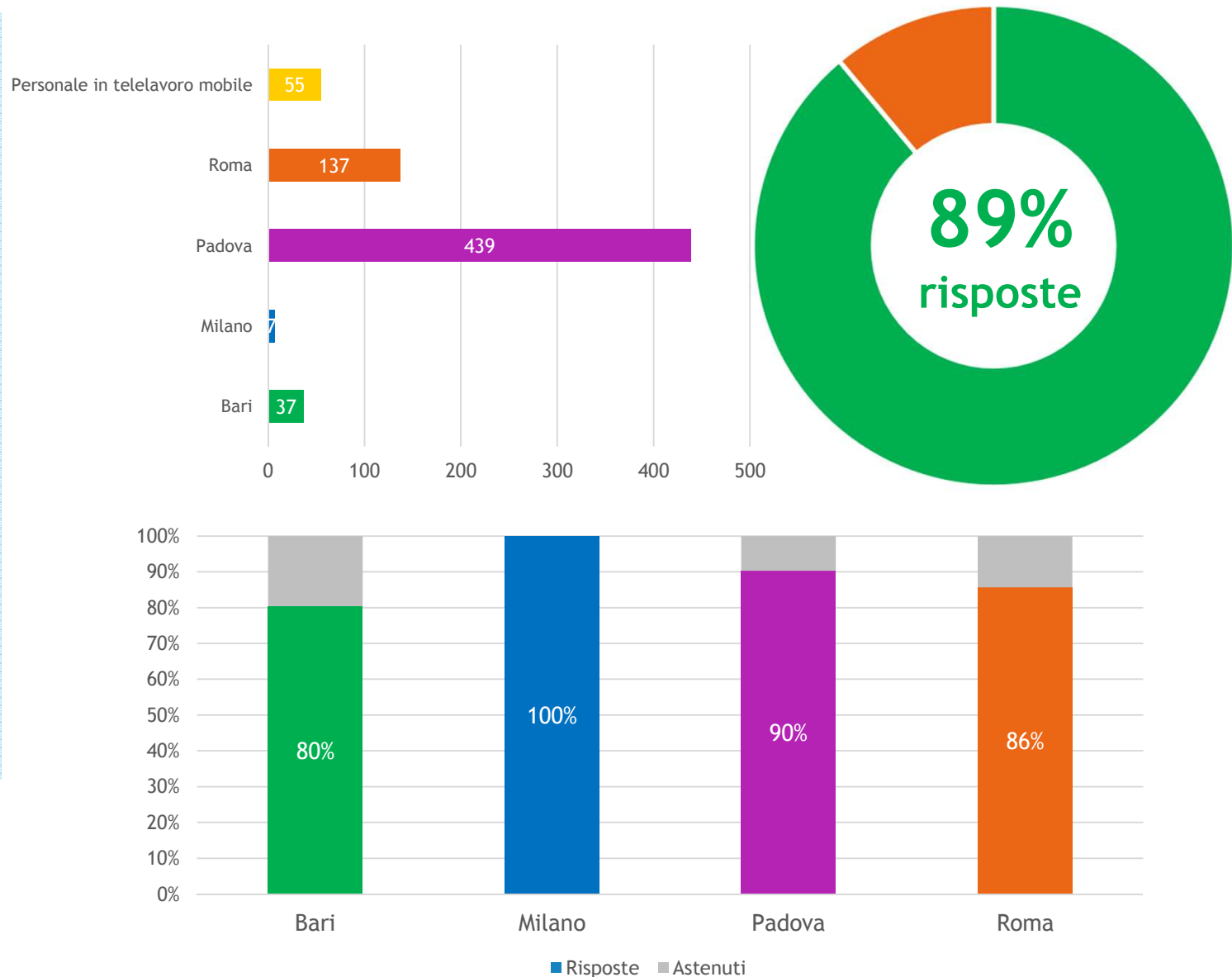
Proposte e conclusioni

37-42

Questionario Welfare  
INFOCAMERE

# Survey Welfare: Redemption

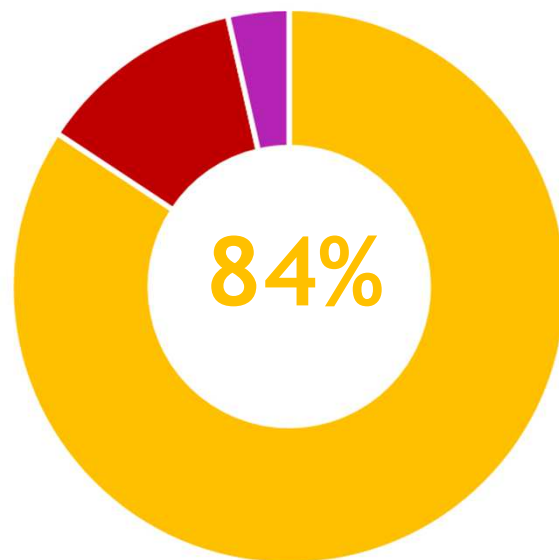
- Il questionario è stato erogato tra il 7 e il 16 di settembre. Abbiamo ricevuto 675 risposte all'indagine su un totale di 759 persone a cui è stata somministrata; la redemption è pari all'89%.
- Nel grafico a sinistra vengono riportati i numeri assoluti dei rispondenti in base alla loro sede lavorativa.
- Il grafico in basso, invece, descrive la redemption al questionario per le 4 diverse sedi (i telelavoratori sono stati conteggiati come dipendenti di Padova).





# Inquadramento e orario lavorativo

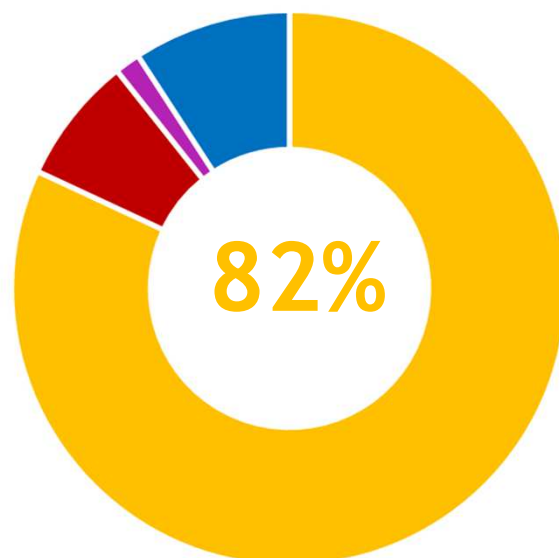
- L'84% dei rispondenti è inquadrato come impiegato (569 persone), i quadri sono 82 e i dirigenti 24.
- Incrociando il dato con le anagrafiche, scopriamo che 24 su 25 dirigenti hanno risposto al questionario.
- L'82% del personale dichiara di essere lavoratore full time (553 persone), 50 telelavoratori, 10 turnisti e 62 part time.



■ Impiegati

■ Quadri

■ Dirigenti



■ Full time

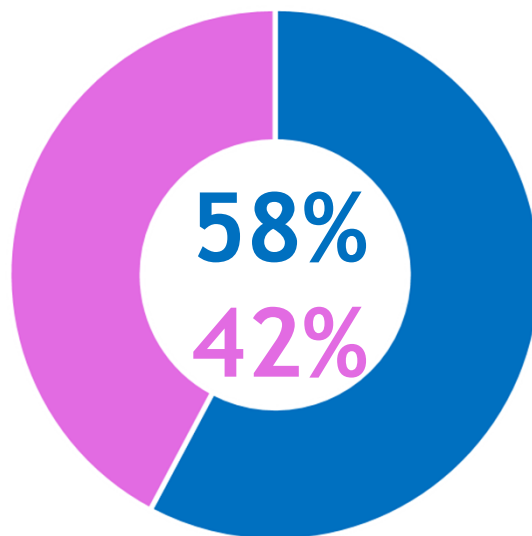
■ Full time - Telelavoratore


■ Full time - Turinista


■ Part time


# Survey Welfare: anagrafiche dei rispondenti

- La percentuale dei rispondenti divisa per sesso rispetta esattamente la distribuzione della popolazione aziendale totale.
- L'età media è di 45,8 anni. Anche in questo caso il dato è vicinissimo a quello ricavato dall'analisi delle anagrafiche.
- La parte più rilevante del personale si colloca nella fascia d'età superiore ai 50 anni.



Donne  285

Uomini  390

Età media  46

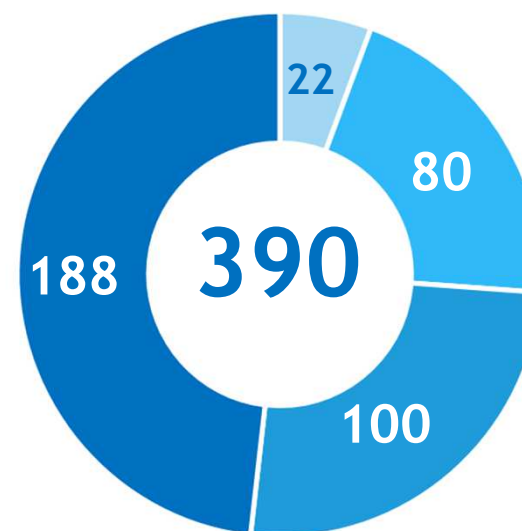
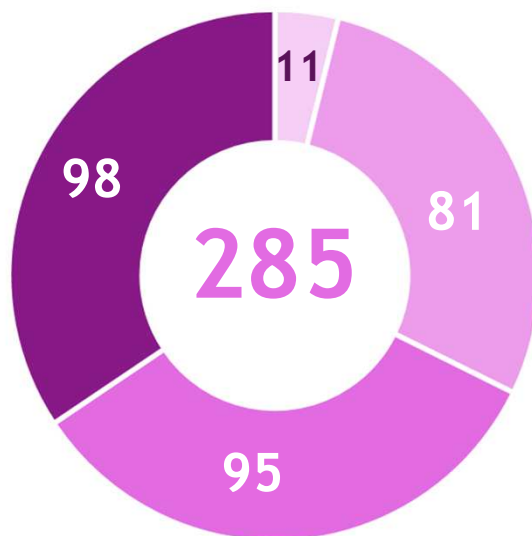
D - U

  Meno di 30 anni

  Tra i 30 e i 40

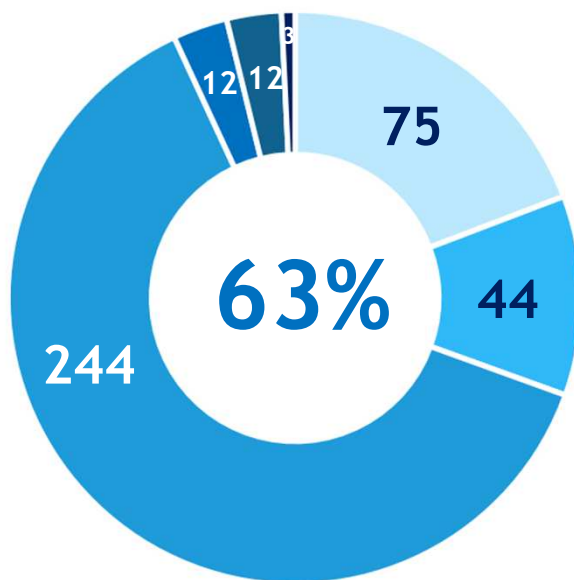
  Tra i 41 e i 50

  Oltre i 50 anni



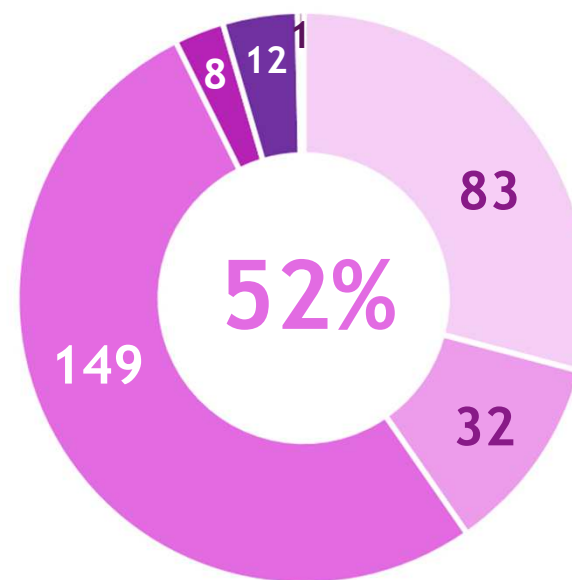
# Status civile

- La maggior parte della popolazione è coniugata, in totale i dipendenti sposati sono 393 (il 58%). Anche in questo caso possiamo notare come il dato non si discosti molto da quello calcolato nella slide 5 (era il 57%).
- Il dato risulta essere coerente con l'età media dei dipendenti di InfoCamere.
- Possiamo ipotizzare che parte dei «Non Disponibili» della slide 5 ricadano nella categoria convivente o celibe/nubile.



U

- Celibe
- Coniugato
- Convivente
- Separato
- Divorziato
- Vedovo

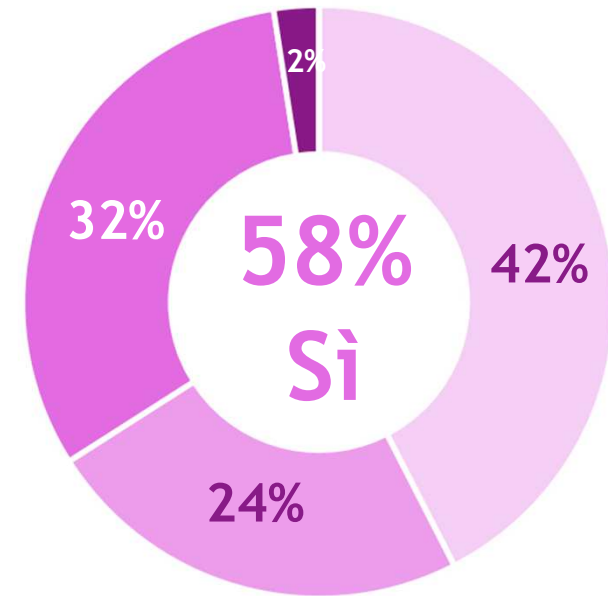
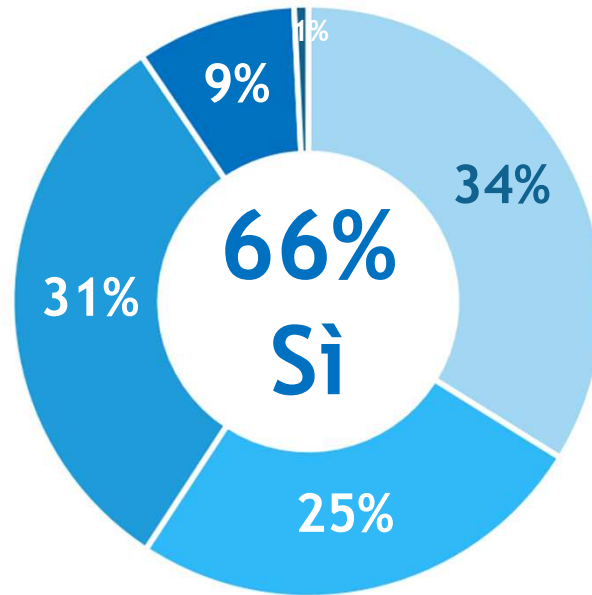


D

- Nubile
- Coniugata
- Convivente
- Separata
- Divorziata
- Vedova

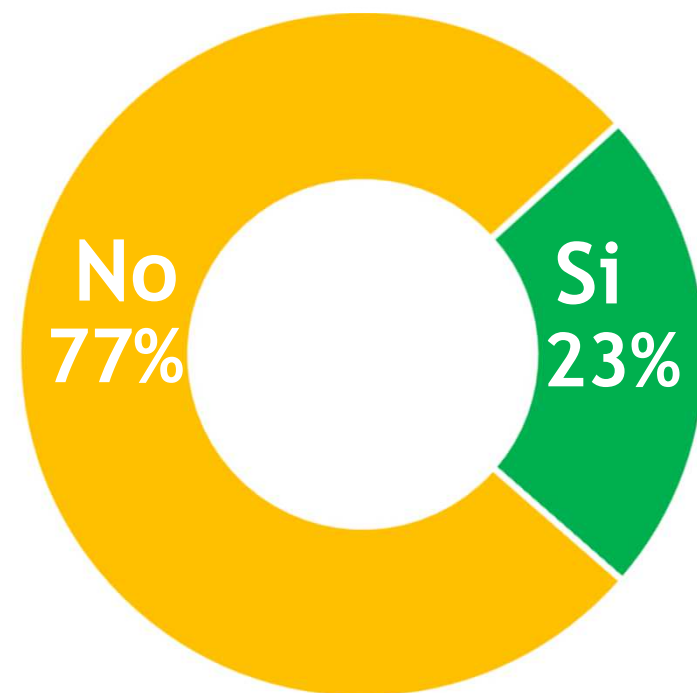
# Hai Figli?

- 422 lavoratori hanno figli e in totale ci sono 725 figli: 65 hanno meno di 3 anni, 248 tra i 4 e i 14 anni e 412 più di 14 anni.
- Effettuando un confronto con i dati ricavati dalle anagrafiche, notiamo come il numero dei figli sia maggiore sebbene al questionario abbia risposto l'89% della popolazione aziendale. Il motivo di questo scostamento potrebbe derivare dalla mancata comunicazione delle nascite da parte dei neo-genitori. 20 figli in più, infatti, hanno un'età compresa tra 0 e 3 anni.

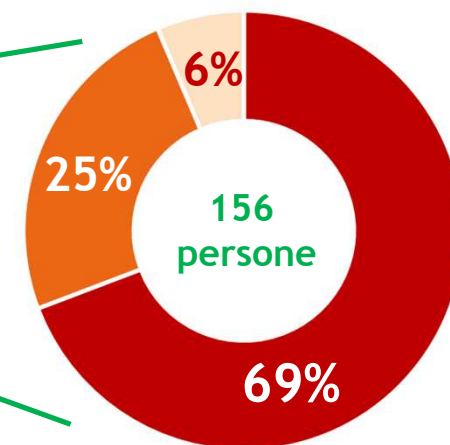


# Familiari anziani o non autosufficienti

- Il 23% dei dipendenti ha dichiarato di avere un familiare anziano o non autosufficiente - in totale 156 persone.
- Di questi, il 69% risiede nella propria abitazione (108 persone) mentre il 25% (38 persone) nell'abitazione del dipendente.
- Si segnala inoltre che il 6% alloggia presso una struttura residenziale dedicata.



Nella tua famiglia c'è un familiare anziano o non autosufficiente?

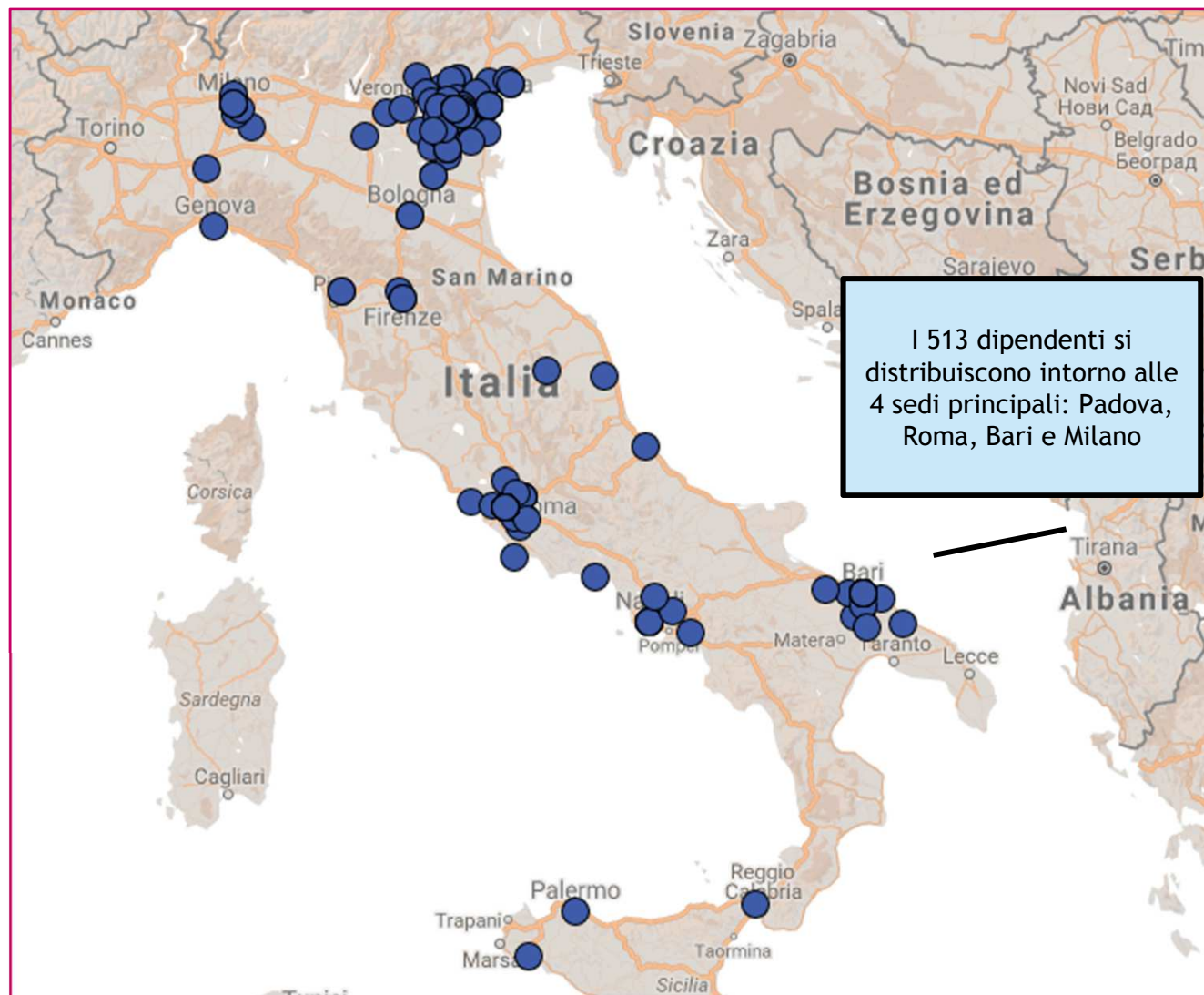


Dove risiede?

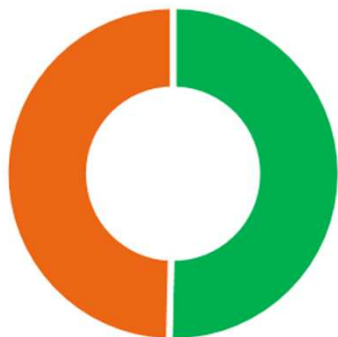
- Nella sua abitazione
- Nella mia abitazione
- In una struttura residenziale

# Dove siamo?

- 513 dipendenti di InfoCamere hanno dichiarato il proprio comune di domicilio.
- Padova è la città che ha riscontrato il maggior numero di residenti, 147, equivalenti al 29% dei rispondenti alla domanda.



*Quanto tempo impieghi per recarti a lavoro?*



Meno di 30 minuti Più di 30 minuti



## Indice

## slide

Introduzione

3-6

Analisi demografica

7-14

Le esigenze di conciliazione

15-19

Il welfare aziendale

20-28

Indice di spendibilità

29-36

Proposte e conclusioni

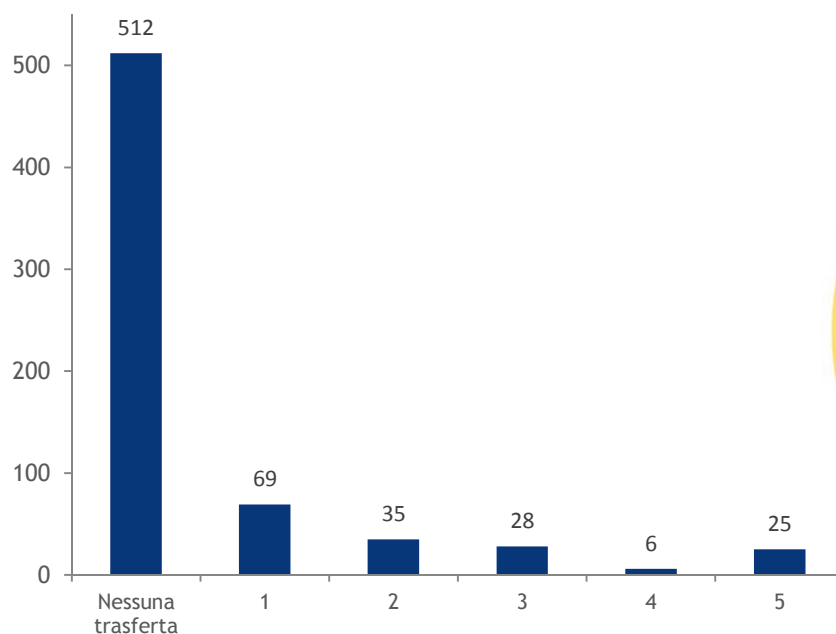
37-42

Questionario Welfare  
INFOCAMERE

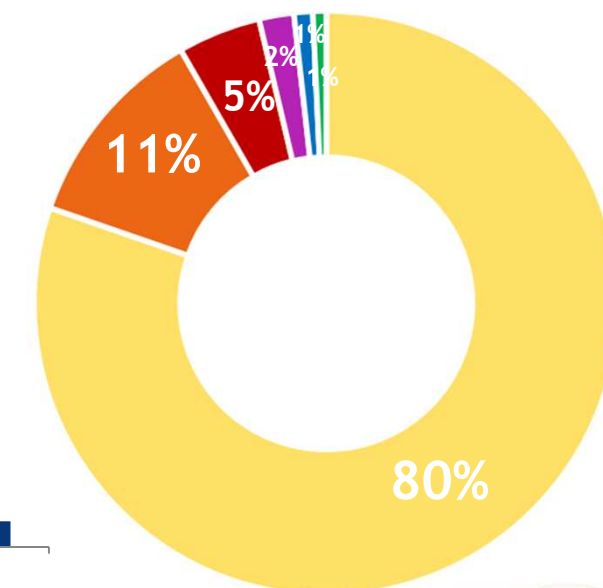
# Come ci spostiamo per andare a lavoro?

- Il 76% dei lavoratori ha dichiarato di non effettuare trasferte (512 persone), mentre il 4% effettua trasferte 5 giorni alla settimana, 25 persone.
- La maggior parte dei lavoratori, l'80% raggiunge con il mezzo privato il posto di lavoro: 504 l'auto e 38 la moto.
- Solo 70 persone utilizzano il trasporto pubblico e di queste, 50, lavorano nella sede di Roma.
- Il 50% dei dipendenti impiega più di mezz'ora per recarsi al lavoro.
- La sede di Padova è quella più facilmente raggiungibile con 27 minuti di percorso medio.

Giorni fuori sede



Mezzo casa-lavoro



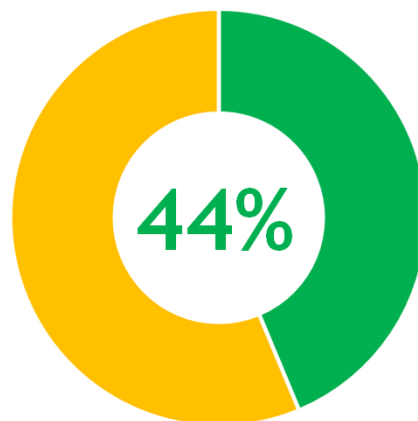
- Auto / Moto
- Mezzo pubblico
- Auto fino alla fermata e poi mezzo pubblico
- Condividendo il passaggio con un collega
- Bicicletta
- A piedi



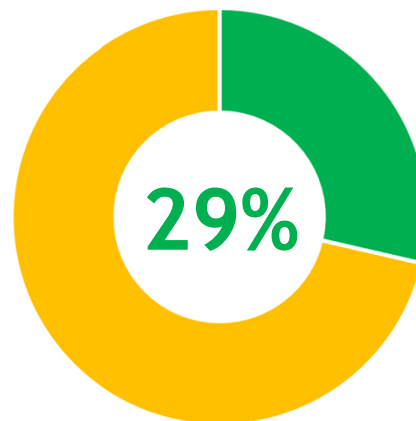


# Quali attività ti impegnano di più?

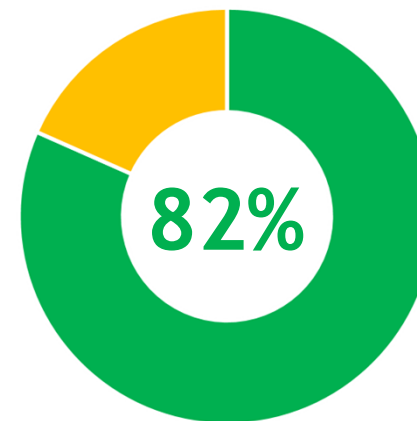
- La gestione della famiglia / casa è l'attività che impegna maggiormente (82%) i dipendenti che hanno risposto al questionario.
- Il 44% sostiene di essere impegnato dalla gestione dei figli (scuola, compiti, altro.).
- I corsi di istruzione extra-professionale (13%) e la gestione dei parenti anziani (29%) sono le attività che meno impegnano i dipendenti al di fuori del loro orario.



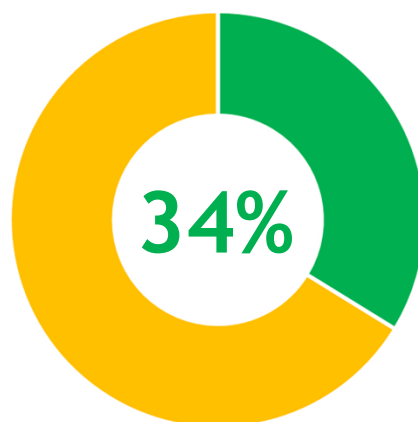
Gestione dei figli



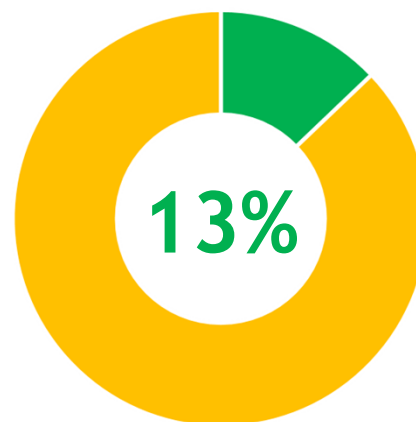
Gestione dei parenti anziani



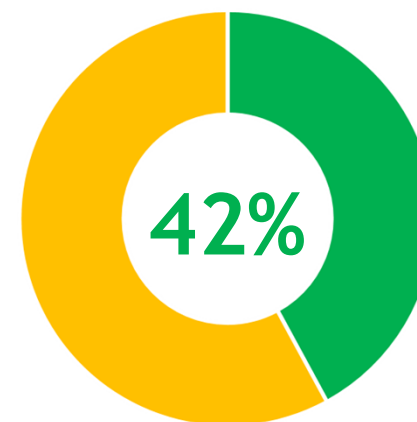
Gestione della famiglia/casa



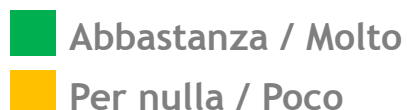
Benessere fisico



Corsi di istruzione extra-professionale

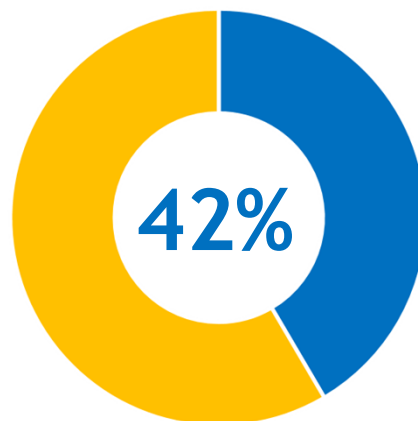


Attività ricreative/culturali

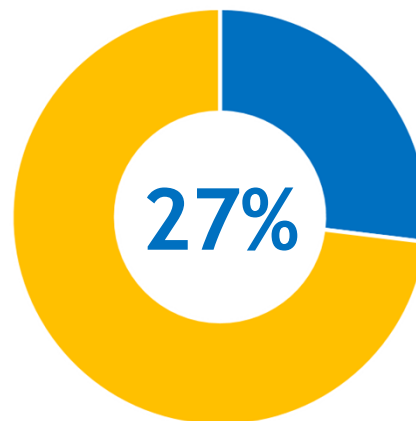


# Quali attività ti impegnano di più? (Uomini)

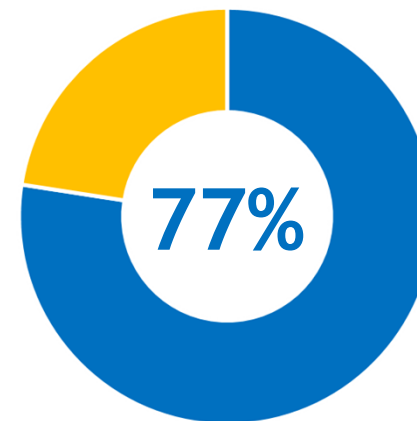
- Anche in questo caso l'attività che impegna di più i dipendenti uomini di InfoCamere è la gestione della famiglia e della casa.
- Rispetto alla slide precedente, cresce la percentuale riferita alle attività ricreative e culturali.



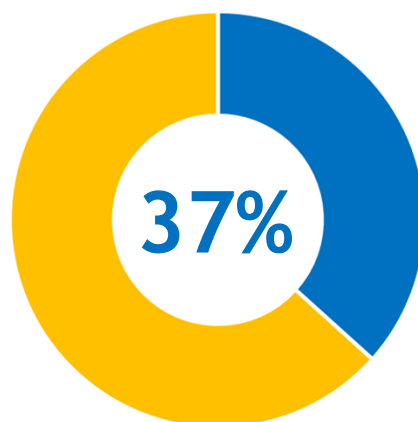
Gestione dei figli



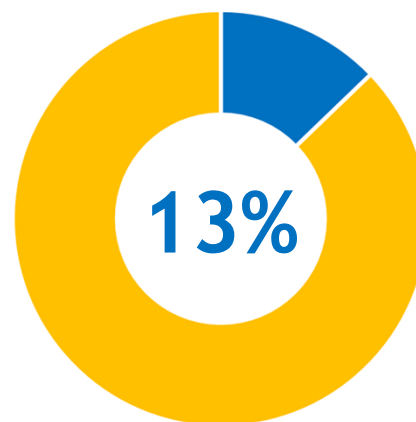
Gestione dei parenti anziani



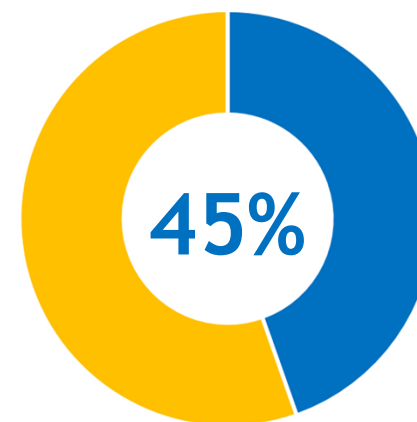
Gestione della famiglia/casa



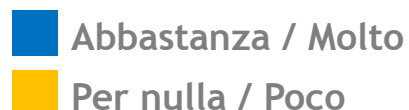
Benessere fisico



Corsi di istruzione extra-professionale



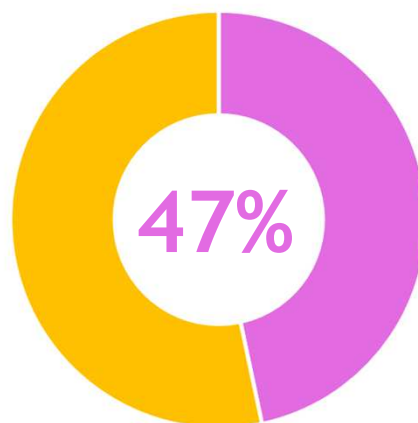
Attività ricreative/culturali



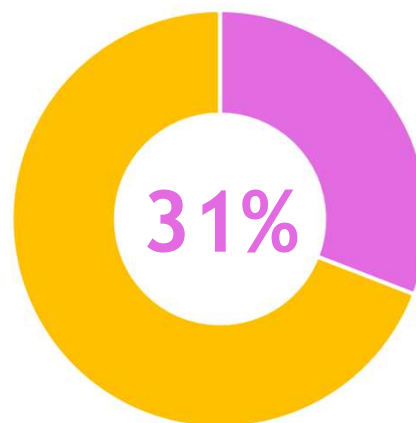
# Quali attività ti impegnano di più? (Donne)

- Sebbene la percentuale di donne con figli sia inferiore a quella degli uomini, il 5% in più delle dipendenti di InfoCamere dichiara di essere impegnata con la gestione dei figli.
- Rispetto alla slide precedente, inoltre, vediamo un abbassamento del tempo dedicato alle attività ricreative e culturali.
- Il dato risulta essere interessante in un'ottica di conciliazione vita privata-lavoro.

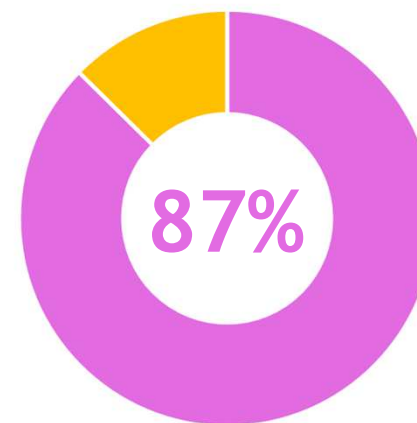
■ Abbastanza / Molto  
■ Per nulla / Poco



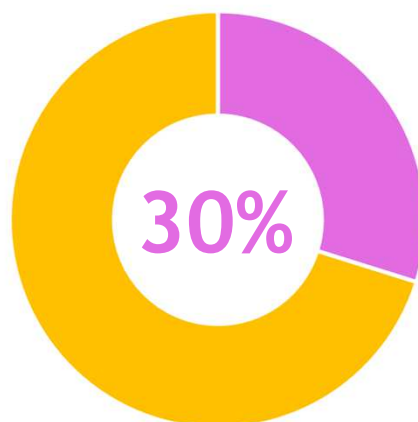
Gestione dei figli



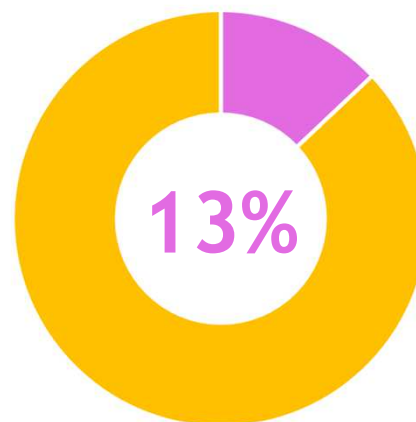
Gestione dei parenti anziani



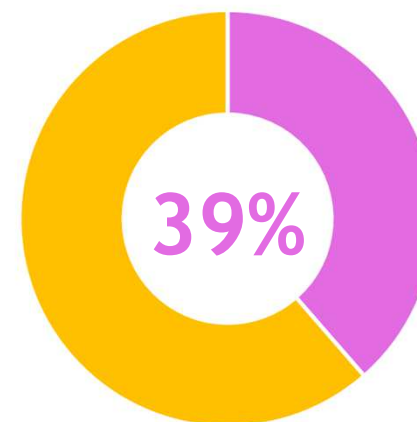
Gestione della famiglia/casa



Benessere fisico



Corsi di istruzione extra-professionale



Attività ricreative/culturali

## Indice

## slide

Introduzione

3-6

Analisi demografica

7-14

Le esigenze di conciliazione

15-19

Il welfare aziendale

20-28

Indice di spendibilità

29-36

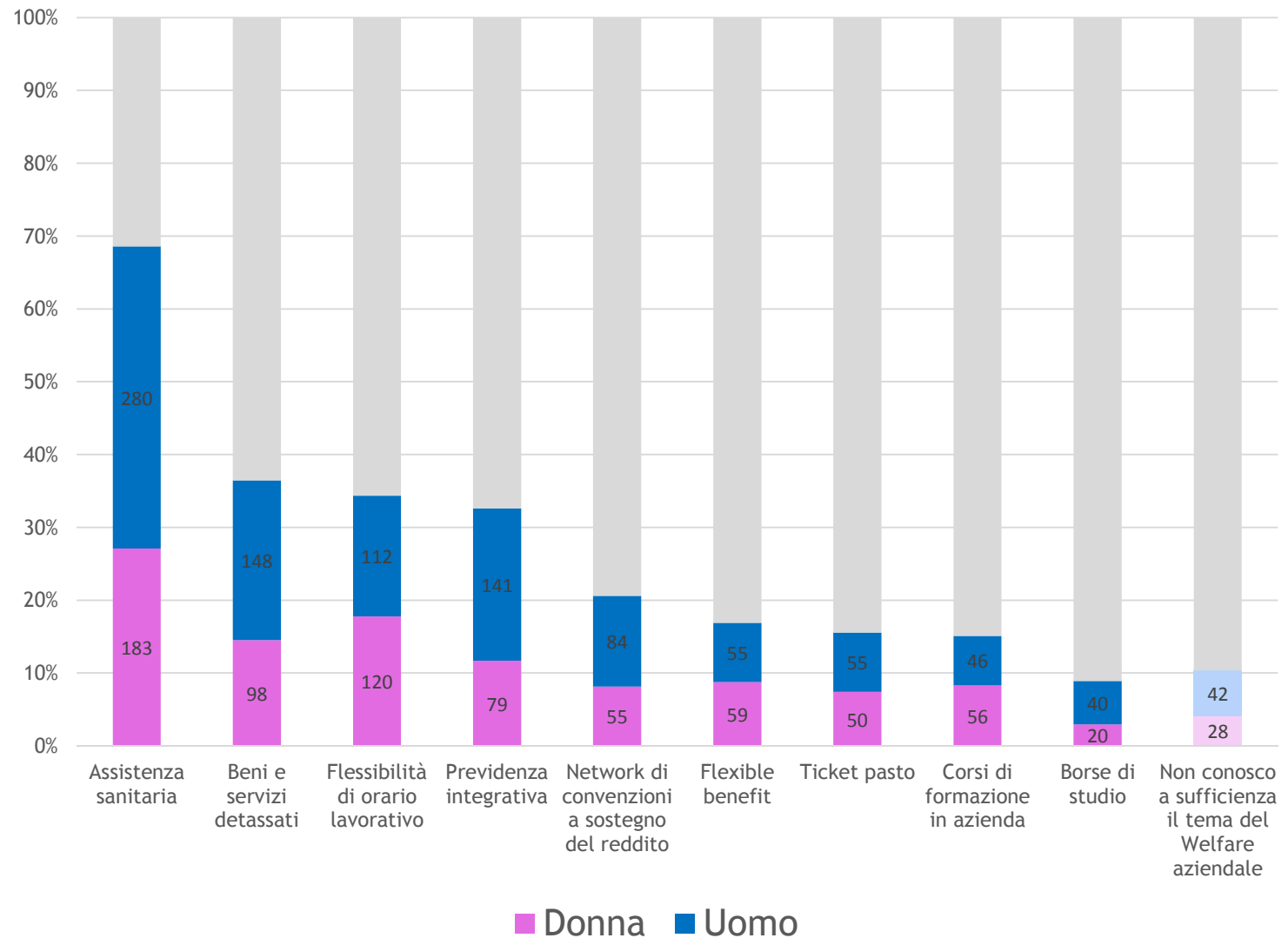
Proposte e conclusioni

37-42

Questionario Welfare  
INFOCAMERE

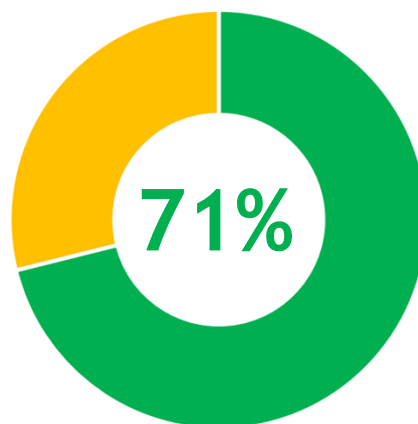
# Quando pensi al welfare cosa ti viene in mente?

- Il 70% dei dipendenti di InfoCamere percepisce il welfare come un'opportunità nell'ambito sanitario. Vedremo come questa tendenza si riproporrà anche nelle risposte aperte nell'ultima parte del questionario.
- 246 persone, invece, associano il welfare aziendale a beni e servizi detassati.
- Solamente il 10% della popolazione dichiara di non conoscere a sufficienza il tema per poter esprimere un'opinione (70 persone).

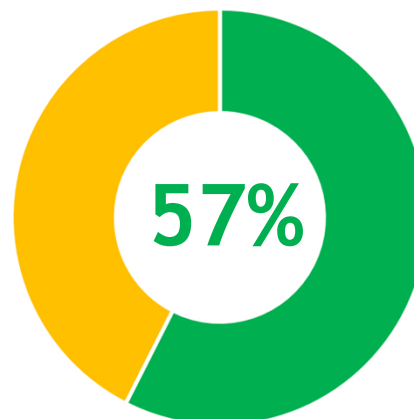


## Secondo te, il welfare aziendale...(totale)

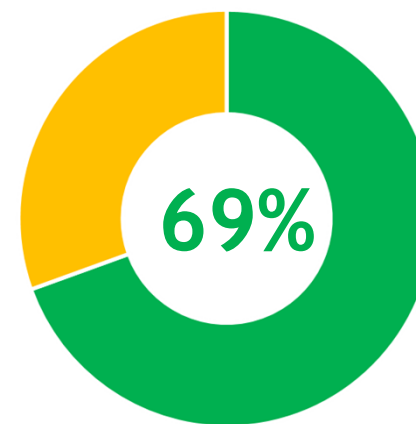
- I dipendenti di Infocamere attribuiscono al welfare un valore positivo.
- In particolare il 71% ritiene che il welfare sostenga il reddito mentre il 70% la produttività.
- Il 95% dei rispondenti ritiene che il welfare abbia un impatto positivo almeno su una delle voci prese in considerazione.
- Solo 68 persone hanno indicato come risposta per ogni voce l'opzione «Poco» o «Per Nulla», il 10% dell'intera popolazione.



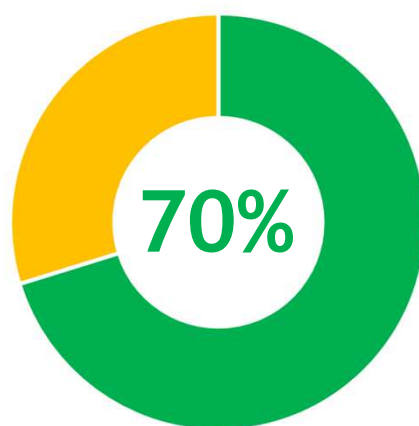
Sostiene il reddito



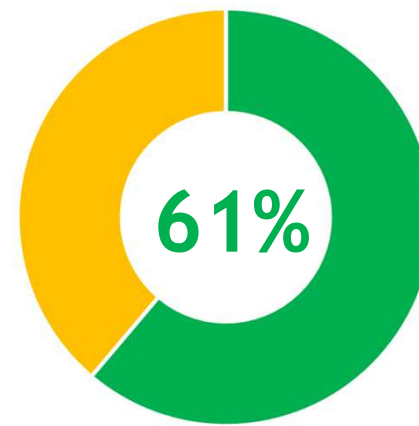
Contribuisce a conciliare la vita lavorativa e privata



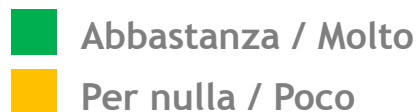
Migliora il clima in azienda



Migliora la produttività

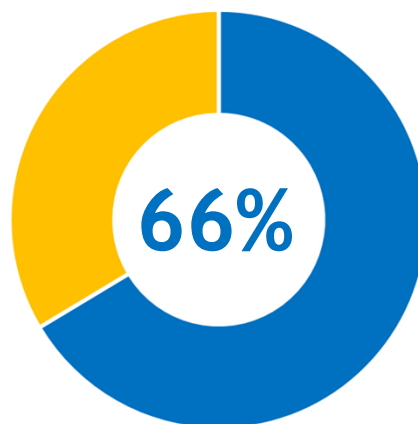


Migliora il senso di appartenenza

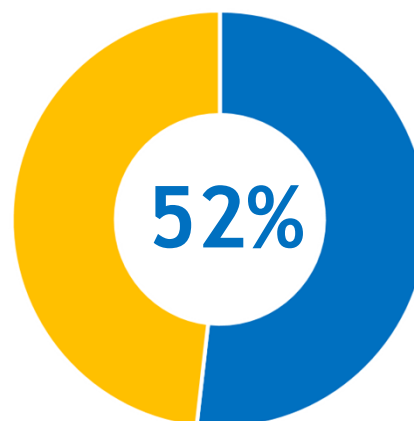


## Secondo te, il welfare aziendale...(uomini)

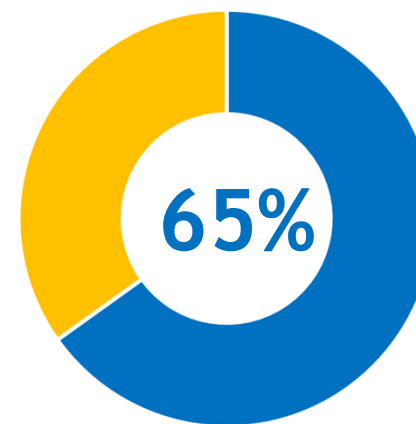
- Anche i dipendenti uomini di Infocamere attribuiscono al welfare un valore positivo.
- Le percentuali, rispetto alla slide precedente sono più basse.
- In questo caso il 68% dei dipendenti ritiene che il welfare migliori la produttività mentre il 66% che sostenga il reddito.
- L'89% dei rispondenti ritiene che il welfare abbia un impatto positivo almeno su una delle voci prese in considerazione.



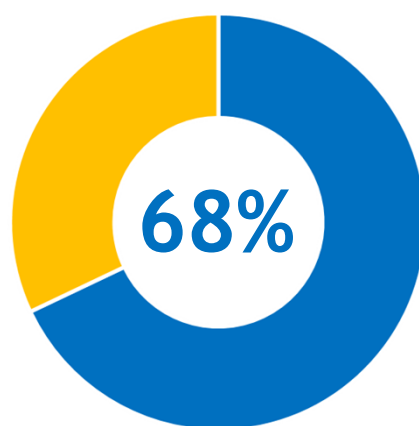
Sostiene il reddito



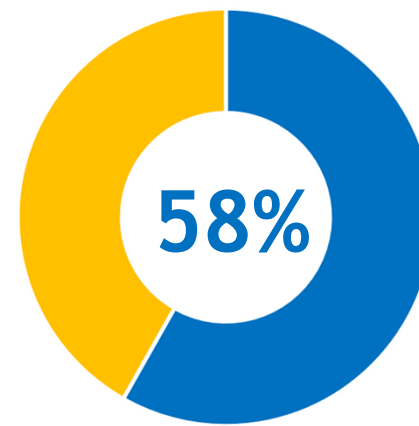
Contribuisce a conciliare la vita lavorativa e privata



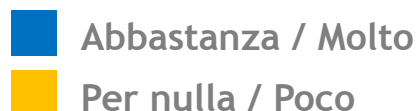
Migliora il clima in azienda



Migliora la produttività

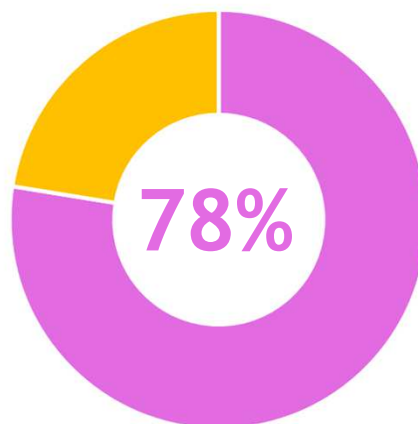


Migliora il senso di appartenenza

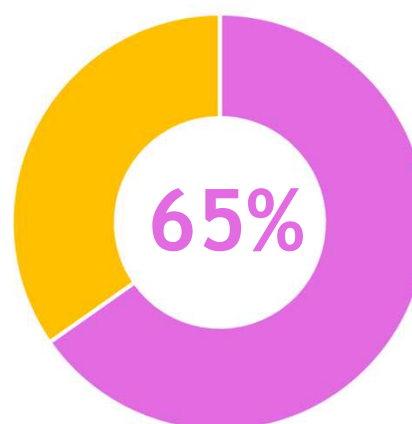


## Secondo te, il welfare aziendale...(donne)

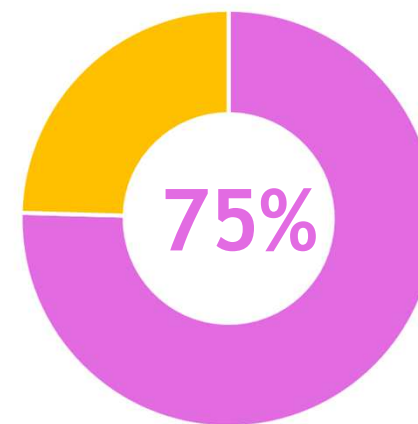
- Le dipendenti donne di Infocamere attribuiscono al welfare un valore ancor più positivo rispetto ai dipendenti uomini.
- In particolare il 78% ritiene che il welfare sostenga il reddito e il 75% che migliori il clima in azienda.
- Il 91% delle intervistate ritiene che il welfare abbia un impatto positivo almeno su una delle voci prese in considerazione.
- Solamente 3 rispondenti hanno indicato come risposta «Per nulla» in corrispondenza di tutte le voci.



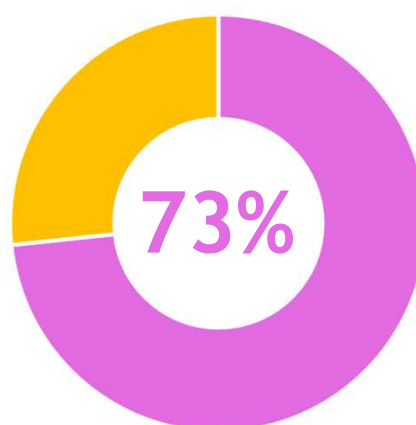
Sostiene il reddito



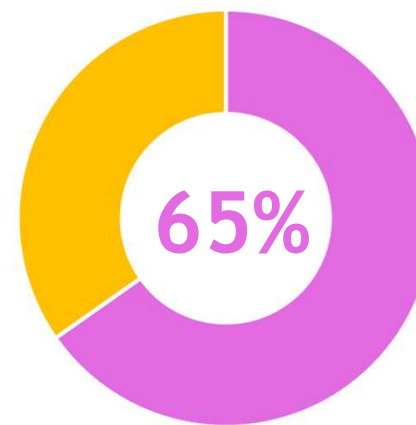
Contribuisce a conciliare la vita lavorativa e privata



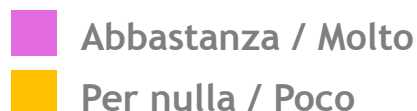
Migliora il clima in azienda



Migliora la produttività



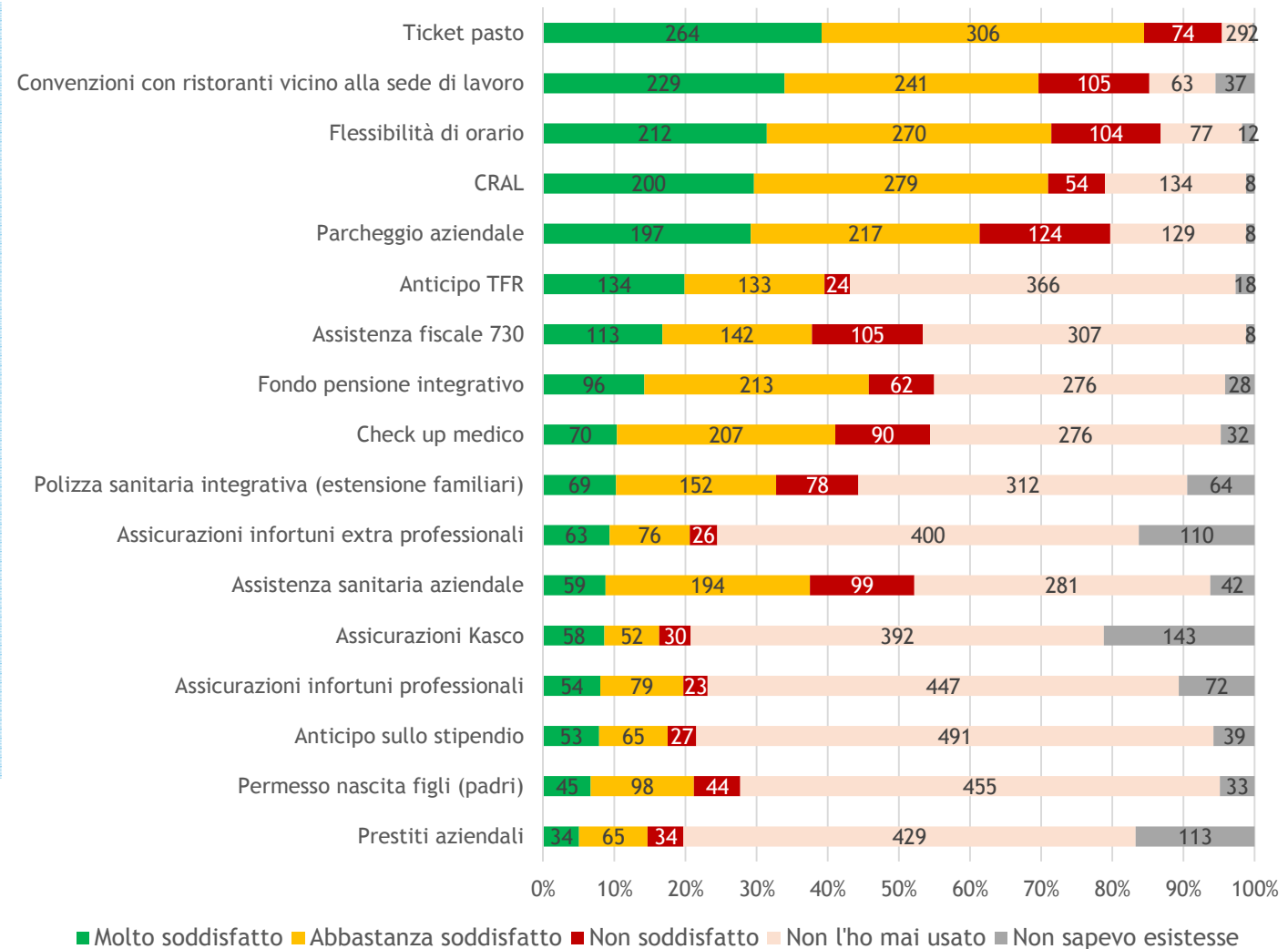
Migliora il senso di appartenenza





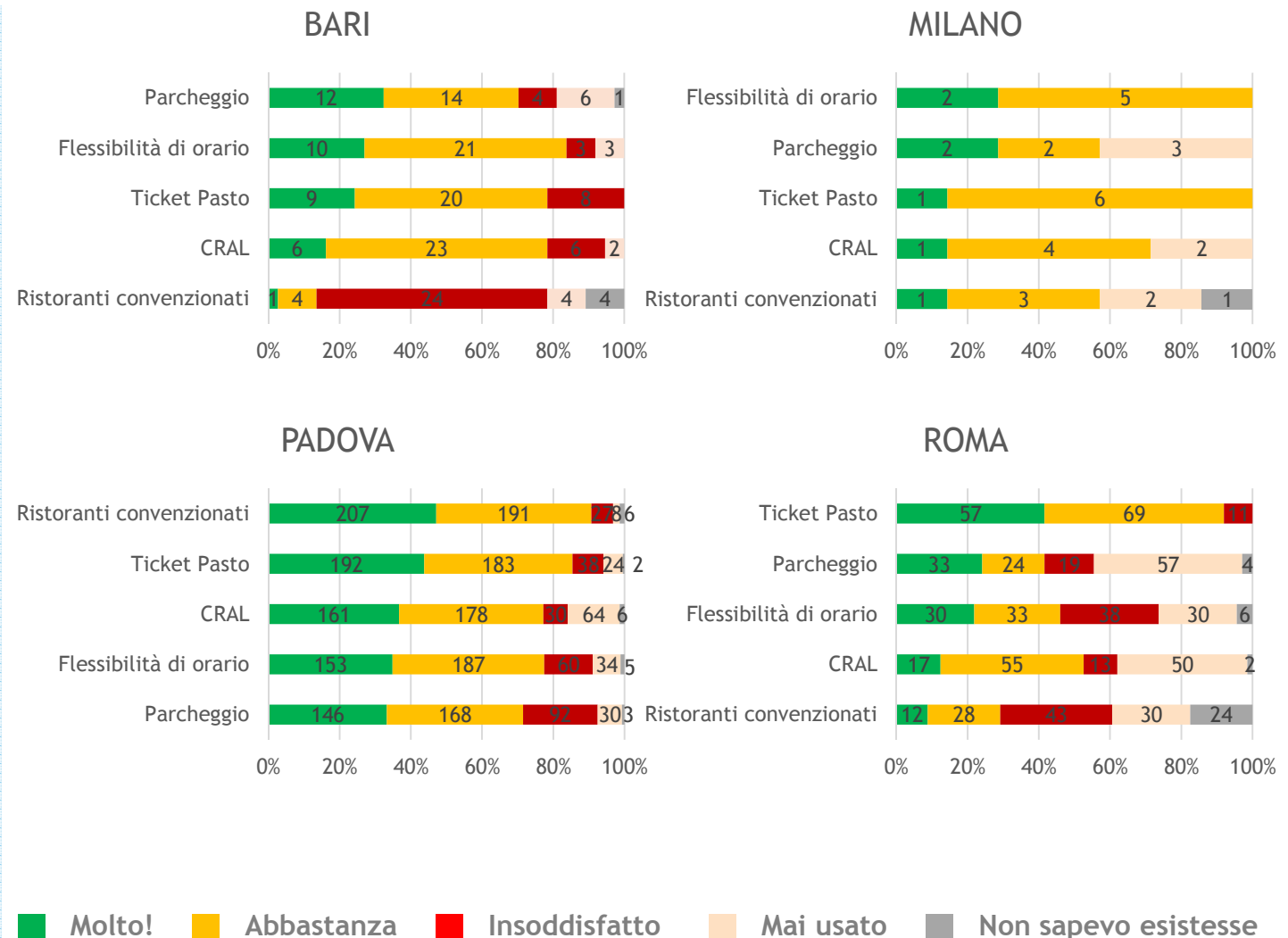
# Quanto sei soddisfatto dei benefit attuali?

- L'83% dei dipendenti si dichiara molto o abbastanza soddisfatto dei buoni pasto.
- Le convenzioni con i ristoranti vicino alla sede sono apprezzate dal 69% dei dipendenti.
- Il livello di insoddisfazione maggiore si ha in corrispondenza della voce «Parcheggio aziendale», quasi il 20% del personale.
- Il 21% dei dipendenti non è a conoscenza del benefit relativo alla copertura Kasco.



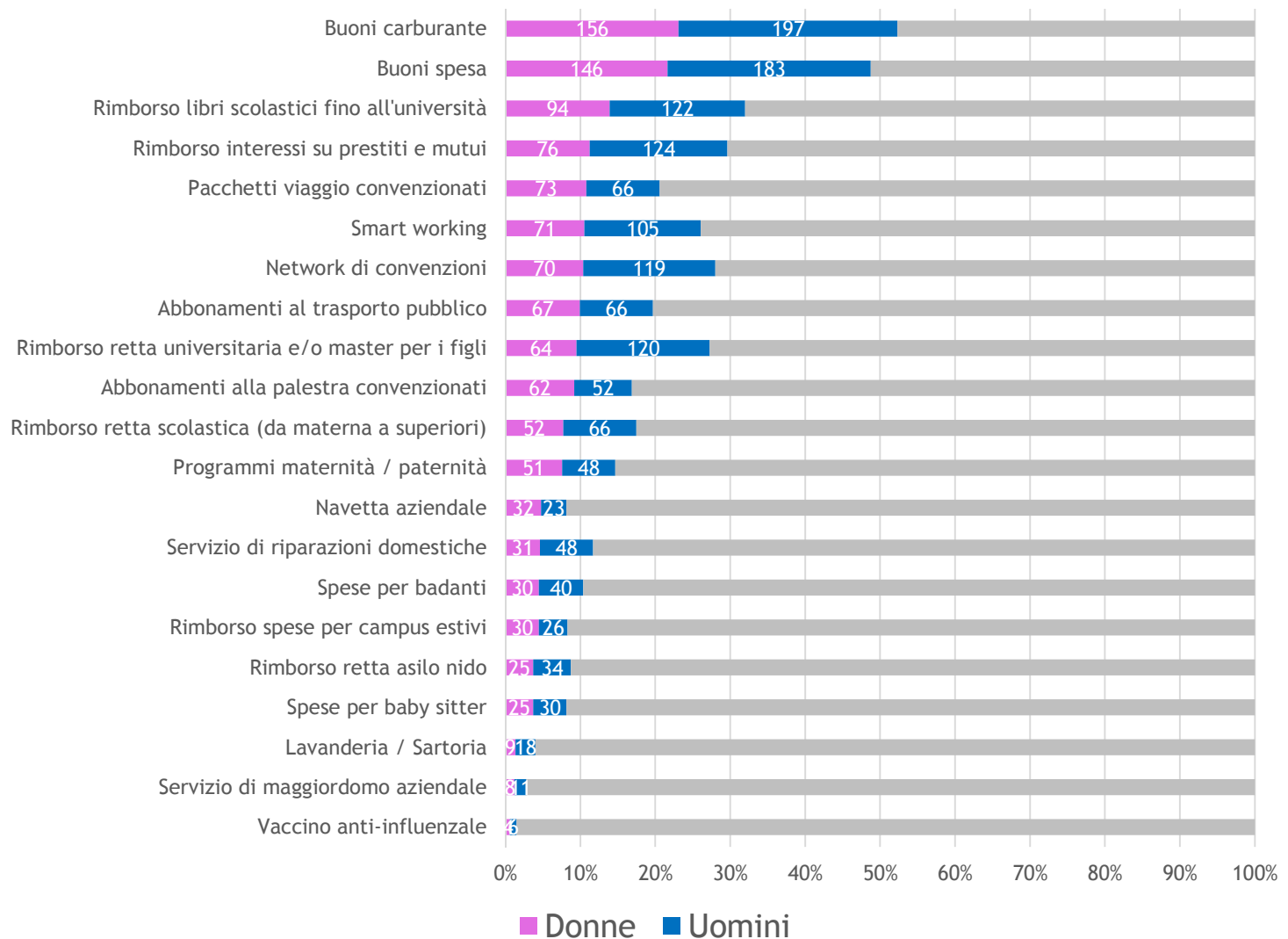
# Quanto sei soddisfatto dei benefit attuali? (2)

- Nella slide presente il focus è su 5 benefit erogati in azienda e sul loro grado di apprezzamento nelle 4 diverse sedi. La scelta è ricaduta su questi 5 in quanto su di essi la variabile geografica può avere potenzialmente un maggior impatto.
- Notiamo per esempio come i ristoranti convenzionati siano il benefit maggiormente apprezzato dai dipendenti di Padova e quello più insoddisfacente per i lavoratori di Bari.
- La flessibilità di orario trova invece poco soddisfatti i dipendenti romani (10%).



# Quali benefit sceglieresti?

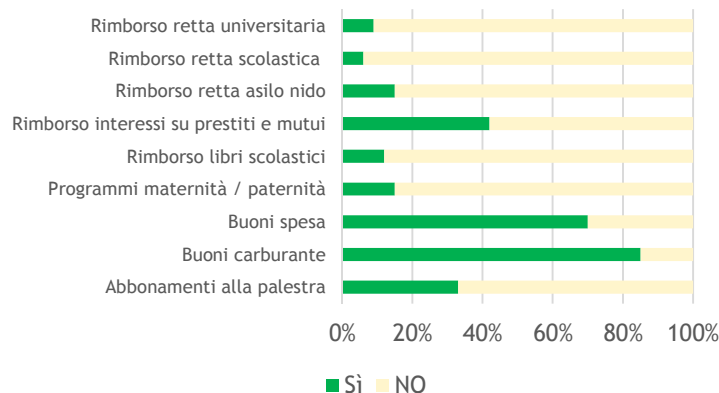
- Il 52% dei dipendenti risulta interessato ai buoni carburante (156 donne e 197 uomini).
- Il 48% invece dichiara di preferire i buoni spesa.
- 216 dipendenti scelgono il rimborso dei libri scolastici mentre 200 vorrebbero poter rimborsare la quota interessi dei prestiti e dei mutui.



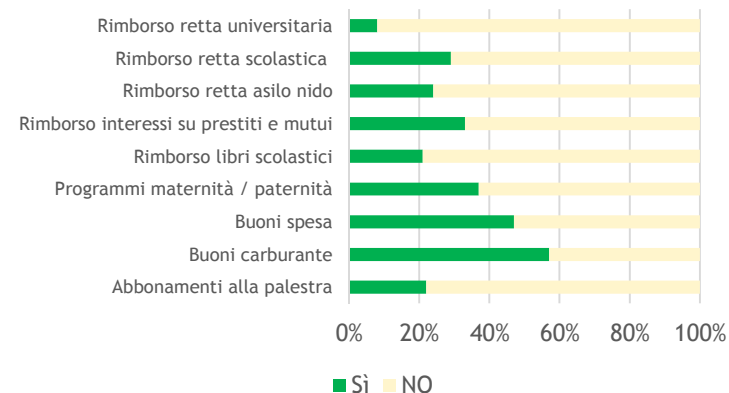
# Quali benefit sceglieresti? (2)

- In questa slide si vuole indagare come cambino le preferenze delle persone a seconda dell'età. Abbiamo preso in considerazione i 9 benefit che presentavano la forbice percentuale più ampia nelle preferenze.
- Per fare un esempio, il 46% dei dipendenti con più di 50 anni sarebbe interessato al rimborso della retta universitaria mentre il 24% della popolazione tra i 30 e i 40 al rimborso della retta del nido. In un'ottica di flexible benefit tale dato risulta essere particolarmente interessante in quanto è il dipendente stesso a scegliere la tipologia di bene o servizio per lui più interessante.

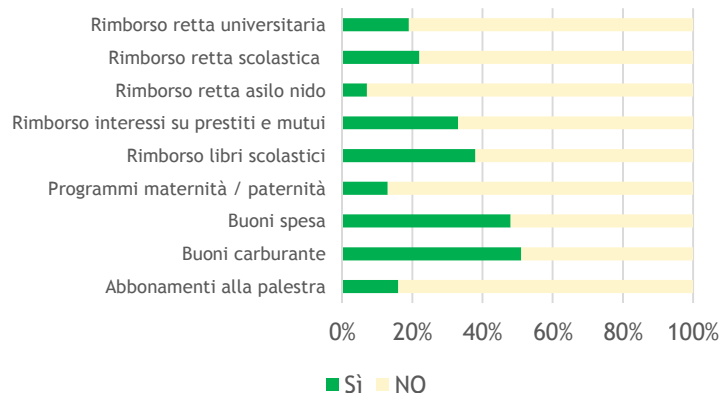
Meno di 30 anni



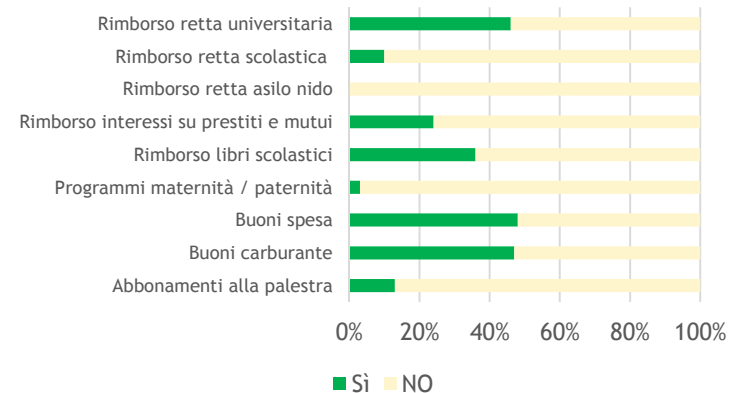
Tra i 30 e i 40 anni



Tra i 40 e i 50 anni



Più di 50 anni



## Indice

## slide

Introduzione

3-6

Analisi demografica

7-14

Le esigenze di conciliazione

15-19

Il welfare aziendale

20-28

Indice di spendibilità

29-36

Proposte e conclusioni

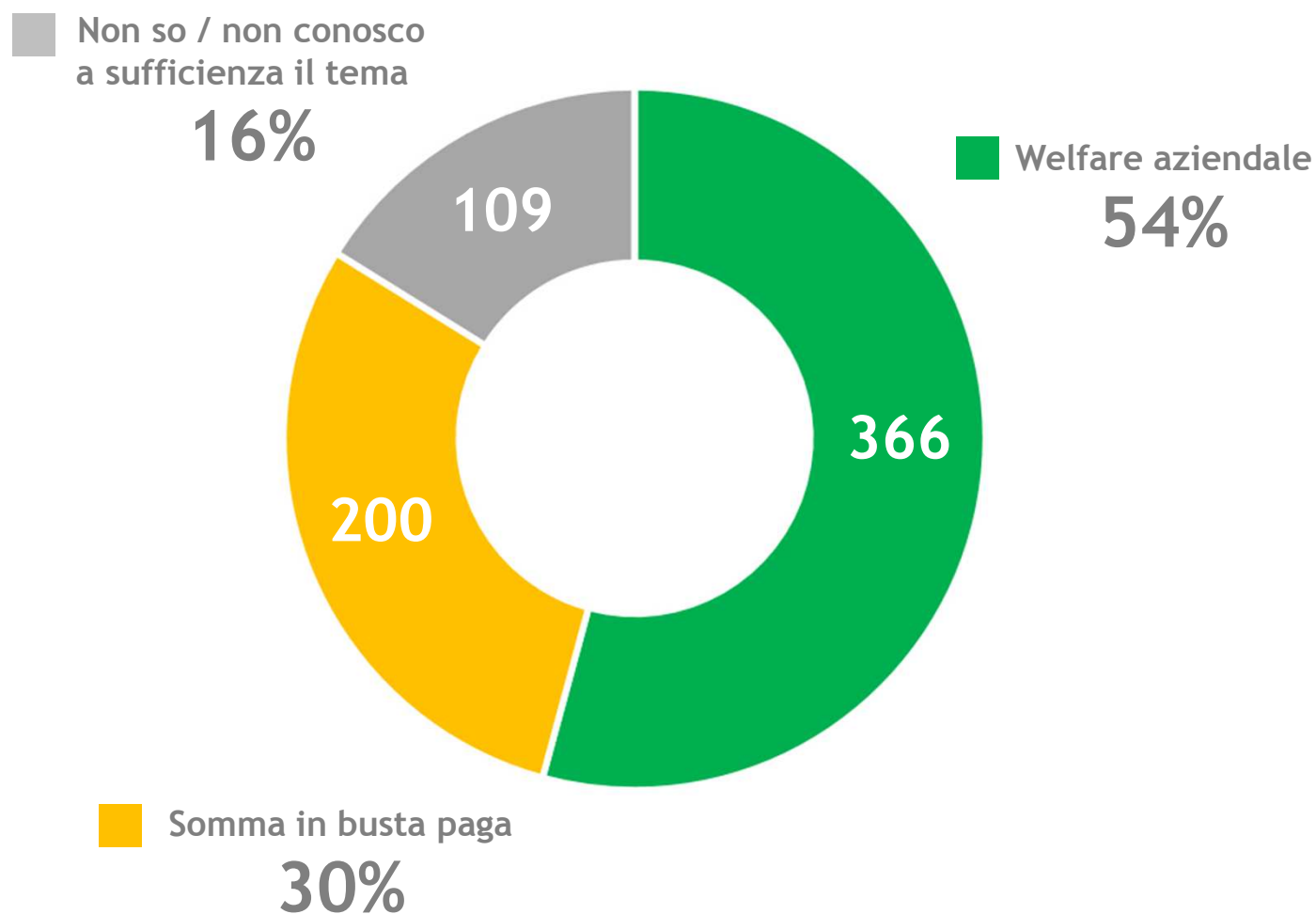
37-42

Questionario Welfare  
INFOCAMERE

# Potenzialità del welfare

- Il 54% dei rispondenti dichiara di preferire servizi di welfare aziendale rispetto ad una somma tassata in busta paga - 366 dipendenti sui 675 totali.
- E' necessario evidenziare come il 16% dei dipendenti non conosca a sufficienza il tema del welfare per poter esprimere una preferenza.
- Il dato complessivo ha quindi ampi margini di miglioramento. Iniziative divulgative possono infatti contribuire ad avvicinare maggiormente i dipendenti al welfare aziendale.

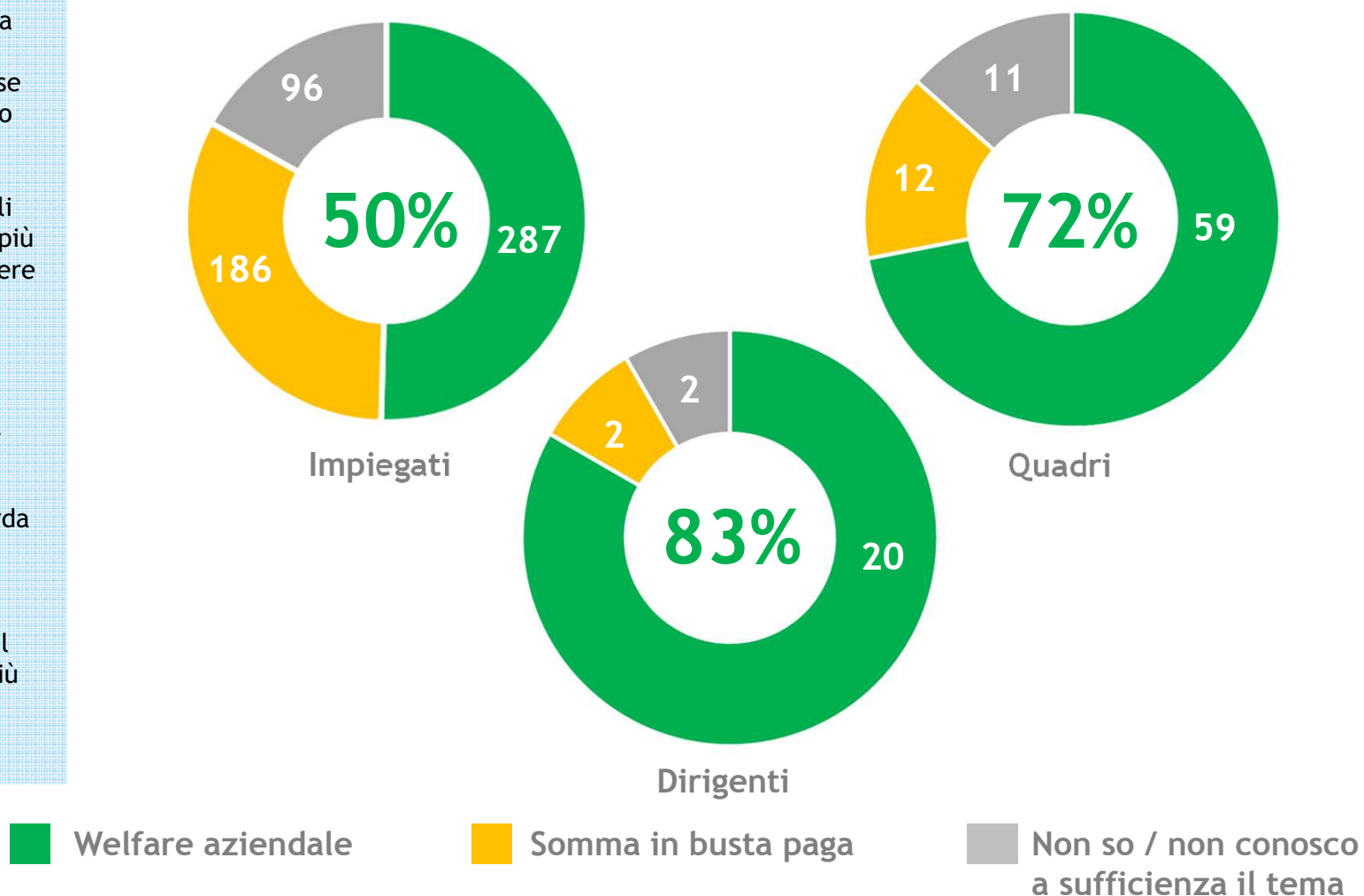
Se potessi scegliere, preferiresti una somma di denaro da spendere in servizi Welfare (non sottoposta a tassazione) o una somma di denaro (sottoposta a tassazione)?



# Potenzialità del welfare

- Nel grafico sono state divise le risposte alla domanda proposta nella slide precedente in base all'inquadramento contrattuale dei dipendenti.
- Si denota come gli impiegati siano i più restii nello scegliere i servizi welfare, fermo restando il fatto che 1 impiegato su 2 lo preferisce ad una somma tassata in busta paga.
- Per quanto riguarda la categoria dei quadri e dei dirigenti, la propensione per il welfare appare più netta.

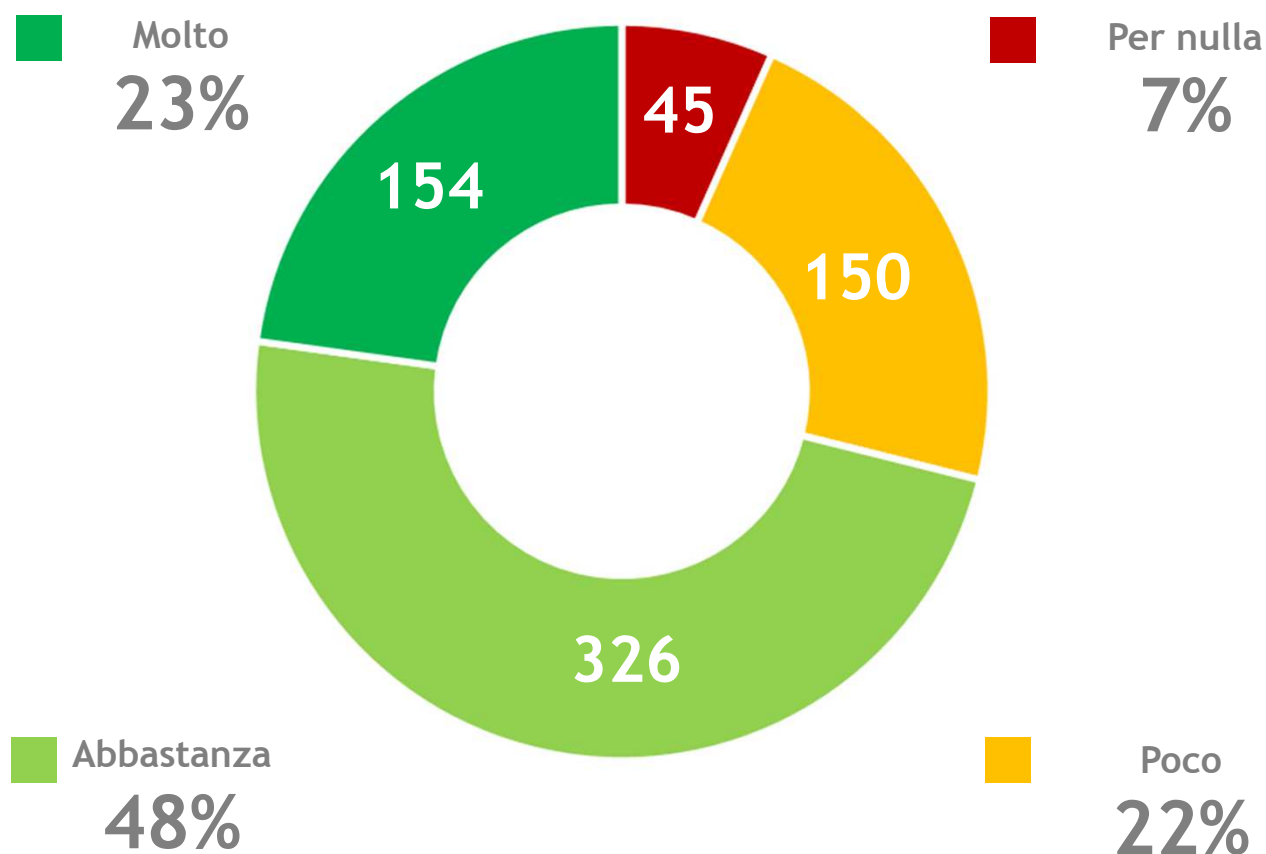
Se potessi scegliere, preferiresti una somma di denaro da spendere in servizi Welfare (non sottoposta a tassazione) o una somma di denaro (sottoposta a tassazione)?



# Potenzialità del welfare

- Il 93% dei rispondenti dichiara che i servizi di welfare aziendale influiscono in qualche modo sulla propria performance lavorativa.
- In generale il 71% ha una percezione positiva del welfare aziendale.
- Solo il 7% dei rispondenti al questionario pensa che non ci sia connessione tra il welfare aziendale e la performance lavorativa (45 persone).

Secondo te in che misura il welfare aziendale influisce sulla tua performance lavorativa?

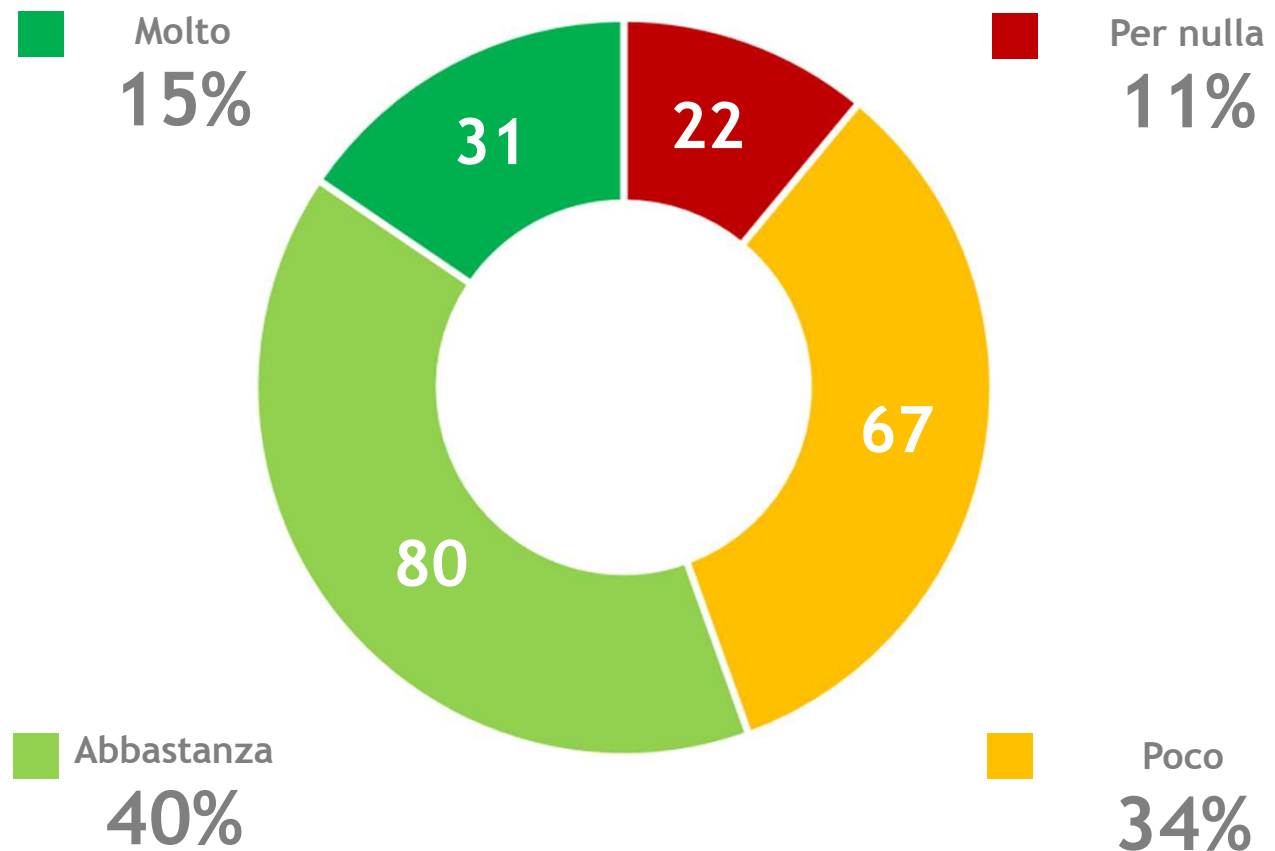




# Potenzialità del welfare (per coloro che preferiscono una somma tassata rispetto a servizi di welfare)

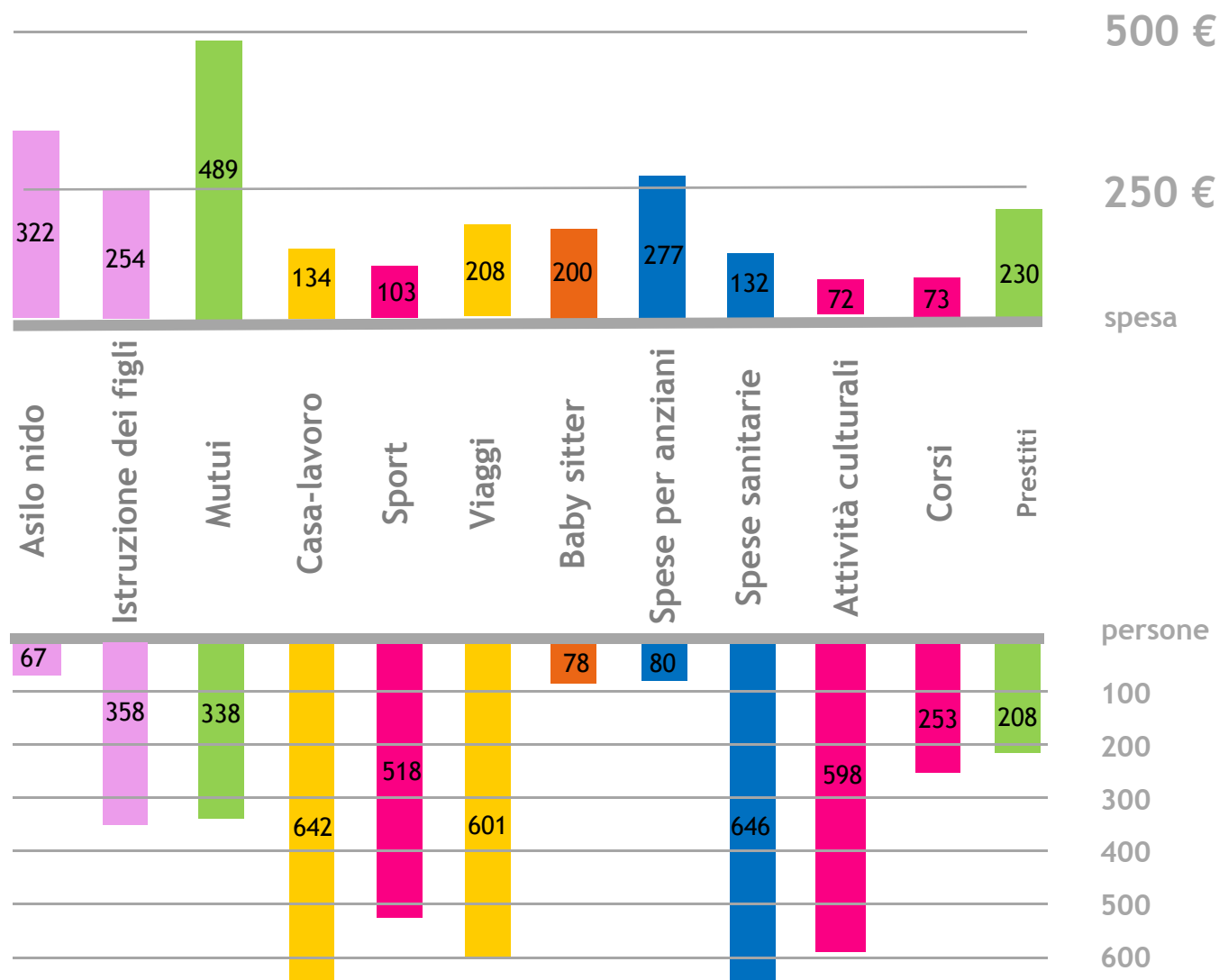
- In questa slide abbiamo analizzato la stessa domanda della slide precedente escludendo però tutti i dipendenti che scelgono il welfare rispetto ad una somma tassata e chi non conosce il tema a sufficienza per rispondere.
- L'idea è quella di capire se, a prescindere dalla scelta welfare-cash, i dipendenti riconoscono un'influenza positiva del welfare aziendale sulla propria performance lavorativa.
- Il 55% del campione ritiene il welfare abbia un impatto positivo; l'89% che abbia anche solo una piccola influenza.

Secondo te in che misura il welfare aziendale influisce sulla tua performance lavorativa?



# Quanto spendiamo al mese per il welfare?

- Le spese più comuni tra i dipendenti di InfoCamere sono: le spese sanitarie (95%), lo spostamento casa lavoro (89%), le spese per viaggi (89%) e le spese per cultura (88%).
- Gli importi maggiori, invece, vengono spesi per il rimborso degli interessi passivi sui mutui (489€), per le iscrizioni agli asili nidi per i figli (322€), per i parenti anziani (277€), e per i prestiti (230€).



# Indice di spendibilità del piano benefit

## Nota metodologica

Misura il grado di fruibilità del piano benefit, mettendo in relazione le spese per il welfare sostenute da ciascun lavoratore con i vincoli della normativa fiscale e le opportunità offerte dal portale welfare.

## Assumptions

- Generalità dei dipendenti
- Piena adesione al piano welfare
- Limite articolo 100 max. 500 euro annui
- Limite articolo 51c3 max. 258 euro annui
- Versamento a cassa sanitaria fino ad un massimo di 500€ annui
- Nessun versamento a fondi previdenziali integrativi
- Quota interessi su mutui e prestiti inclusa nella rata dichiarata max. 50%

100%

Piano interamente spendibile

> 90%

Piano fortemente spendibile

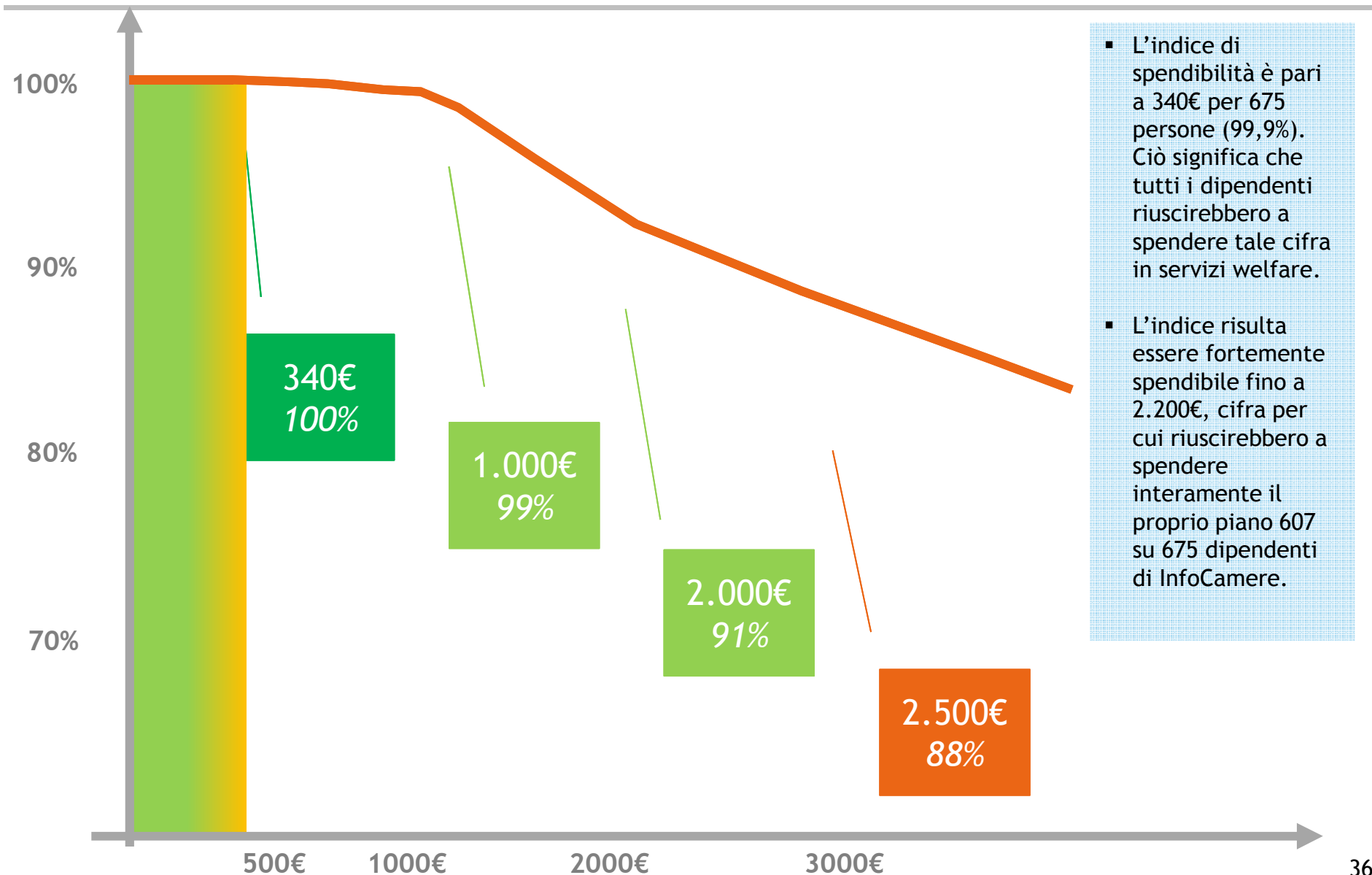
> 80%

Piano equilibrato

< 80%

Piano poco spendibile

# Indice di spendibilità



## Indice

## slide

Introduzione

3-6

Analisi demografica

7-14

Le esigenze di conciliazione

15-19

Il welfare aziendale

20-28

Indice di spendibilità

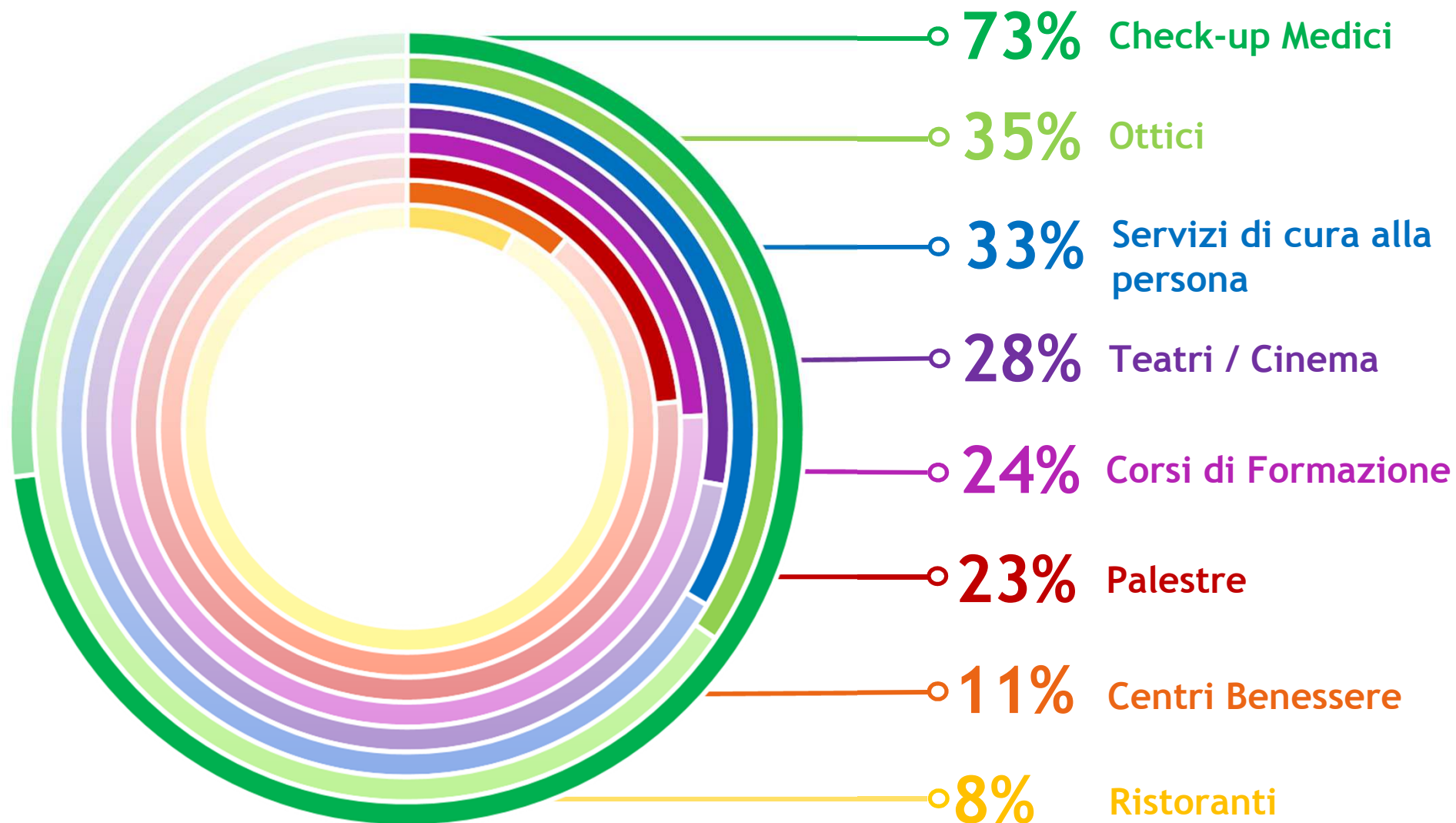
29-36

Proposte e conclusioni

37-42

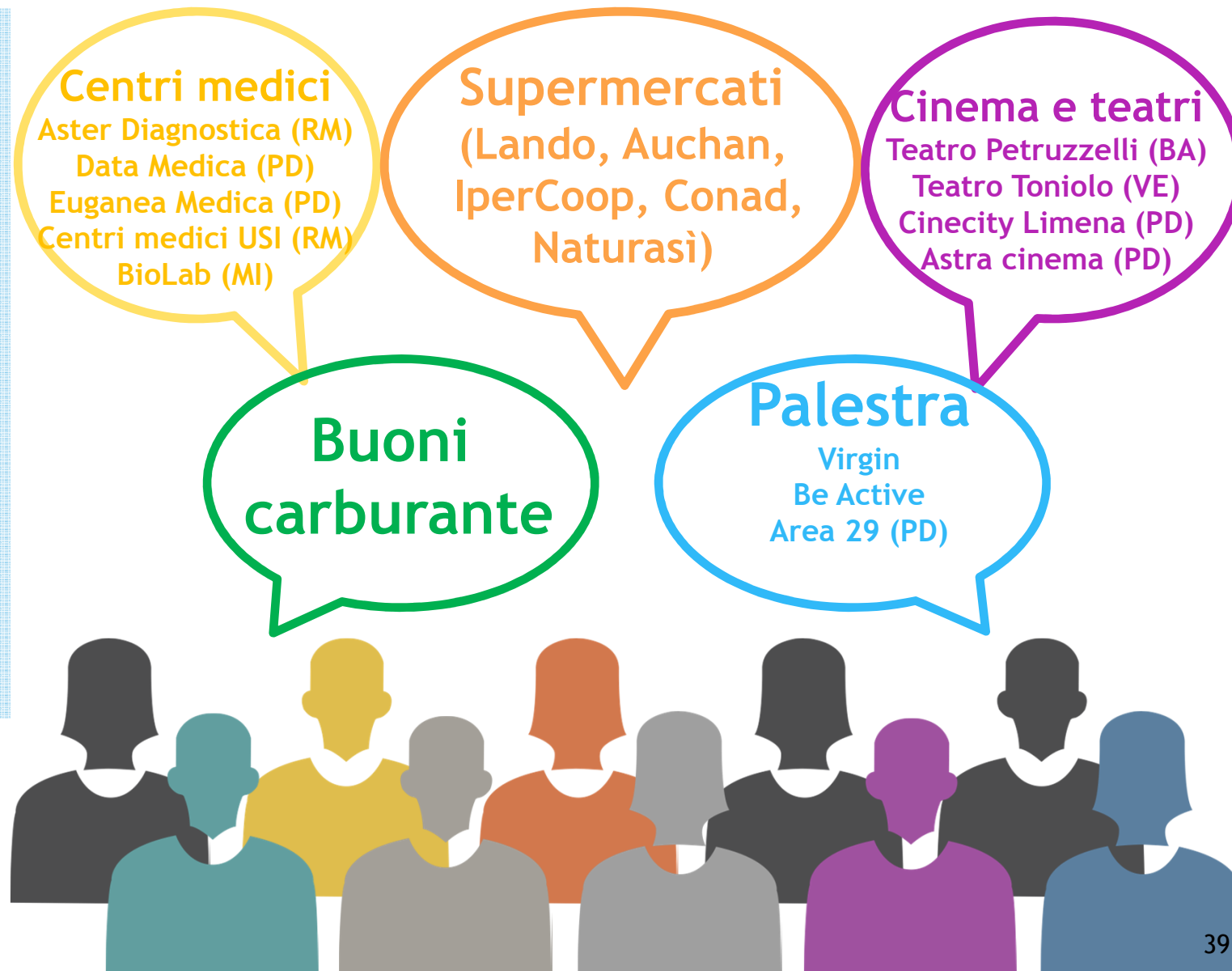
Questionario Welfare  
INFOCAMERE

# Quali servizi in zona convenzionare?



# Quali servizi welfare convenzionare nel territorio?

- Il questionario ha permesso di raccogliere delle indicazioni interessanti rispetto ai servizi welfare da convenzionare sul territorio con l'obiettivo di migliorare la conciliazione tra vita e lavorativa e vita privata. In totale abbiamo ricevuto 195 proposte di convenzionamento. Nella maggior parte dei casi le richieste sono state generiche e si è fatto più riferimento ad un servizio piuttosto che ad un fornitore vero e proprio.





# Cosa proponi per migliorare il benessere?

- È stato chiesto ai dipendenti quale/i servizio/i attualmente NON PRESENTE/I in azienda vorrebbero fossero attivati in azienda per migliorare il benessere dei lavoratori.
- Dal grafico emergono i servizi maggiormente richiesti dai dipendenti di InfoCamere.

«Sarebbe importante introdurre lo smart working con modalità da concordare in modo da contemperare gli interessi aziendali con i diritti del telelavoratore.»

«se sei in forma avrai meno probabilità di ammalarti e sarai più efficiente sul lavoro»

«Stipulare convenzioni nella città di residenza dei telelavoratori»

«Creare un'area per i dipendenti, di facile lettura, dove possano accedere ed informarsi sui servizi aziendali a favore dei dipendenti»





# Le risposte aperte

---

Oltre al telelavoro / smart working e più in generale ad una maggiore flessibilità in riferimento agli orari lavorativi, i dipendenti di InfoCamere ritengono che le seguenti iniziative aiuterebbero a creare maggior benessere in azienda:

- ▶ Diversi lavoratori richiedono miglioramenti in riferimento all'attuale **polizza sanitaria**; in particolare la richiesta più frequente è quella di estendere la copertura ai familiari e di poter rimborsare anche le spese dentistiche;
- ▶ **18** dipendenti vorrebbero venisse migliorato il **parking aziendale**. I dipendenti di Padova riscontrano infatti spazi insufficienti e rischi di danno alle fiancate delle vetture;
- ▶ **17** rispondenti richiedono **servizi alla persona** (baby sitter e badanti), **14** l'istituzione di un **nido aziendale** o un convenzionamento con una struttura non lontana dalla sede;
- ▶ Un'altra richiesta frequente riguarda la possibilità di stipulare **mutui a tasso agevolato** o richiedere il **rimborso** della quota **interessi**.

## In sintesi:

---

- La maggior parte dei dipendenti di InfoCamere spende per lo spostamento casa-lavoro, per spese sanitarie, attività culturali e viaggi. La spesa più consistente è quella per i mutui sostenuta da 338 rispondenti.
- 366 lavoratori preferiscono ricevere servizi welfare rispetto ad una somma tassata in busta paga. Inoltre, 109 dipendenti (16%) dichiarano di non conoscere a sufficienza il tema per esprimere un'opinione.
- I dipendenti di InfoCamere esprimono la loro preferenza per benefit quali buoni spesa, buoni carburante, rimborso dei testi scolastici e degli interessi passivi su mutui e prestiti.
- L'indice di spendibilità indica come un piano welfare da 1.500€ risulti essere fortemente spendibile dal 95% dei dipendenti (643 su 675).

489€

La spesa media mensile per mutui

Il 54%

Preferisce servizi welfare rispetto al premio tassato.

Il 55%

Vorrebbe la possibilità di fruire di buoni spesa

1.000€

Piano spendibile dal 95% dei dipendenti