

IL SONDAGGIO EUROPEO SUI **BENEFIT** PER I DIPENDENTI **2023**

EDIZIONE ITALIANA

FREENOW FEEL FREENOW FEEL FREENOW **FEEL FREENOW** FEEL FREENOW FEEL FREENOW FEEL FREENOW

CONTENUTO



01.	INTRODUZIONE	p.03
02.	DATI DEMOGRAFICI	p.05
03.	IMPATTO DEI BENEFIT SUL RECRUITING E SULLA RETENTION	p.10
04.	BENEFIT PIÙ IMPORTANTI	p.15
05.	LAVORO REMOTO E IBRIDO	p.20
06.	SOSTENIBILITÀ E RSI	p.23
07.	BENEFIT DI TRASPORTO PER I DIPENDENTI	p.26
08.	CONCLUSIONE	p.31

01.

INTRODUZIONE

INTRODUZIONE

INTRODUZIONE

INTRODUZIONE

INTRODUZIONE

INTRODUZIONE

INTRODUZIONE

Negli ultimi cinque anni si sono verificati più cambiamenti sul posto di lavoro che mai. Dall'aumento del lavoro a distanza e ibrido, seguito da una grande ondata di dimissioni, all'odierna crisi dell'inflazione e all'impennata dei salari, ogni azienda ha risentito di questi cambiamenti.

Ma se vuoi rimanere all'avanguardia nel reclutamento, nella fidelizzazione e nella soddisfazione dei dipendenti, non puoi usare le stesse tattiche di cinque anni fa. Quando il mercato si muove, la tua strategia deve seguirlo, altrimenti rischi di rimanere indietro.

E con i costi elevati e l'aumento dell'inflazione globale, i dipendenti devono sentirsi apprezzati e motivati più che mai.

Allora cosa puoi fare per potenziare il tuo Employer Brand e stare al passo con la concorrenza?

Aumentare gli stipendi può essere d'aiuto. Ma con il costo della vita che supera la maggior parte dei budget, sarà difficile accontentare tutti. Vale invece la pena di considerare il pacchetto retributivo nel complesso e di garantirti un reale ritorno sull'investimento.

Stai sprecando il tuo budget in benefit di cui i dipendenti che lavorano da remoto non possono usufruire o che semplicemente non interessano? Abbiamo creato questo sondaggio con Kantar per aiutarti a creare un pacchetto di benefit efficace che renda felici i dipendenti, senza sforare il budget.

In collaborazione con Kantar Profiles, nel giugno 2023 abbiamo intervistato 3.000 dipendenti in tutta Europa, tra cui 500 dipendenti in Italia. Il sondaggio offre informazioni e dati esclusivi che ti aiuteranno a costruire una strategia di retribuzione e benefit per la nuova normalità e oltre.

02.

DATI

DEMOGRAFICI

DEMOGRAFICI

DEMOGRAFICI

DEMOGRAFICI

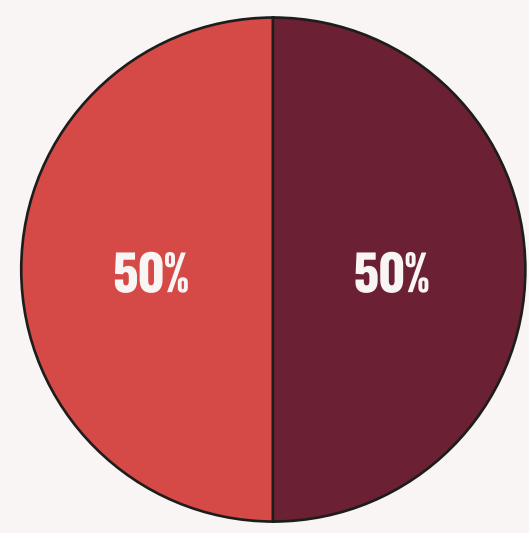
DEMOGRAFICI

DATI DEMOGRAFICI

In collaborazione con Kantar Profiles, abbiamo intervistato 500 dipendenti in tutta Italia con le seguenti caratteristiche:

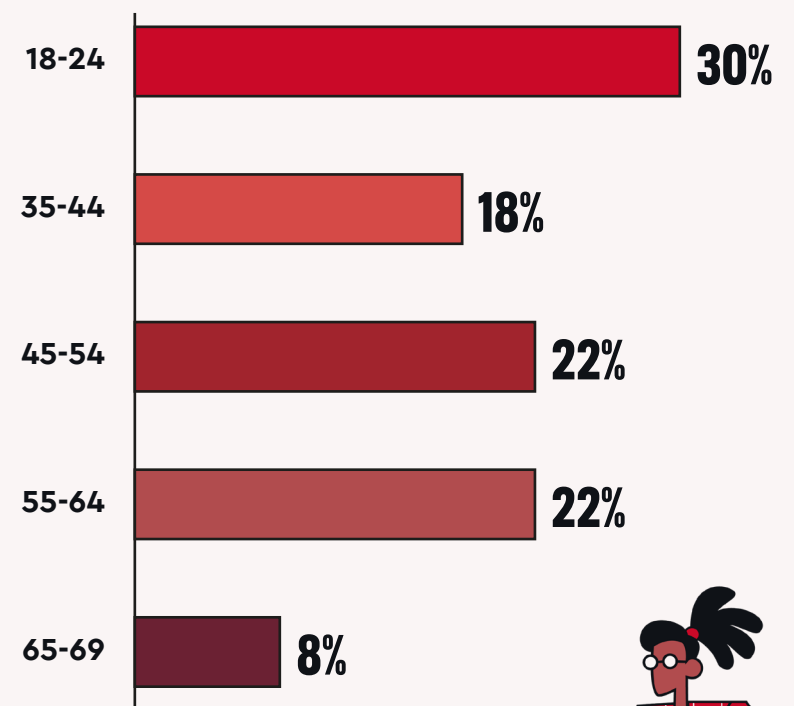
- attualmente svolgono lavori d'ufficio/ home office
- vivono in città di oltre 100.000 abitanti
- lavorano a tempo pieno o part-time

SESSO



- Uomo
- Donna
- Altro
- Preferisco non esprimermi

ETÀ

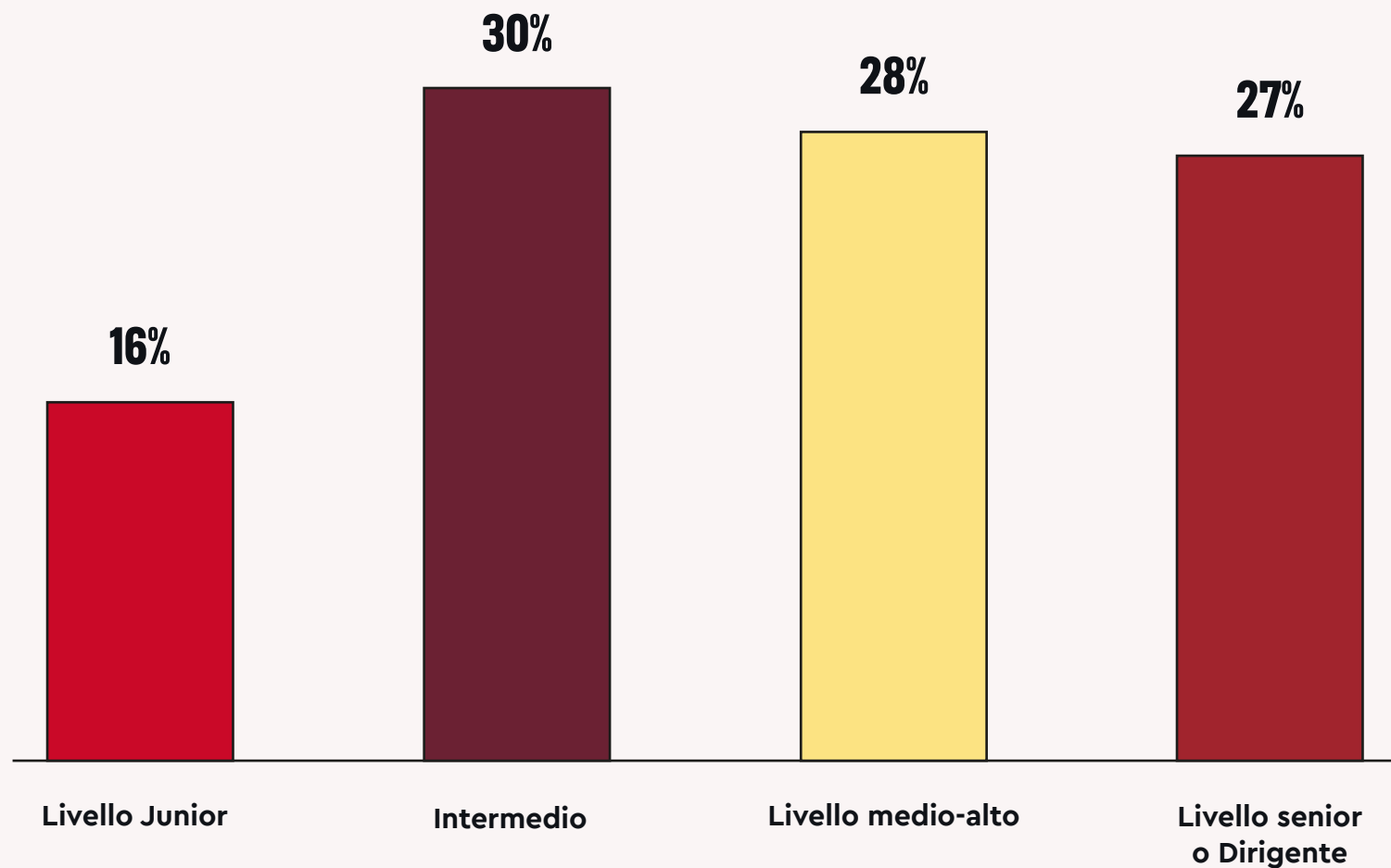


DATI DEMOGRAFICI

N: 500

S6. A che livello di anzianità sei?

A CHE LIVELLO DI ANZIANITÀ SEI?



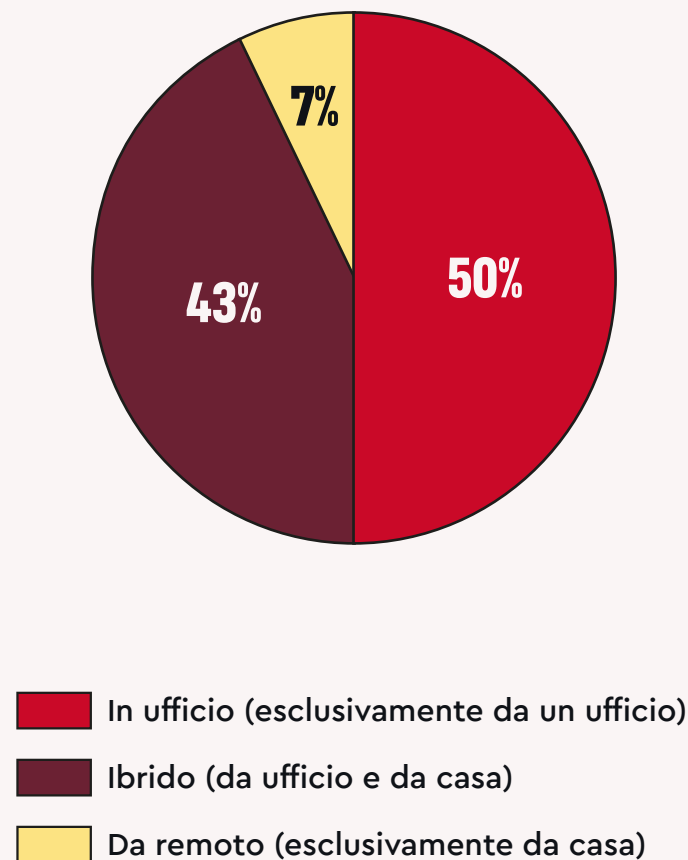
DATI DEMOGRAFICI

N: 500

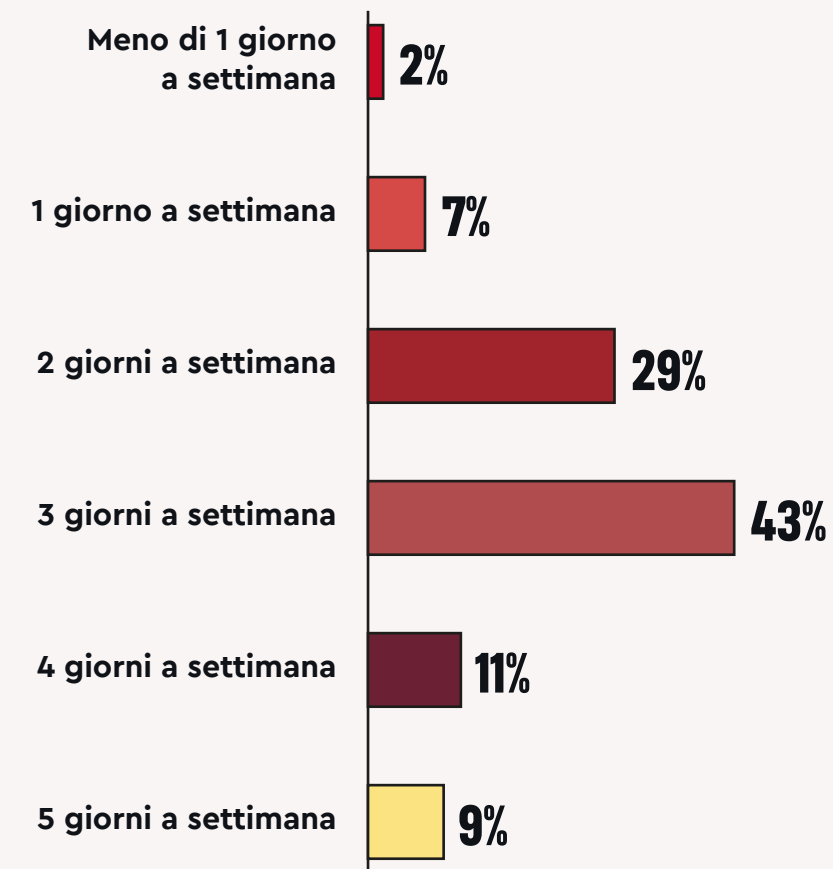
S7. Come lavori?

S7a. Hai dichiarato di lavorare in modo ibrido. In media, quanti giorni alla settimana lavori in ufficio?

COME LAVORI?



HAI DICHIARATO DI LAVORARE IN MODO IBRIDO. IN MEDIA, QUANTI GIORNI ALLA SETTIMANA LAVORI IN UFFICIO?

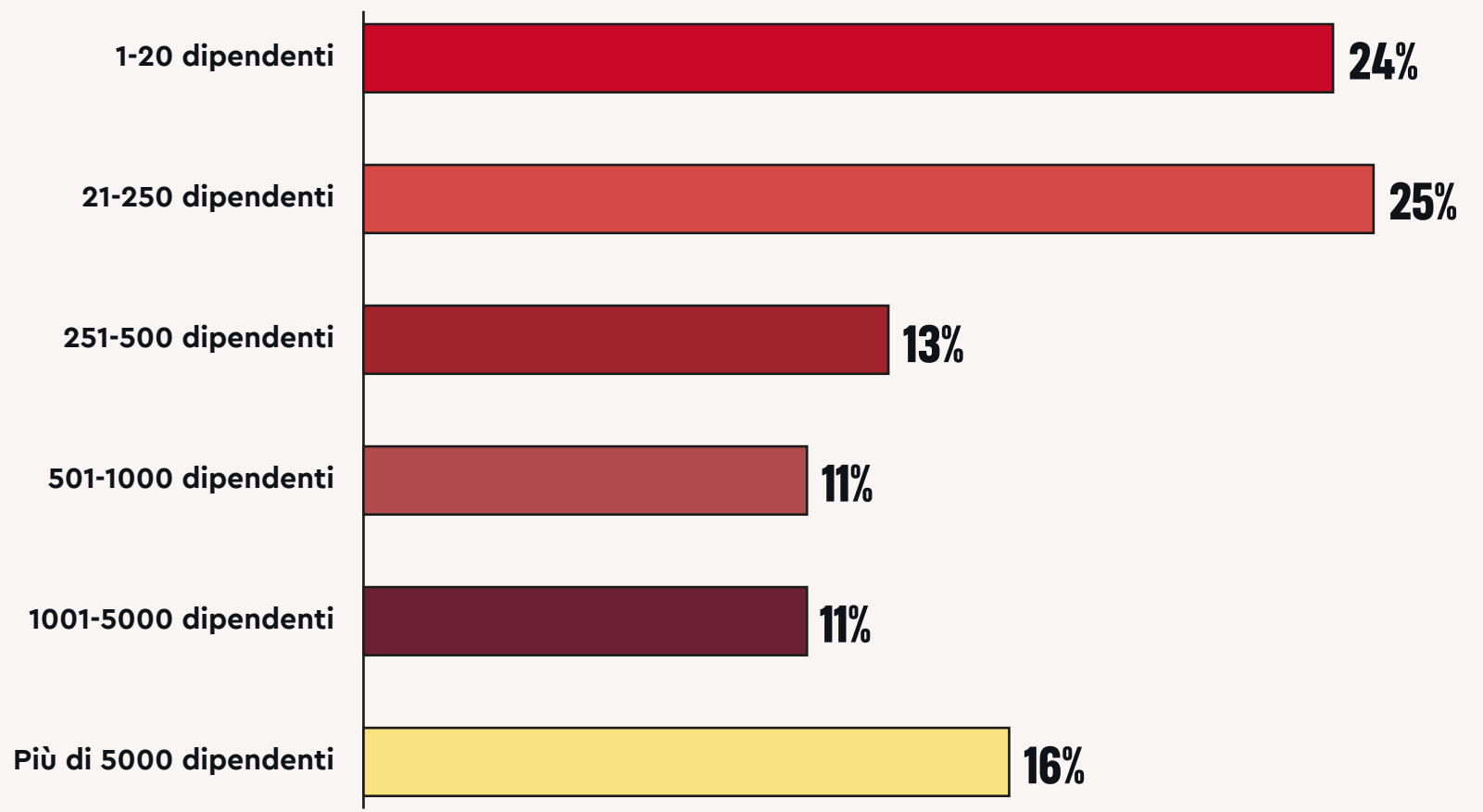


DATI DEMOGRAFICI

N: 500

S8. Che dimensioni ha la tua azienda (numero di dipendenti)?

CHE **DIMENSIONI** HA LA TUA AZIENDA (NUMERO DI DIPENDENTI)?



03.

**IMPATTO DEI BENEFIT
SUL RECRUITING E SULLA
RETENTION**

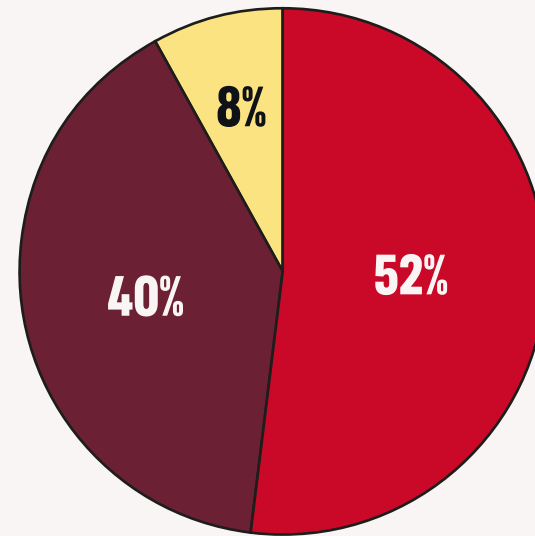
I DIPENDENTI SONO SODDISFATTI DEI LORO BENEFIT?

N: 500

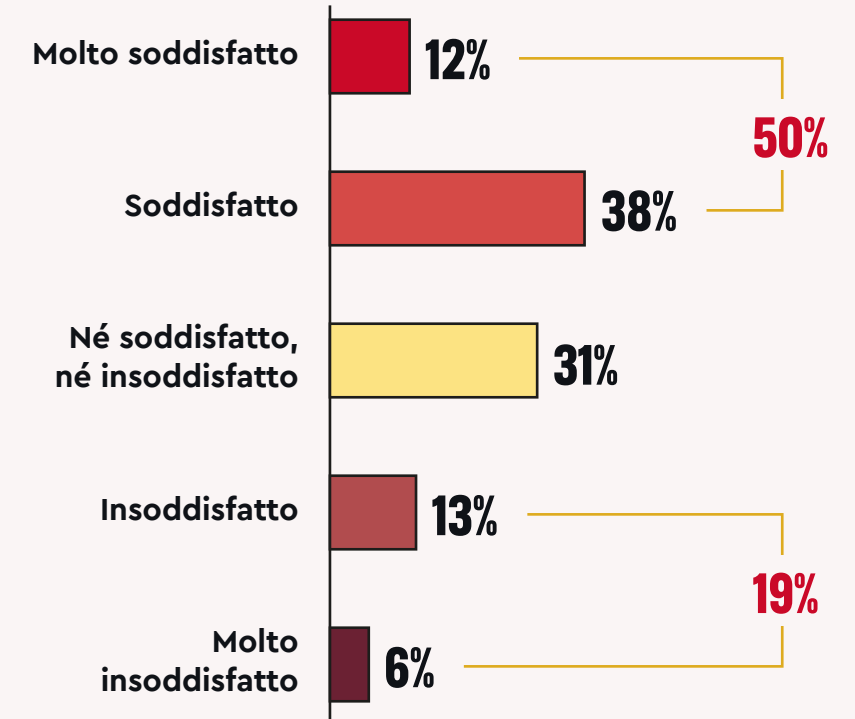
D1. La tua azienda offre un pacchetto di benefit per i dipendenti?

D2. Quanto sei soddisfatto dell'attuale pacchetto di benefit della tua azienda?

LA TUA AZIENDA **OFFRE** UN PACCHETTO DI BENEFIT PER I DIPENDENTI?



QUANTO SEI **SODDISFATTO** DELL'ATTUALE PACCHETTO DI BENEFIT DELLA TUA AZIENDA?

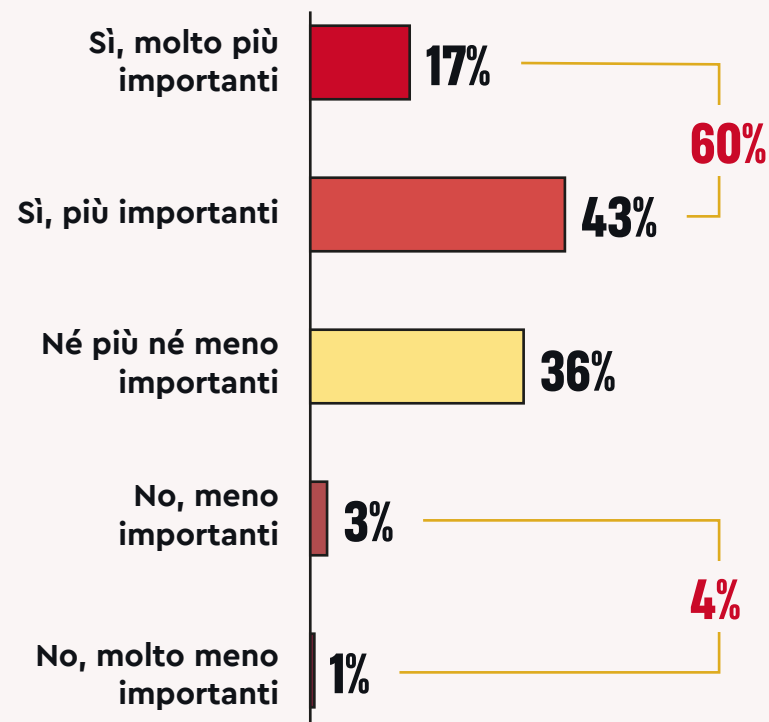


I DIPENDENTI SONO SODDISFATTI DEI LORO BENEFIT?

N: 500

D6. I benefit per i dipendenti sono diventati più importanti per te negli ultimi due anni?

I BENEFIT PER I DIPENDENTI SONO DIVENTATI **PIÙ IMPORTANTI** PER TE NEGLI ULTIMI DUE ANNI?



PUNTI CHIAVE:

50%

Solo il 50% dei dipendenti dichiara di essere soddisfatto del proprio pacchetto di benefit..

40%

Sorprendentemente, il 40% dei datori di lavoro non offre alcun benefit ai propri dipendenti.

60%

Per il 60% dei dipendenti italiani i benefit sono diventati più importanti negli ultimi due anni. Solo il 4% ha dichiarato che sono diventati meno importanti.

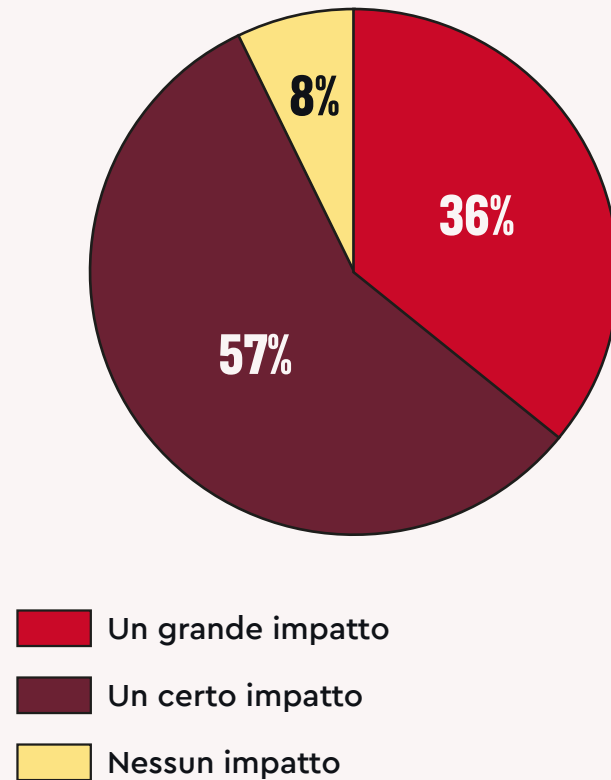
LO STIPENDIO È DAVVERO L'ELEMENTO PIÙ IMPORTANTE?

N: 500

D3. Nella ricerca di un nuovo lavoro, quale importanza hanno per te i benefit per i dipendenti?

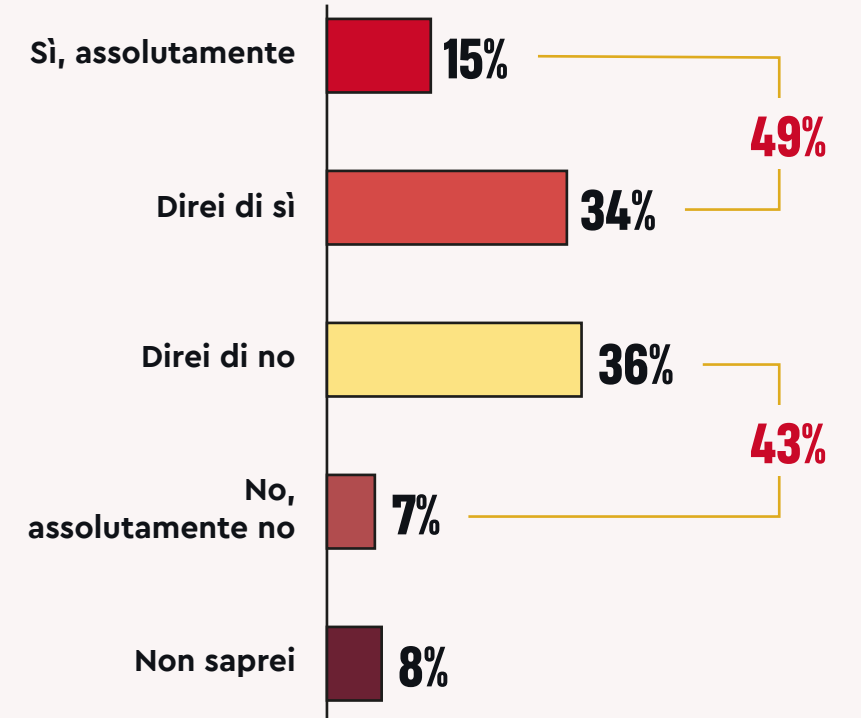
D4. Preferiresti un pacchetto di benefit solido e importante a uno stipendio più alto? Ad esempio, un pacchetto che comprendesse dei giorni di ferie in più, un'indennità per il lavoro a casa e per gli spostamenti.

NELLA RICERCA DI UN NUOVO LAVORO, QUALE **IMPORTANZA** HANNO PER TE I BENEFIT PER I DIPENDENTI?



I benefit hanno un grande impatto sulla ricerca di un nuovo lavoro per un partecipante al sondaggio su tre; solo una minoranza (8%) dichiara che i benefit non hanno alcun impatto su di loro.

PREFERIRESTI UN PACCHETTO DI BENEFIT SOLIDO E IMPORTANTE A UNO **STIPENDIO** PIÙ ALTO?



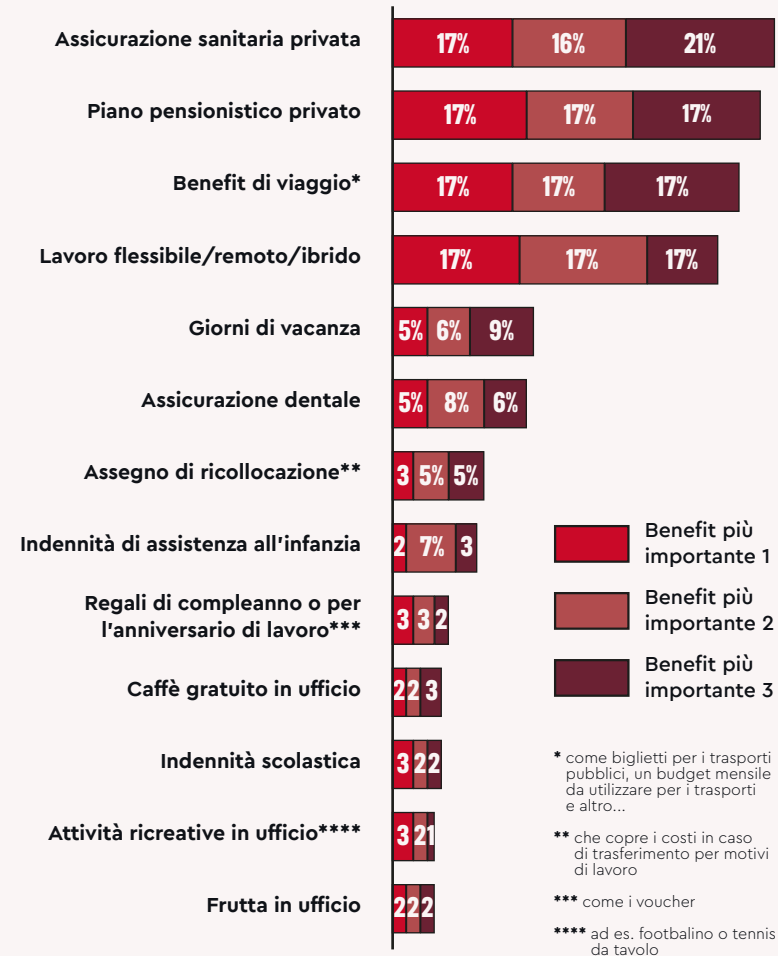
Quasi il 50% dei partecipanti italiani al sondaggio sceglierebbe un solido pacchetto di benefit rispetto a uno stipendio elevato; tuttavia, il 43% non lo farebbe.

LO STIPENDIO È DAVVERO L'ELEMENTO PIÙ IMPORTANTE?

N: 247 (solo i partecipanti al sondaggio che sceglierebbero un forte pacchetto di benefit rispetto a uno stipendio più alto)

D5. Hai dichiarato che preferiresti un pacchetto di benefit di alto livello a uno stipendio più alto. Seleziona i 3 benefit che preferiresti a un aumento di stipendio, iniziando dal più importante.

3 BENEFIT CHE PREFERIRESTI A UN AUMENTO DI STIPENDIO, INIZIANDO DAL PIÙ IMPORTANTE



PUNTI CHIAVE:

54%

Il 92% dei candidati italiani afferma che i benefit per i dipendenti hanno un impatto sulla loro ricerca di lavoro.



La maggior parte dei dipendenti italiani preferirebbe un pacchetto di benefit solido a uno stipendio più alto.

54%

L'assicurazione sanitaria privata, un piano pensionistico privato e i benefit di viaggio sono i principali benefit offerti ai dipendenti che preferiscono i benefit allo stipendio. Investire in questi benefit potrebbe contribuire a ridurre le aspettative e i costi salariali.

04.

BENEFIT

BENEFIT

BENEFIT

PIU IMPORTANTI

BENEFIT

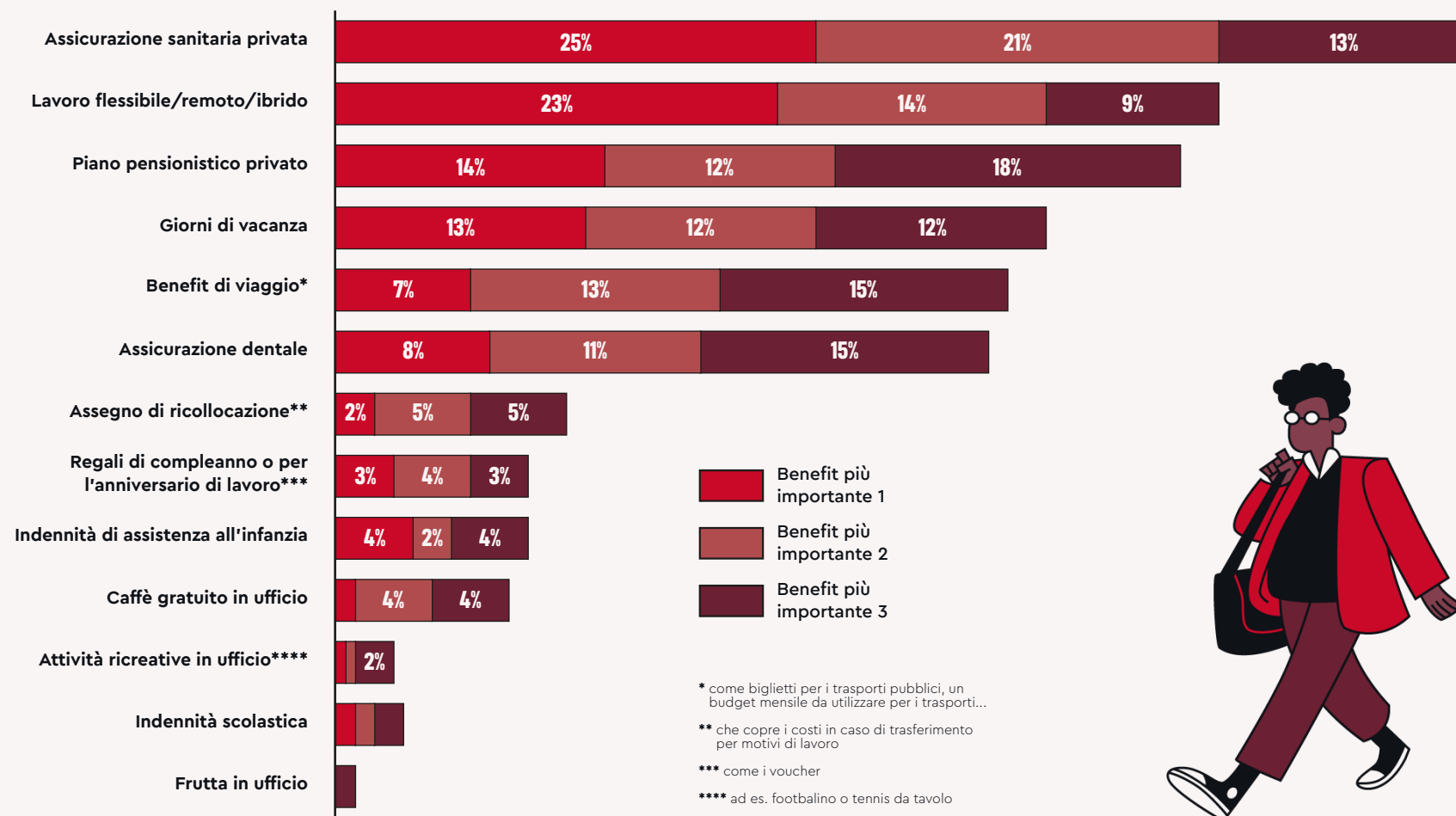
BENEFIT

BENEFIT VS. ASPETTATIVE

N: 253 (solo i partecipanti che non sono sicuri/non sceglierebbero un solido pacchetto di benefit rispetto a uno stipendio più alto)

D8. Quali tipi di benefit ritieni più importanti, e quali sceglieresti? Seleziona i 3 tipi di benefit per te più importanti.

SELEZIONA I 3 TIPI DI BENEFIT PER TE PIÙ IMPORTANTI.



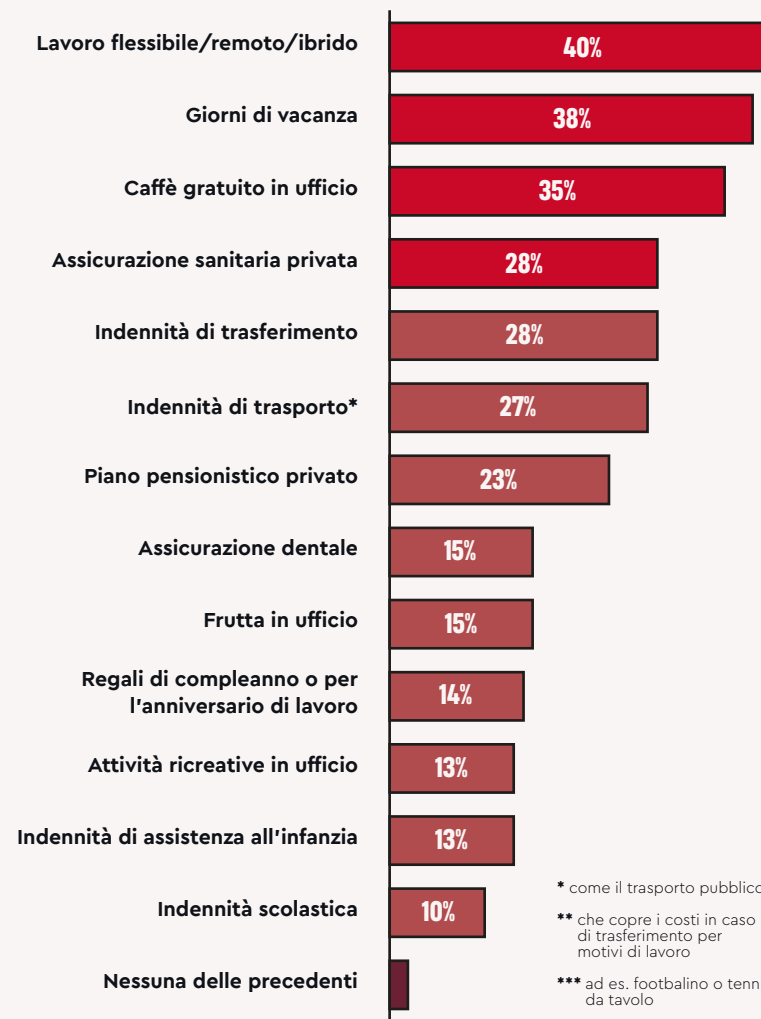
L'assicurazione sanitaria privata, la flessibilità del lavoro e i piani pensionistici privati sono i benefit più importanti per i partecipanti italiani, che non sceglierebbero un pacchetto di benefit importante rispetto a uno stipendio più alto o che non sono sicuri di farlo.

BENEFIT VS. ASPETTATIVE

N: 500

D9. Quale dei seguenti non consideri un benefit, ma ti aspetti che tutte le aziende lo forniscano?

QUALE DEI SEGUENTI NON CONSIDERI UN BENEFIT, MA TI ASPETTI CHE TUTTE LE AZIENDE LO FORNISCANO?



PUNTI CHIAVE:



I dipendenti che sceglierebbero lo stipendio rispetto ai benefit, inoltre, considerano l'assicurazione sanitaria privata come il miglior benefit.

40%

Il 40% dei dipendenti italiani non considera più il lavoro flessibile o a distanza come un benefit, ma si aspetta che le aziende lo offrano.



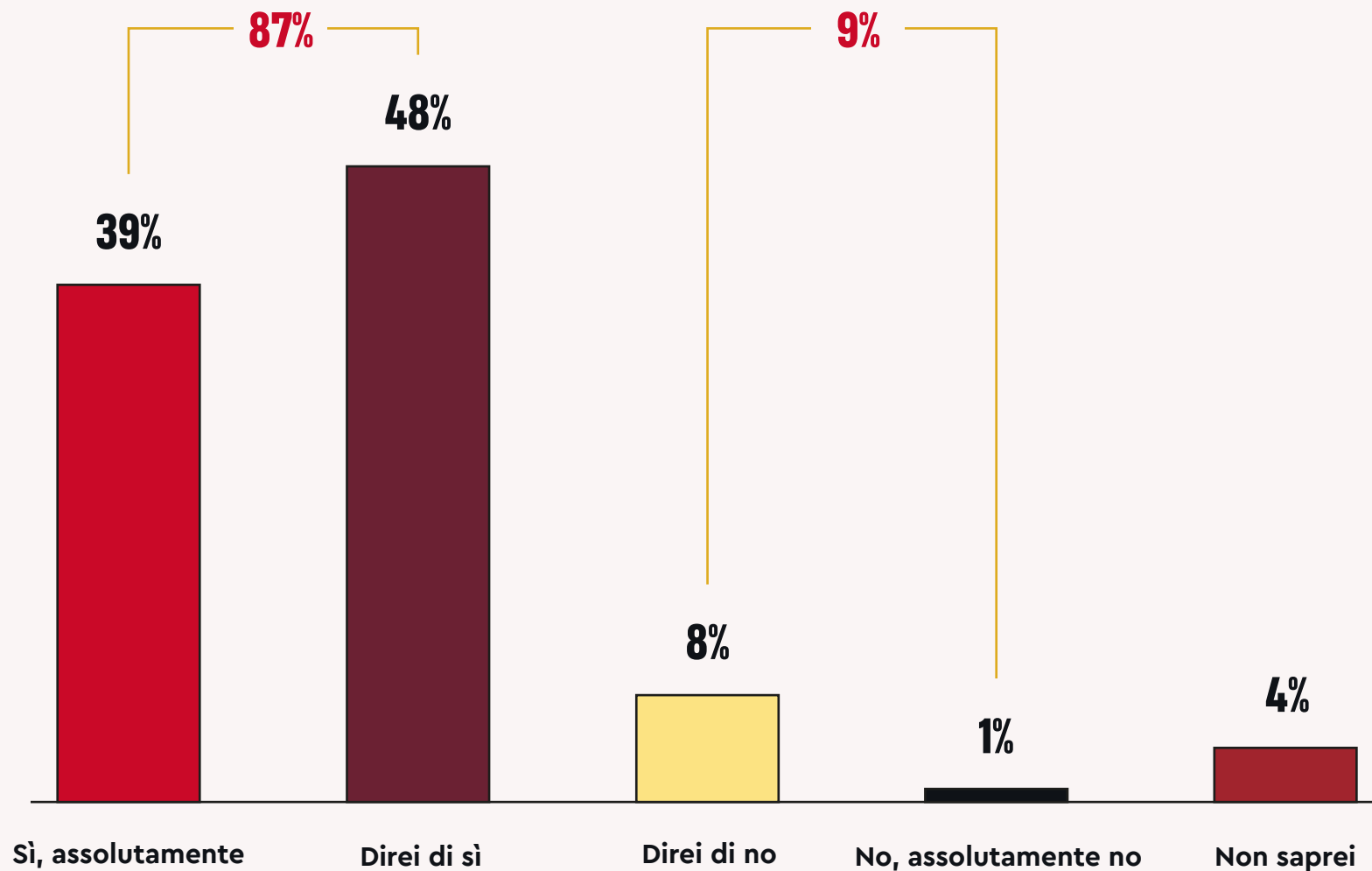
I benefit meno apprezzati sono quelli elargiti in ufficio, come la frutta gratis e i biliardini.

CRISI DEL COSTO DELLA VITA

N: 500

D10. Il riscaldamento, i trasporti e l'energia elettrica sono sempre più costosi: vorresti dei benefit che ti aiutino a sostenere questi costi?

IL RISCALDAMENTO, I TRASPORTI E L'ENERGIA ELETTRICA SONO SEMPRE PIÙ COSTOSI: VORRESTI DEI BENEFIT CHE TI AIUTINO A SOSTENERE QUESTI COSTI?

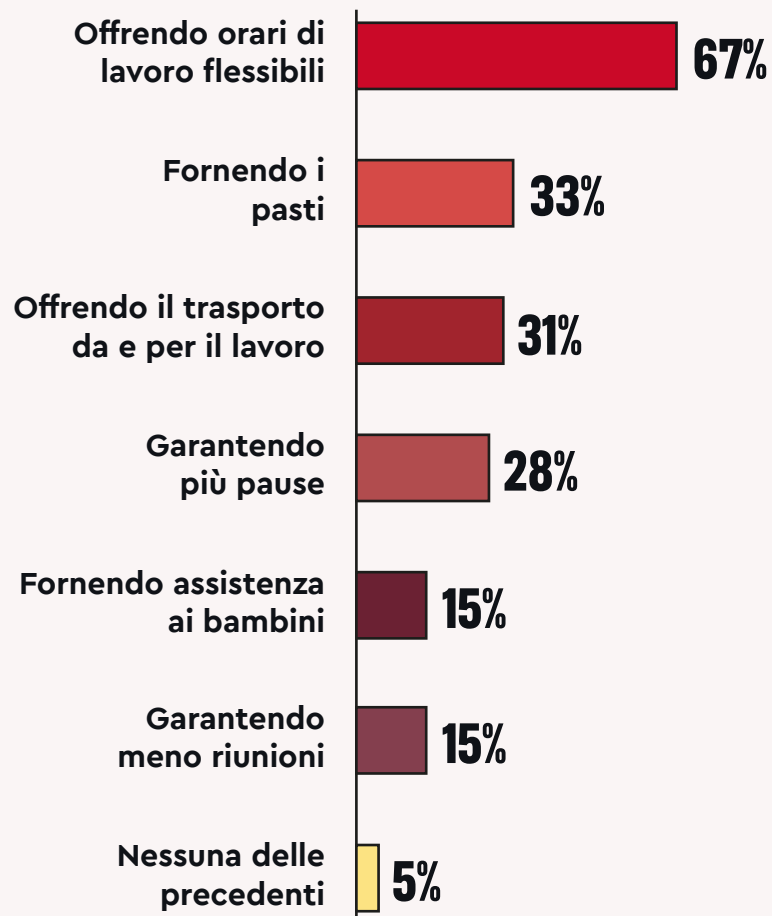


CRISI DEL COSTO DELLA VITA

N: 500

D11. Pensa alla tua normale giornata lavorativa. Come può il tuo datore di lavoro rendere la tua giornata lavorativa meno stressante?

COME PUÒ IL TUO DATORE DI LAVORO RENDERE LA TUA GIORNATA LAVORATIVA MENO STRESSANTE?



PUNTI CHIAVE:

4/5

Un'azione immediata per aiutare i dipendenti a far fronte alla crisi del costo della vita sarebbe apprezzata da quasi i 4/5 dei dipendenti.



Gli orari di lavoro sono causa di stress per i dipendenti.



Un terzo dei dipendenti si sentirebbe meno stressato sul lavoro se i datori di lavoro fornissero loro i pasti o il trasporto da e per l'ufficio.

Un orario di lavoro flessibile renderebbe la giornata lavorativa dei partecipanti meno stressante; più di due terzi dei partecipanti spagnoli al sondaggio hanno scelto questa risposta.

05.

LAVORO

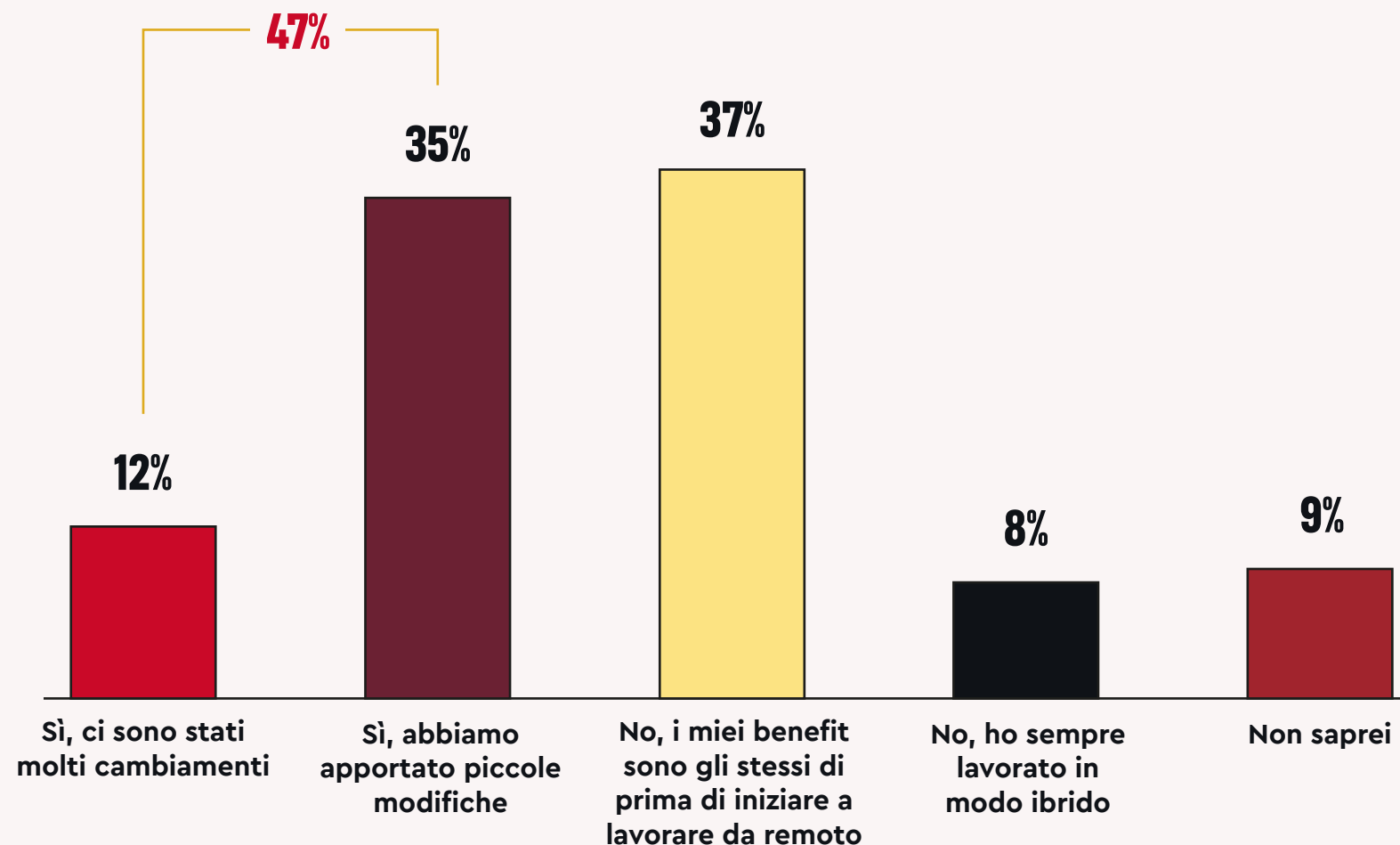
REMOTO E IBRIDO

LE AZIENDE SI SONO ADATTATE ALLA NUOVA NORMALITÀ?

N: 251 (solo i partecipanti che lavorano in ufficio e da casa / solo da casa)

D12. Hai dichiarato di lavorare in modo ibrido (in parte in ufficio e in parte da casa)/soltanto da casa. La tua azienda ha aggiornato il pacchetto di benefit per i dipendenti da quando è stato introdotto il lavoro remoto/ibrido?

LA TUA AZIENDA HA AGGIORNATO IL PACCHETTO DI BENEFIT PER I DIPENDENTI DA QUANDO È STATO INTRODOTTTO IL LAVORO **REMOTO/IBRIDO**?



* in parte in ufficio e in parte da casa) / solo da casa

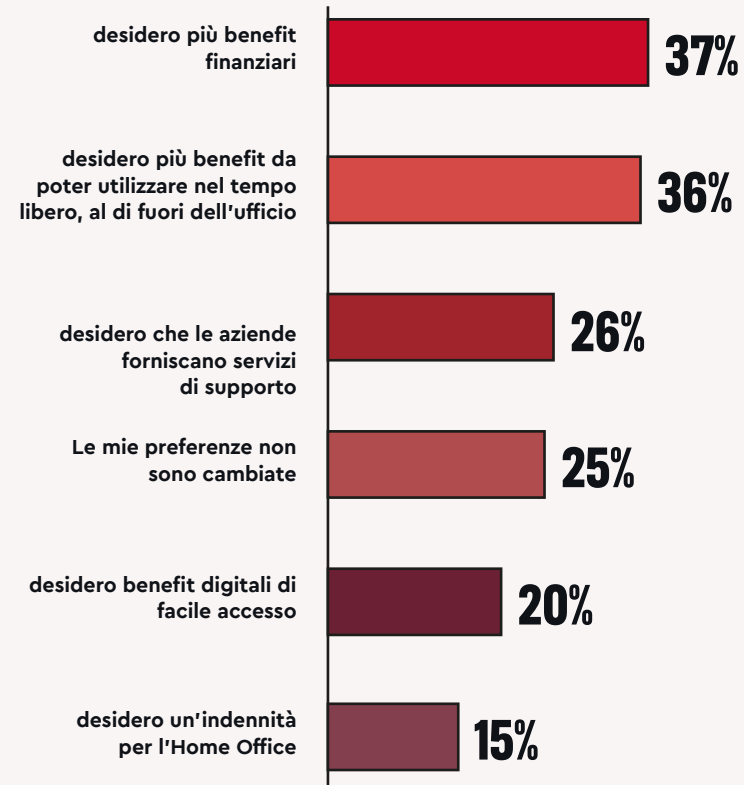
Quasi un partecipante su due ha dichiarato che i propri datori di lavoro hanno aggiornato il pacchetto di benefit per i dipendenti da quando hanno iniziato a lavorare in modalità ibrida o esclusivamente da casa.

LE AZIENDE SI SONO ADATTATE ALLA NUOVA NORMALITÀ?

N: 232 (solo i partecipanti che adottano il lavoro remoto/ibrido e la cui azienda ha aggiornato il proprio pacchetto di benefit per i dipendenti)

D13. Come sono cambiate le tue preferenze da quando sei passato al lavoro remoto/ibrido?

COME SONO CAMBIATE LE TUE PREFERENZE DA QUANDO SEI PASSATO AL LAVORO REMOTO/IBRIDO?



* come l'assistenza all'infanzia, il sostegno al benessere mentale

PUNTI CHIAVE:

37%

Il 37% delle aziende ha ancora gli stessi benefit di prima dell'adozione lavoro ibrido e remoto.

75%

Tuttavia, il 75% dei dipendenti ha cambiato le proprie preferenze.



I dipendenti ora vogliono più benefit finanziari e vantaggi da utilizzare nel tempo libero fuori dall'ufficio.

06.

**SOSTENIBILITÀ
E RSI**

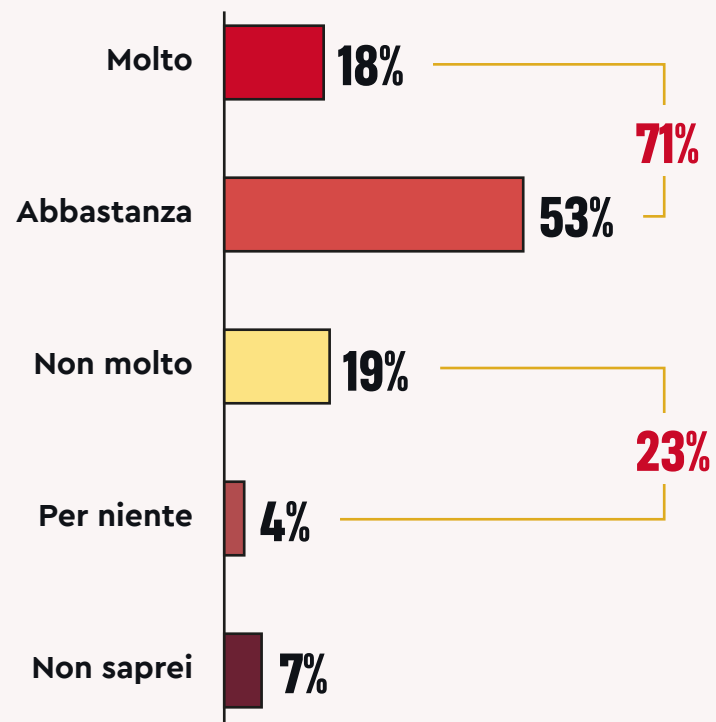
I DIPENDENTI ATTUALI E FUTURI SI PREOCCUPANO DAVVERO DELLA SOSTENIBILITÀ E DELLA RSI

N: 500

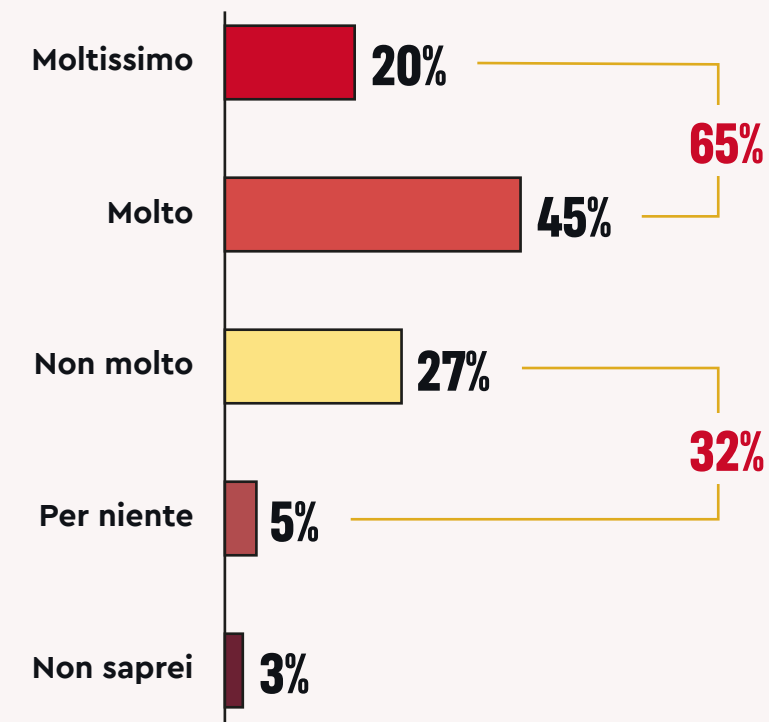
D14. Quando ti candidi per un posto di lavoro, quanto influisce sulla tua decisione l'impegno di un'azienda verso la sostenibilità o la RSI?

D15. In che misura desideri che i benefici per i dipendenti siano sostenibili?

QUANDO TI CANDIDI PER UN POSTO DI LAVORO, QUANTO INFLUISCE SULLA TUA DECISIONE L'IMPEGNO DI UN'AZIENDA VERSO LA **SOSTENIBILITÀ** O LA RSI?



IN CHE MISURA DESIDERI CHE I BENEFICI PER I DIPENDENTI SIANO **SOSTENIBILI**?



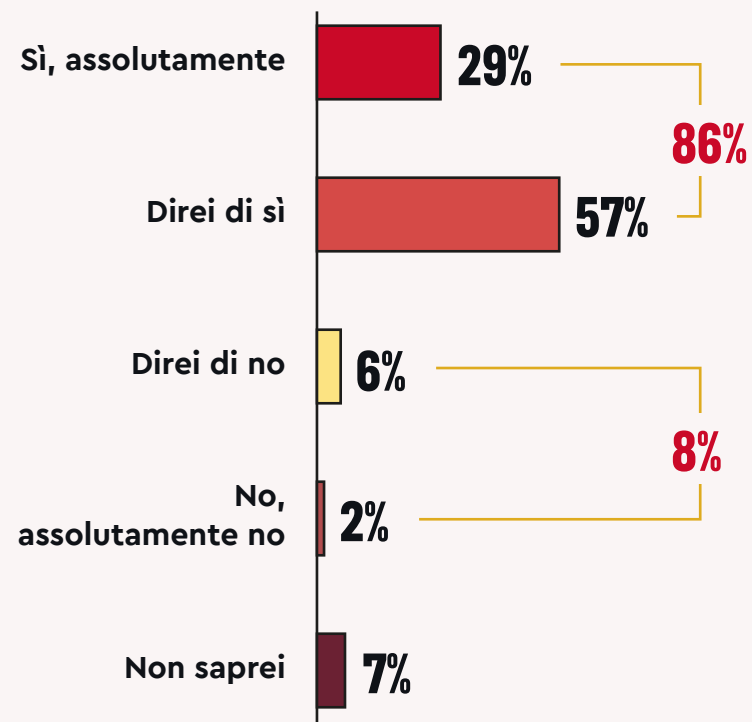
L'impegno dell'azienda verso la sostenibilità o la SRI ha un impatto su oltre il 70% dei partecipanti italiani al sondaggio, quando si candidano per un nuovo lavoro.

I DIPENDENTI ATTUALI E FUTURI SI PREOCCUPANO DAVVERO DELLA SOSTENIBILITÀ E DELLA RSI

N: 500

D16. Riguardo all'indennità di viaggio dei dipendenti: Vorresti che le aziende offrissero modalità di trasporto sostenibili?

VORRESTI CHE LE AZIENDE OFFRISSERO MODALITÀ
DI TRASPORTO SOSTENIBILI?



PUNTI CHIAVE:



L'impegno di un'azienda verso la sostenibilità o la responsabilità sociale d'impresa (RSI) ha un impatto sulla maggior parte delle persone in cerca di lavoro in Italia.

2/3

E quasi due terzi dei dipendenti desiderano benefit sostenibili.



Per quanto riguarda i benefit per i viaggi dei dipendenti, un numero ancora maggiore di intervistati (+11%) desidera opzioni sostenibili.

07.

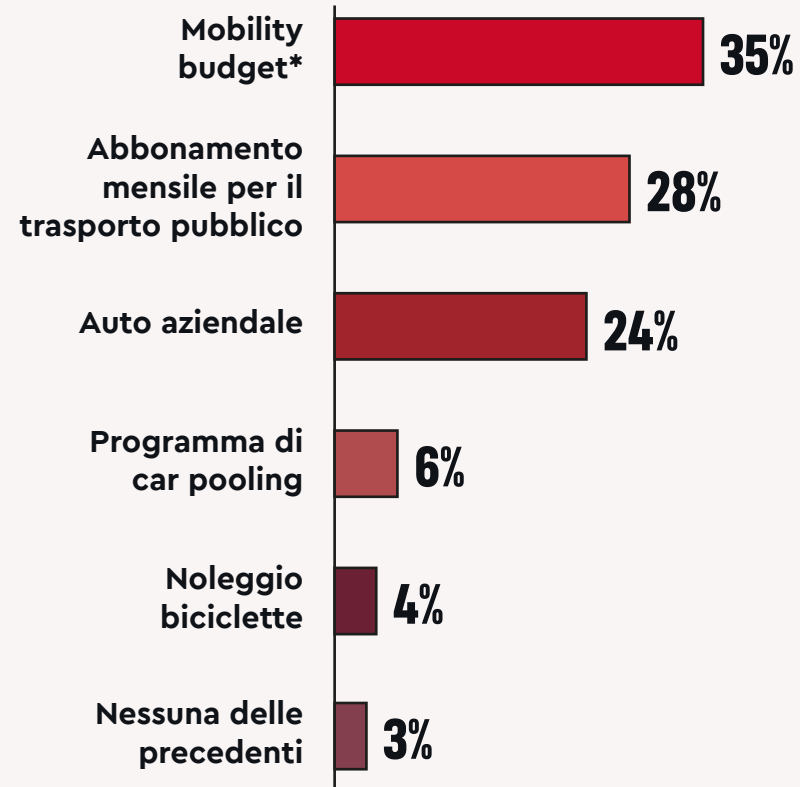
**BENEFIT
DI TRASPORTO
PER I DIPENDENTI**

BENEFIT DI TRASPORTO PER I DIPENDENTI PIÙ IMPORTANTI

N: 500

D17. Quali benefit di viaggio per i dipendenti sarebbero più importanti per te?

QUALI BENEFIT DI VIAGGIO PER I DIPENDENTI
SAREBBERO PIÙ IMPORTANTI PER TE?



*Descritta ai partecipanti come «indennità mensile per il trasporto (un budget per la mobilità che include qualsiasi modalità di trasporto, come taxi, monopattini elettrici, trasporto pubblico o spese legate alla mobilità come il lavaggio dell'auto).

MA COS'È UN MOBILITY BUDGET?

Un mobility budget è un'indennità che i datori di lavoro concedono ai dipendenti per gli spostamenti. I dipendenti possono spendere il loro budget per qualsiasi tipo di trasporto.

SCOPRI DI
PIÙ QUI



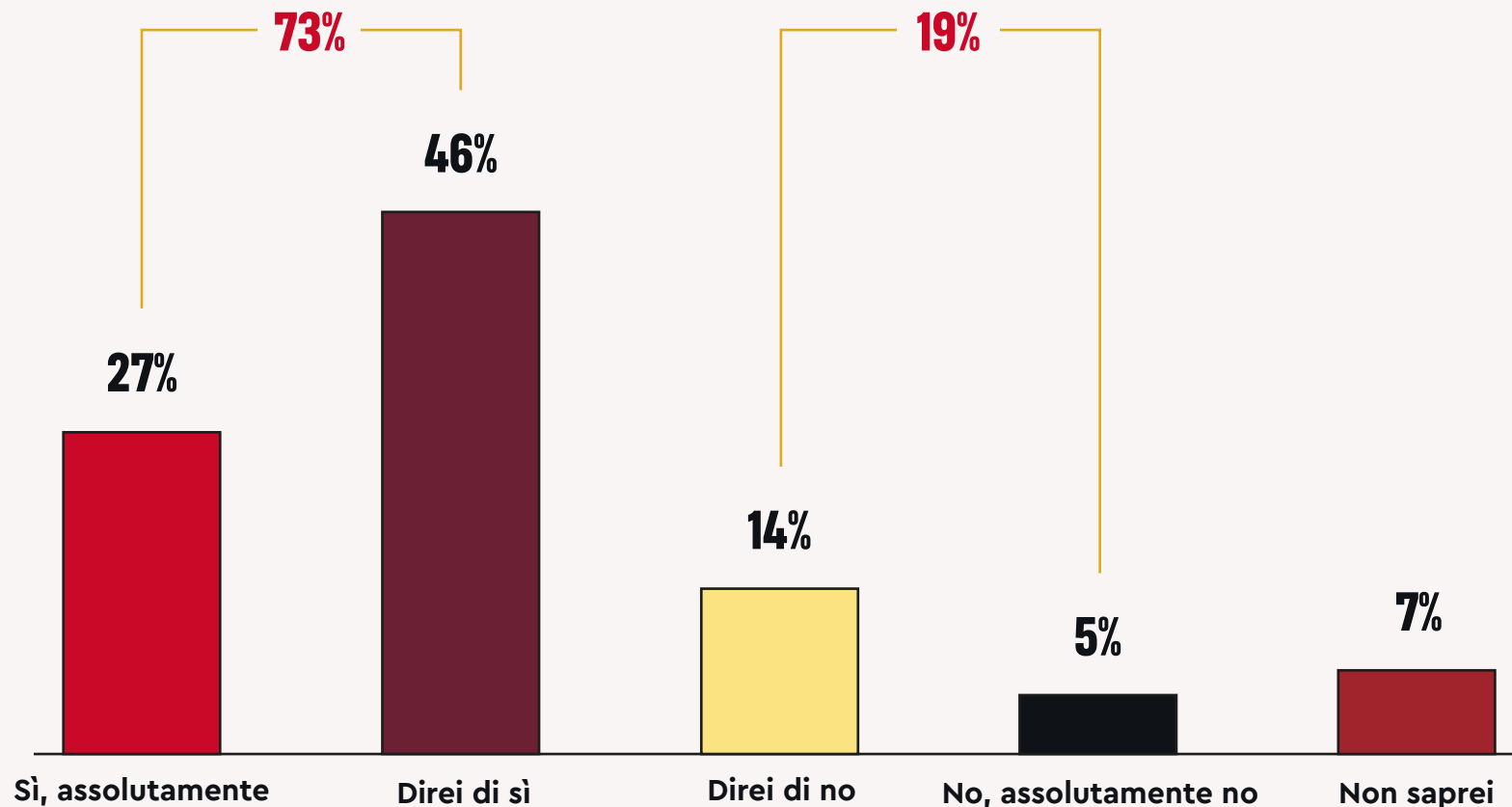
Il mobility budget è risultato il benefit di trasporto più importante per i dipendenti.

IN CHE MODO I DIPENDENTI USEREBBERO UN BUDGET PER LA MOBILITÀ?

N: 500

D18. Se il tuo datore di lavoro fornisse benefit di viaggio e di trasporto (come budget per il servizio di taxi, biglietti per i mezzi pubblici, car sharing, noleggio auto), prenderesti in considerazione l'idea di non usare più un'auto privata o di non acquistarne una?

SE IL TUO DATORE DI LAVORO FORNISSE BENEFIT DI VIAGGIO E DI TRASPORTO, PRENDERESTI IN CONSIDERAZIONE L'IDEA DI NON USARE PIÙ UN' **AUTO PRIVATA** O DI NON ACQUISTARNE UNA?



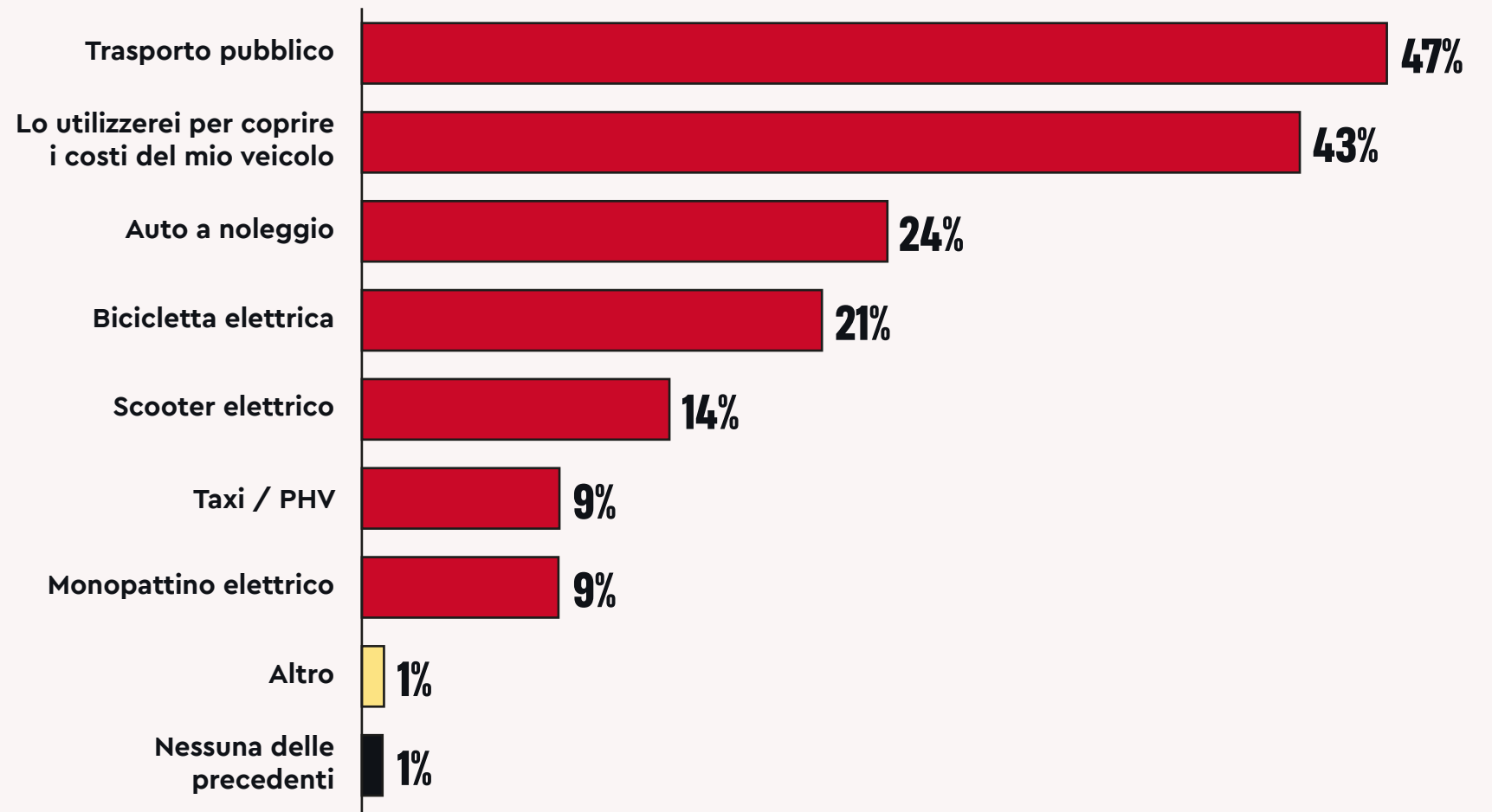
Il 73% dei partecipanti italiani al sondaggio prenderebbe in considerazione l'idea di vendere la propria auto o di non acquistarne una, se il proprio datore di lavoro fornisse loro dei benefit per i viaggi e i trasporti.

IN CHE MODO I DIPENDENTI USEREBBERO UN BUDGET PER LA MOBILITÀ?

N: 500

D19. Se il tuo datore di lavoro ti fornisse un budget da spendere per la mobilità, quali modalità di trasporto sceglieresti per le tue esigenze di trasporto quotidiane?

SE IL TUO DATORE DI LAVORO TI FORNISSE UN BUDGET DA SPENDERE PER LA MOBILITÀ, QUALI MODALITÀ DI TRASPORTO SCEGLIERESTI PER LE TUE ESIGENZE DI **TRASPORTO QUOTIDIANE**?



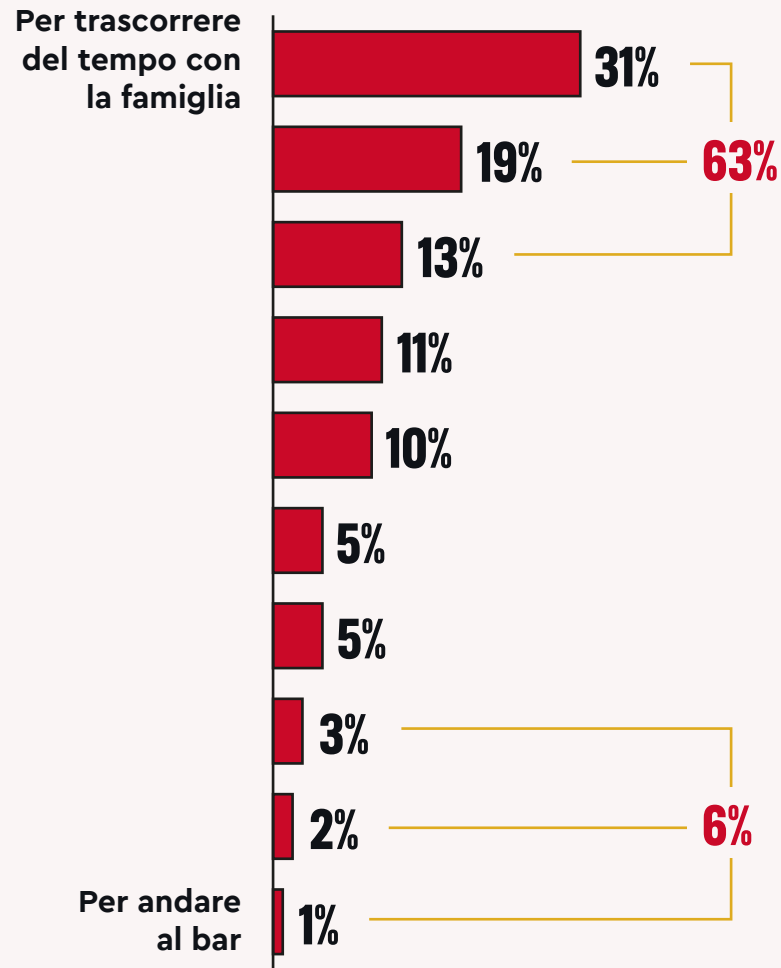
Quasi un partecipante italiano su due al sondaggio utilizzerebbe i mezzi pubblici se il proprio datore di lavoro mettesse a loro disposizione un budget da spendere per la mobilità.

IN CHE MODO I DIPENDENTI USEREBBERO UN BUDGET PER LA MOBILITÀ?

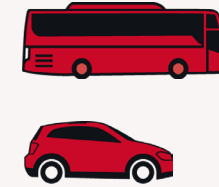
N: 500

D20. Se ti venisse offerta un'indennità per viaggiare nel tempo libero, come la useresti?

SE TI VENISSE OFFERTA UN'INDENNITÀ PER VIAGGIARE NEL **TEMPO LIBERO**, COME LA USERESTI?



PUNTI CHIAVE:



I dipendenti utilizzerebbero un mobility budget per un'ampia gamma di trasporti, ma prima di tutto lo userebbero per il trasporto pubblico e per il proprio veicolo.

73%

Ciononostante, il 73% dei dipendenti prenderebbe in considerazione l'idea di vendere la propria auto o di non acquistarne una se avesse a disposizione un budget per i trasporti.



La famiglia vince! I dipendenti utilizzerebbero il budget di viaggio per trascorrere del tempo con la famiglia piuttosto che per andare al bar.

Oltre il 60% dei partecipanti italiani utilizzerebbe un'indennità di viaggio per trascorrere del tempo con la propria famiglia.

08.

CONCLUSIONE

CONCLUSIONE

Gli ultimi due anni hanno cambiato il modo in cui i lavoratori vedono i loro benefit. C'è un'evidente lacuna nel mercato che consente di influenzare i candidati attraverso l'offerta di benefit. Le loro esigenze sono cambiate, ma le aziende non si sono adeguate al cambiamento.

Per i dipendenti, l'etica e i valori delle aziende sono importanti. Se la tua politica di RSI e sostenibilità non è all'altezza, è probabile che tu perda i migliori talenti.

L'analisi e l'adeguamento dei pacchetti di benefit per soddisfare al meglio le esigenze dei dipendenti è fondamentale per mantenerli soddisfatti. Sei al passo con le ultime tendenze in materia di benefit per mantenere i tuoi dipendenti soddisfatti?



VUOI SAPERNE DI PIÙ SUL MOBILITY BUDGET DI FREENOW?

**I DIPENDENTI AMANO IL MOBILITY BUDGET,
MA COSA OFFRE AL TUO TEAM HR?**

#1 PERSONALIZZA LA TUA POLIZZA

Personalizza i budget dei tuo dipendenti in base al Paese, al livello di anzianità o al team.

#2 UN ONBOARDING RAPIDISSIMO

Velocizza al massimo i tempi di assunzione dei dipendenti.

#3 IDEALE PER IL LAVORO REMOTO E IBRIDO

Nomadi digitali, lavoratori d'ufficio, team ibridi. Il Mobility Budget è utile a tutti i tuoi dipendenti, indipendentemente da dove si trovino.

#4 1.000 MODI DI UTILIZZARLO

Taxi, riparazioni auto, voli, parcheggi, mezzi pubblici, car sharing elettrico... i vostri dipendenti hanno la libertà di scegliere.



**MAGGIORI INFORMAZIONI SUL
MOBILITY
BUDGET**



GRAZIE

