

IO Lavoro

DS6901

Più welfare
in azienda?
Più fatturato
e produttività

da pag. 41

Produttività e fatturato aumentano in base ai benefici erogati dalle aziende ai propri dipendenti



L'INCHIESTA

Nel report di Generali l'analisi della diffusione dei programmi aziendali nelle imprese

Il welfare trascina il fatturato

La crescita del business proporzionale ai benefici offerti

Pagina a cura
di ANTONIO LONGO

Tre Pmi italiane su 4 hanno raggiunto un livello almeno medio di welfare aziendale, dal 2016 le imprese che hanno raggiunto un livello alto o molto alto sono triplicate, passando dal 10,3% al 33,3%, accelerando negli ultimi due anni (+ 8%). Mentre le imprese a livello almeno medio sono aumentate dal 51% al 75%, si sono dimezzate (dal 48,9% al 25,5%), invece, le imprese a livello iniziale il cui welfare consiste, sostanzialmente, nell'adozione delle misure previste dai contratti collettivi. Ma soprattutto è il fatturato aziendale che aumenta con il livello di welfare, considerato che registrano un trend di crescita del business il 28,8% delle imprese

a livello di welfare iniziale e il 46,5% di quelle a livello molto alto. Sono alcuni dei tratti dello scenario delineato in seno all'ottava edizione del rapporto Welfare Index Pmi dal titolo «L'età adulta del welfare aziendale». Le Pmi pronte per il rinnovamento del welfare del Paese», promosso da Generali Italia con il patrocinio della Presidenza del Consiglio dei Ministri e con la partecipazione di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato, Confprofessioni e Confcommercio.

Il carico per le famiglie. Il welfare aziendale trasferisce parte della spesa dalle famiglie alle imprese, trasformandola da individuale a collettiva, e agisce come fattore di efficienza e di equità. In particolare, come si legge nel report, le famiglie italiane sostengono il 22% della

spesa sanitaria, il 71% di quella assistenziale per la cura dei figli e degli anziani, il 16% della spesa per l'istruzione. L'importo totale della spesa sociale a carico delle famiglie è stato, nel 2023, di 140 miliardi di euro, pari mediamente a 5.600 euro l'anno per nucleo familiare. Tale spesa è causa di iniquità poiché grava maggiormente sulle famiglie meno abbienti. Peraltro, le trasformazioni sociali e demo-



grafiche degli ultimi decenni, accelerate negli ultimi anni, hanno messo in tensione le responsabilità familiari sovraccaricandole di oneri mentre l'invecchiamento demografico ha destabilizzato l'equilibrio tra le generazioni, con il lavoro di cura degli anziani rimasto per il 67% a carico dei familiari senza l'ausilio di adeguati servizi di assistenza domiciliare.

Pmi al centro del nuovo welfare di comunità. Il welfare aziendale facilita la conciliazione agendo su numerosi fattori in quanto introduce maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro, facilita gli impegni familiari dei dipendenti, offre servizi alle famiglie, diffonde culture aziendali centrate sul valore delle persone. Come evidenziano gli analisti, il welfare aziendale può costituire la base di un nuovo welfare di comunità, capace di promuovere la coesione sociale anche al di fuori delle aziende considerato che le imprese, grazie alla capillare diffusione sul territorio, raggiungono il 44% delle famiglie italiane. In dettaglio, le Pmi raggiungono 11,3 milioni di famiglie con lavoratori dipendenti, appartenenti a tutte le fasce sociali, di cui 3,2 milioni a vulnerabilità alta o molto alta. In tale contesto, per il 18% delle Pmi il welfare aziendale costituisce una leva strategica di gestione dell'impresa e di queste più dell'80% ottiene i migliori risultati di impatto sociale. A livello di singoli settori, l'area più matura, con un tasso di iniziativa del 56,4%, è la conciliazione vita-lavoro. Seguono, a breve distanza, salute e assistenza, previdenza e protezione, tutela dei diritti, delle diversità e inclusione sociale, tutte con un tasso superiore al 50%.

L'iniziativa delle imprese a sostegno delle famiglie per la cultura e l'educazione dei figli, con il 10% di imprese attive, sta invece muovendo i primi passi. Gli esperti rilevano, comunque, che le imprese più grandi dispongono non solo di maggiori risorse finanziarie ma anche di competenze specialistiche, figure dedicate alla gestione del personale o responsabili della sostenibilità. E l'ampiezza della popolazione aziendale è il principale fattore di efficienza per i servizi di welfare, alcuni dei quali sono sostenibili solo dalle grandi o medie aziende. Le piccole e pic-

colissime imprese, che costituiscono larga parte del tessuto produttivo italiano, possono, dunque, raggiungere la massa critica solo associandosi in reti di impresa o altre alleanze, o aderendo a servizi comuni. Ma solo il 4% delle Pmi sono coinvolte in simili esperienze associative.

Dalla lettura del rapporto emerge anche l'importanza della capacità delle imprese di coinvolgere i lavoratori per individuare i bisogni e rispondere alle loro esigenze. Essa distingue le imprese con livello di welfare più elevato, il 70,8% delle quali tengono a questo scopo incontri collettivi o individuali con i dipendenti e con minore frequenza indagini.

Dal focus si rileva che nella fase iniziale di sviluppo del welfare aziendale l'interesse delle aziende e le iniziative di coinvolgimento dei lavoratori crebbero esplosivamente. La tensione si ridusse nel periodo del Covid, dal 2020 al 2022, per le limitazioni determinate dall'emergenza. Ma ora il trend è tornato a crescere e nel 2024 il 41% delle imprese ha tenuto attività di coinvolgimento. In particolare, il 31% delle imprese rileva i bisogni e la soddisfazione dei lavoratori per i servizi di welfare, ma solo il 10% con metodi di indagine formalizzati. Anche in queste iniziative di monitoraggio è evidente il divario tra grandi e piccole aziende e tra i diversi livelli di welfare.

Il ruolo del terzo settore. Alla crescita del welfare aziendale, soprattutto negli ultimi 2 anni, ha contribuito il Terzo Settore, con il 59,3% degli enti che raggiunge un livello di welfare elevato, contro una media generale del 33,3%. Sono 125 mila le organizzazioni iscritte al Runt - Registro unico degli enti del terzo settore, il non profit in senso più ampio coinvolge 894 mila dipendenti, quasi 4,7 milioni di volontari, e produce un valore pari al 5% del Pil. In quasi tutte le aree i tassi di iniziativa del non profit sono superiori alla media delle Pmi e in due aree, quelle che costituiscono la missione sociale di molti enti, raggiungono livelli di iniziativa molto superiori, ossia nella responsabilità sociale verso consumatori e fornitori (87,2% contro 27,2%) e nella tutela dei diritti, delle diversità e dell'inclusione (82,5% contro 50,4%). Peraltro,

il terzo settore esercita un duplice ruolo nel welfare aziendale, infatti se da un lato offre soluzioni di welfare ai propri dipendenti, dall'altro agisce come fornitore di servizi alle imprese. I progetti basati sulla partnership tra pubblica amministrazione, terzo settore e imprese possono fungere da acceleratore, individuando i bisogni sociali prioritari nel territorio e sviluppando nuovi servizi per le comunità.

Il welfare contribuisce alla produttività. Rispetto agli indici di produttività, tanto il fatturato per addetto quanto il margine operativo lordo per addetto aumentano quasi linearmente al livello di welfare, raggiungendo i valori più elevati nel segmento delle imprese con livello molto alto di welfare aziendale: 470 mila euro in termini di fatturato per addetto (contro i 193 mila euro delle imprese con livello iniziale di welfare) e 29,4 mila euro in termini di margine operativo lordo per addetto (contro 10 mila euro). Il welfare aziendale è correlato positivamente anche con la solidità finanziaria delle imprese, infatti l'indebitamento, misurato come quota percentuale sul fatturato, decresce al crescere dei livelli di welfare, con una differenza di oltre cinque punti tra le imprese di livello iniziale (70,3%) e quelle di livello molto alto (64,5%). Inoltre, se mediamente la quota di imprese esportatrici è dell'8%, passando dal livello iniziale ai livelli più elevati di welfare aziendale la quota quasi triplica, dal 5% al 14,1%.

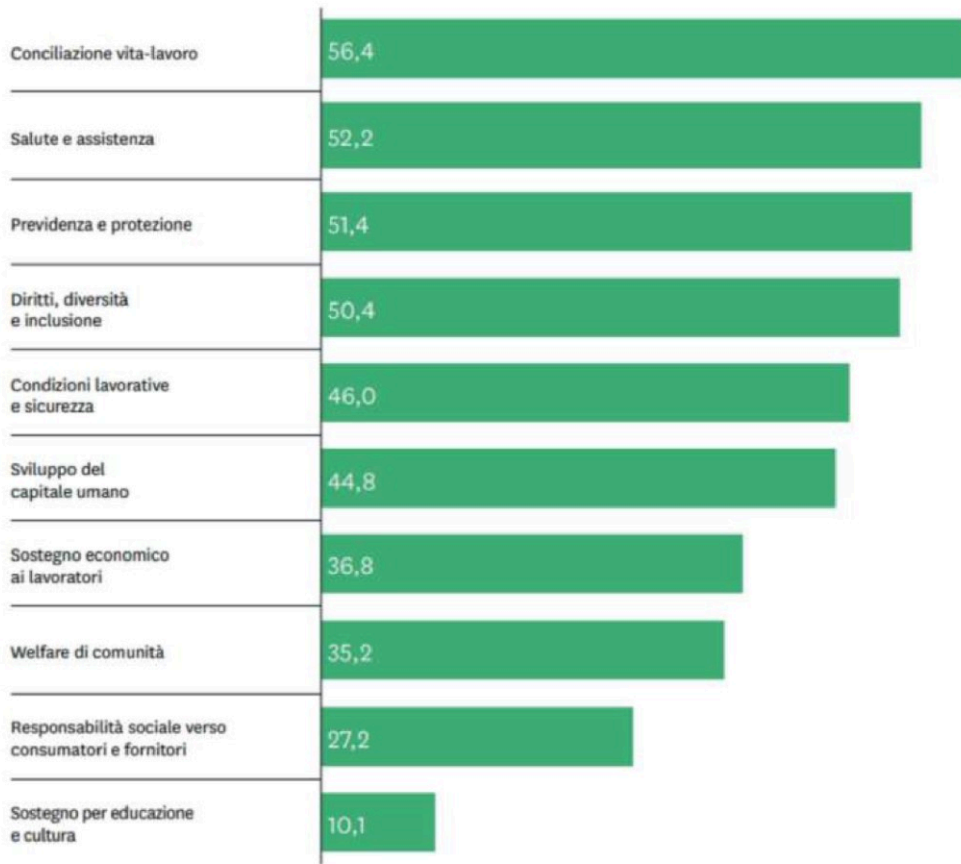
Ma l'aspetto di più diretto impatto sociale è la relazione tra welfare aziendale e crescita dell'occupazione. L'indagine rileva, infatti, che mediamente il 26% delle Pmi ha accresciuto la propria forza lavoro, mentre l'11% l'ha ridotta, con una differenza di circa 15 punti percentuali. Il saldo è decisamente migliore nelle imprese a elevato livello di welfare, con il 44,2% che ha aumentato la forza lavoro e solamente l'8,7% che l'ha ridotta, con una differenza di 35,5 punti. Dunque le imprese con un welfare evoluto non solo hanno contribuito più della media alla tenuta del paese negli anni dell'emergenza, ma sono ripartite più velocemente e oggi contribuiscono maggiormente alla crescita. La loro produttività le rende più competitive e capaci di accrescere l'occupazione.

— © Riproduzione riservata — ■

Le iniziative di welfare aziendale

DS6901

DS6901



QUOTE % DI IMPRESE CON ALMENO UNA INIZIATIVA NELL'AREA

Fonte: ottava edizione del rapporto Welfare Index Pmi "L'età adulta del welfare aziendale. Le Pmi pronte per il rinnovamento del welfare del Paese" promosso da Generali Italia