

WELFARE 
INDEX 
PMI  IL WELFARE
AZIENDALE
FA CRESCERE
L'IMPRESA

Sintesi del Rapporto 2018



con il patrocinio di:



promosso da:



con la partecipazione di:



IL BILANCIO DI 3 ANNI: IL WELFARE AZIENDALE È UN MOVIMENTO IN PIENA EVOLUZIONE

Un nuovo quadro normativo, a partire dalla legge di stabilità 2016, ha offerto alle imprese robusti incentivi su un range molto ampio di iniziative di welfare aziendale. Inoltre il welfare sta caratterizzando una nuova stagione nella negoziazione: tra le PMI intervistate che hanno contratti integrativi (aziendali o territoriali) il 32,5% hanno stipulato accordi che includono misure di welfare aziendale. Il welfare volontario delle imprese e il welfare negoziale convergono e si rafforzano reciprocamente.

Le PMI sono oggi sempre più protagoniste del cambiamento sociale. Infatti, le imprese attive (in almeno 4 aree del welfare aziendale) sono passate dal 25,5% (2016) al 31,4% (2017) al 41,2% (2018). Le imprese molto attive (in almeno 6 aree) sono passate dal 7,2% (2016) al 12,7% (2017) al 14,3% (2018). Il 2017 in modo particolare è stato un anno importante. Il 28,6% delle imprese hanno incrementato le iniziative di welfare aziendale: 16,1% lanciando nuove iniziative e 21,9% potenziando le iniziative già avviate. Le protagoniste sono state le imprese già molto attive che, a seguito della verifica dei risultati ottenuti, hanno ulteriormente incrementato le loro iniziative (fig. 1). Le PMI si propongono una ulteriore crescita del welfare aziendale nei prossimi 3-5 anni: lo sostengono il 52,7% delle imprese, mentre solo il 5,8% pensa a possibili riduzioni degli investimenti per motivi legati al costo o a difficoltà aziendali.

Fig. 1 - Variazioni delle iniziative di welfare aziendale nell'ultimo anno

PERCENTUALE DI IMPRESE CON VARIAZIONI NELL'ULTIMO ANNO PER AMPIEZZA DEL WELFARE AZIENDALE



È cresciuta la partecipazione delle PMI alla ricerca Welfare Index PMI: quasi 10 mila le aziende coinvolte in 3 anni, da 2.140 nel 2016 a 3.422 nel 2017 a 4.014 oggi. Sono rappresentati tutti i settori del nostro sistema produttivo: industria, commercio e servizi, studi e servizi professionali, artigianato, agricoltura e agricoltura sociale, terzo settore. L'iniziativa si è estesa dalle micro imprese con meno di dieci addetti alle imprese medio-grandi: quest'anno sono incluse le imprese fino a 1.000 addetti (fig. 2 e 3).

Fig. 2 – Imprese partecipanti a Welfare Index PMI

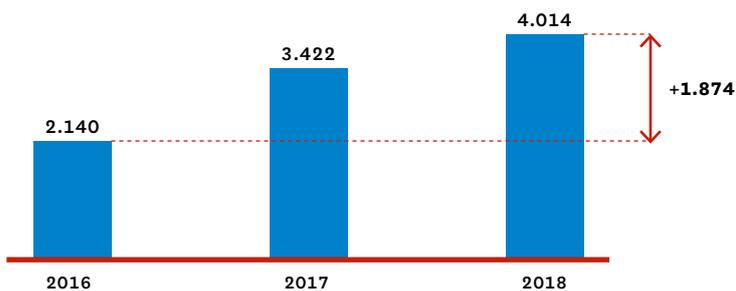


Fig. 3 – Il campione di imprese partecipanti all'indagine 2018

	Classi dimensionali: addetti							TOTALE	
	Oltre 1.000	Da 250 a 1.000	Da 101 a 250	Da 51 a 100	Da 10 a 50	Da 6 a 9	Meno di 6		
Industria	51	133	410	509	391	63	69	1.626	
Commercio e servizi	9	50	127	198	298	70	113	865	1.353
Studi e servizi professionali	2	6	7	13	131	120	209	488	
Artigianato	0	0	0	4	156	118	243	521	
Terzo Settore	4	7	35	68	148	42	60	364	
Agricoltura	1	7	10	14	28	16	31	107	150
Agricoltura sociale *	0	0	0	3	5	10	25	43	
TOTALE	67	203	589	809	1.157	439	750	4.014	

Target: 3.947 PMI E MICROIMPRESE

Nota: l'indagine sull'agricoltura sociale è stata effettuata parallelamente all'indagine generale attraverso la somministrazione di un questionario specifico.

NEL 2018 UNA EVIDENZA MOLTO POSITIVA: IL WELFARE AZIENDALE MIGLIORA IL BENESSERE DEI DIPENDENTI E AUMENTA LA PRODUTTIVITÀ DELLE IMPRESE

La percentuale di imprese che ritengono che il welfare aziendale abbia avuto un effetto positivo sul benessere e sulla produttività è nettamente aumentata rispetto allo scorso anno.

La soddisfazione dei lavoratori e il clima aziendale rappresentano ancora, con il 42,1%, il primo obiettivo delle imprese nella scelta di attuare iniziative di welfare aziendale, il miglioramento del benessere dei dipendenti si conferma inoltre il fattore dove sono più evidenti i risultati positivi ottenuti dalle aziende (44,3%). **Il Rapporto 2018 mette in evidenza una stretta correlazione tra il miglioramento del benessere, la soddisfazione dei lavoratori e la crescita aziendale.**

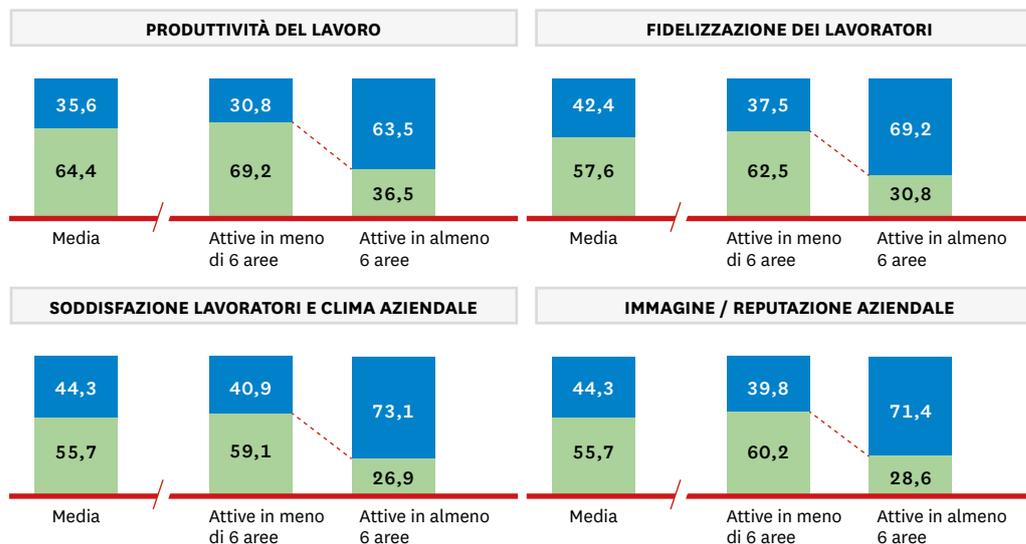
Notiamo infatti che **il 35,6% delle imprese intervistate (era il 30% nel 2017) dichiara di aver aumentato la propria produttività** come conseguenza di una maggiore soddisfazione dei lavoratori e di un miglior clima aziendale, questo vale ancor di più per le aziende molto attive, il 63,5% di queste confermano di aver ottenuto un incremento produttivo. Risultati molto confortanti, così come il fatto che le imprese che considerano come loro obiettivo prioritario l'incentivazione della produttività del lavoro, attraverso iniziative di welfare, sono passate in un solo anno dal 16,6% al 29,2%, a dimostrazione che si iniziano a vedere i primi risultati tangibili.

Fig. 4 – Relazione tra ampiezza delle iniziative e impatto sui risultati

Nella sua impresa, qual è l'impatto delle iniziative di welfare aziendale su ciascuno dei seguenti fattori?

QUOTE %

- GIÀ VERIFICATO UN NETTO MIGLIORAMENTO + QUALCHE MIGLIORAMENTO MA RISULTATI PIÙ A LUNGO TERMINE
- MIGLIORAMENTI LIMITATI + NESSUN MIGLIORAMENTO



Lo dimostra l'evoluzione degli obiettivi aziendali che motivano gli investimenti di welfare. Due sono i principali: migliorare la soddisfazione dei lavoratori e conseguentemente il clima aziendale (42,1% delle imprese) e migliorare la produttività (29,2%). Soprattutto è **aumentata la consapevolezza delle imprese della possibilità di migliorare la produttività attraverso il welfare aziendale: dal 16,6% (2017) all'attuale 29,2%.**

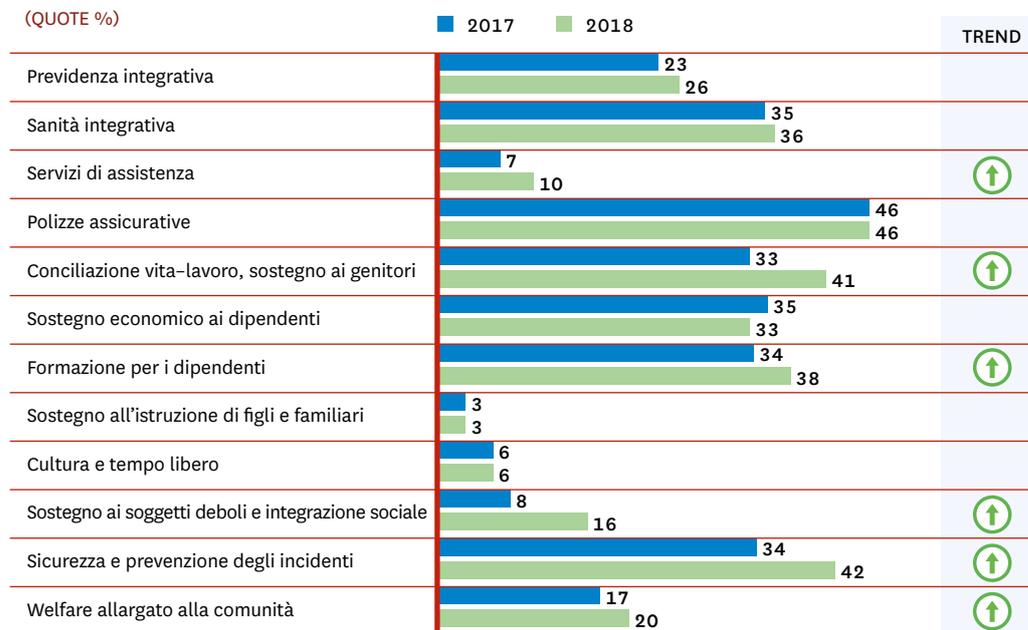
SONO 3 LE PRIORITÀ PER IL PAESE E PER LE IMPRESE, CHE POSSONO TROVARE SOLUZIONE GRAZIE AL WELFARE AZIENDALE: SALUTE E ASSISTENZA, CONCILIAZIONE VITA E LAVORO, GIOVANI, FORMAZIONE, MOBILITÀ SOCIALE

Esaminando le variazioni intervenute nelle 12 aree del welfare aziendale (fig. 5), quelle cresciute maggiormente sono la conciliazione vita e lavoro e sostegno ai genitori, e la sicurezza e prevenzione. Ma sono cresciute significativamente anche la formazione per i dipendenti, la previdenza integrativa, il sostegno ai soggetti deboli e l'integrazione sociale, i servizi di assistenza, le iniziative di welfare allargato alla comunità.

Fig. 5 – Variazioni del tasso di iniziativa per aree del welfare aziendale

COMPARAZIONE A PERIMETRO OMOGENEO E A CLASSIFICAZIONE OMOGENEA DELLE AREE DI WELFARE *

(QUOTE %)



(*) Perimetro omogeneo: imprese fino a 250 dipendenti, target della rilevazione 2017. Classificazione omogenea: i dati sono stati uniformati mantenendo solo gli item presenti in entrambe le rilevazioni e riclassificando i dati 2017 come da classificazione 2018.

La crescita delle iniziative in queste aree indica come dal welfare aziendale venga una capacità di offrire risposta ai bisogni sociali emergenti, in questa fase caratterizzata dalla fragilità sociale (crescita delle aree di povertà e di esclusione dal lavoro) e dalle difficoltà della spesa pubblica. La diffusione nel territorio delle piccole e medie imprese e la loro vicinanza alle famiglie permette di intercettarne i bisogni e offrire soluzioni puntuali. Il welfare aziendale offre una integrazione alle istituzioni del welfare pubblico e alla stessa famiglia come rete primaria di solidarietà sociale.

Per sottolineare il contributo dato dal welfare aziendale alle principali emergenze del paese si è focalizzata l'attenzione, nel Rapporto Welfare Index PMI, su tre temi che rappresentano **le tre priorità che richiedono l'impegno diretto delle imprese**:

- **la salute e l'assistenza**
- **la conciliazione vita e lavoro**
- **i giovani, la formazione, il sostegno alla mobilità sociale.**

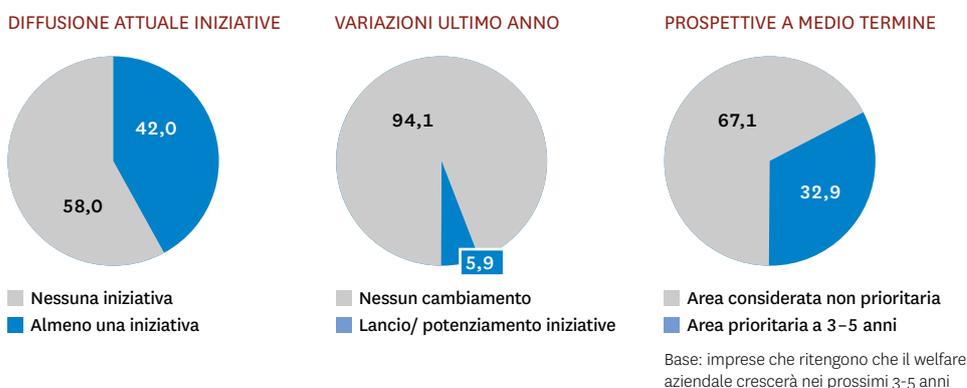
La salute e l'assistenza

Nel 2018 il 42% delle imprese attua almeno un'iniziativa nella macro area della salute e assistenza; erano il 32,2% nel 2016. Dunque il welfare aziendale sanitario raggiunge una platea sempre più ampia di lavoratori, anche se nel complesso ancora troppo pochi considerate le nuove esigenze delle famiglie che non trovano piena risposta nell'offerta pubblica.

Un segnale confortante: **un terzo delle imprese considerano prioritario investire nei prossimi 3-5 anni nella sanità e nell'assistenza** a beneficio dei dipendenti e dei loro familiari, garantendo attraverso il welfare aziendale l'accesso alle cure e ai servizi di prevenzione (tendenza in forte crescita dal 3,6 del 2016 all'11% nel 2018), e sostenendo le famiglie con servizi di assistenza per gli anziani e per le persone non autosufficienti.

Fig. 6 – Salute e assistenza

QUOTE %



Di seguito, in dettaglio, le attività aggregate nell'area Salute e assistenza.

Le iniziative di sanità complementare, cresciute dal 29,2% nel 2016 al 34,8% nel 2017 all'attuale 35,7%. L'iniziativa prevalente è l'adesione al fondo sanitario di categoria (previsto dai CCNL) ma crescono anche le iniziative aziendali aggiuntive come le polizze o i fondi aziendali e l'adesione a fondi interaziendali.

I servizi di prevenzione e cura (sportello medico, convenzioni con centri specialistici), in forte crescita: dal 3,6% (2016) al 5,2% (2017) all'attuale 11%.

I servizi di assistenza per anziani, per familiari non autosufficienti e per i bambini, tuttora molto limitati ma in crescita: 0,1% nel 2016, 1,1% nel 2017, 1,7% nel 2018. Per sottolineare l'importanza di queste iniziative delle imprese ricordiamo che i disabili in Italia sono 3,5 milioni e di questi 2,8 milioni sono gli anziani non autosufficienti.

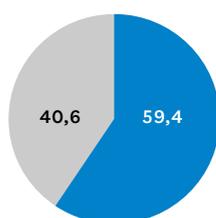
La conciliazione vita e lavoro

Il 59,4% delle PMI offrono ai dipendenti misure organizzative e servizi per conciliare i tempi e gli impegni della vita privata con quelli del lavoro, oltre che per facilitare i trasferimenti e contribuire alle spese per recarsi a lavorare. Il numero di iniziative in questa area è aumentato molto dal 2016, quando era inferiore al 40% e sono indicate come prioritarie per i prossimi 3-5 anni dal 33,5% delle imprese.

Fig. 7 – Conciliazione vita e lavoro

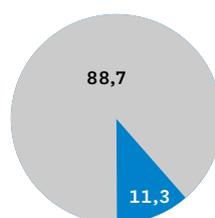
QUOTE %

DIFFUSIONE ATTUALE INIZIATIVE



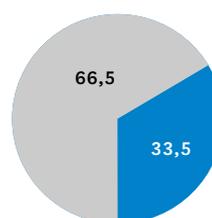
■ Nessuna iniziativa
■ Almeno una iniziativa

VARIAZIONI ULTIMO ANNO



■ Nessun cambiamento
■ Lancio/ potenziamento iniziative

PROSPETTIVE A MEDIO TERMINE



■ Area considerata non prioritaria
■ Area prioritaria a 3-5 anni

Base: imprese che ritengono che il welfare aziendale crescerà nei prossimi 3-5 anni

È in corso un cambiamento organizzativo nelle aziende che comporta la rottura delle barriere tradizionali tra luoghi e tempi del lavoro e quelli della vita familiare. Le imprese che attuano misure di flessibilità sono più che raddoppiate negli ultimi due anni, passando da 16,1% al 34,3%, un esempio è lo *smart working*, che può avere rilevanti impatti sia sulla produttività sia sul benessere delle persone, favorendo anche l'occupazione femminile.

Ma non si tratta solo di *smart working*, le imprese si stanno attivando per offrire soluzioni di welfare aziendale a sostegno dei genitori per la cura dei figli, quali permessi aggiuntivi a quelli contrattuali, integrazioni del congedo di maternità, convenzioni con asili, scuole materne e centri per l'infanzia, asili nido aziendali (poco diffusi) e baby sitter (l'attenzione delle aziende su questo tema è triplicata in 2 anni dal 6,5% nel 2016 al 19,6% del 2018).

Sono diffusi ma restano stabili le facilitazioni per i lavoratori quali ticket aggiuntivi e servizi di mensa, convenzioni per il trasporto, rimborso degli abbonamenti: dal 27% nel 2016 all'attuale 28%. Stabili anche le altre misure di sostegno economico alle famiglie dei lavoratori (alloggi e mutui agevolati, convenzioni per acquisti): dal 14,2% nel 2016 all'attuale 14,8%.

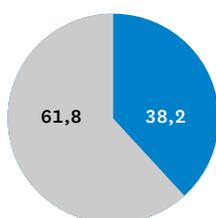
I giovani, la formazione e il sostegno alla mobilità sociale

Al primo posto tra le priorità indicate dalle imprese per lo sviluppo del welfare aziendale c'è la formazione ai dipendenti: non solo la formazione specialistica (considerando solo quelle non obbligatorie sono aumentate dal 32,2% (2016) al 34,5% (2017) all'attuale 36,6%), ma anche l'acquisizione di competenze non direttamente necessarie alle mansioni professionali. Se alla formazione aggiungiamo il contributo all'istruzione dei figli, il 46,7% delle PMI indicano la macro area dell'educazione come la priorità su cui investire nei prossimi 3-5 anni. Nel 2018 sono già il 38,2% le imprese con almeno un'iniziativa in quest'area.

Fig. 8 – Giovani, formazione, sostegno alla mobilità sociale

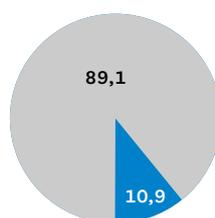
QUOTE %

DIFFUSIONE ATTUALE INIZIATIVE



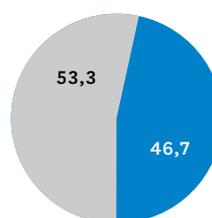
■ Nessuna iniziativa
■ Almeno una iniziativa

VARIAZIONI ULTIMO ANNO



■ Nessun cambiamento
■ Lancio/ potenziamento iniziative

PROSPETTIVE A MEDIO TERMINE



■ Area considerata non prioritaria
■ Area prioritaria a 3-5 anni

Base: imprese che ritengono che il welfare aziendale crescerà nei prossimi 3-5 anni

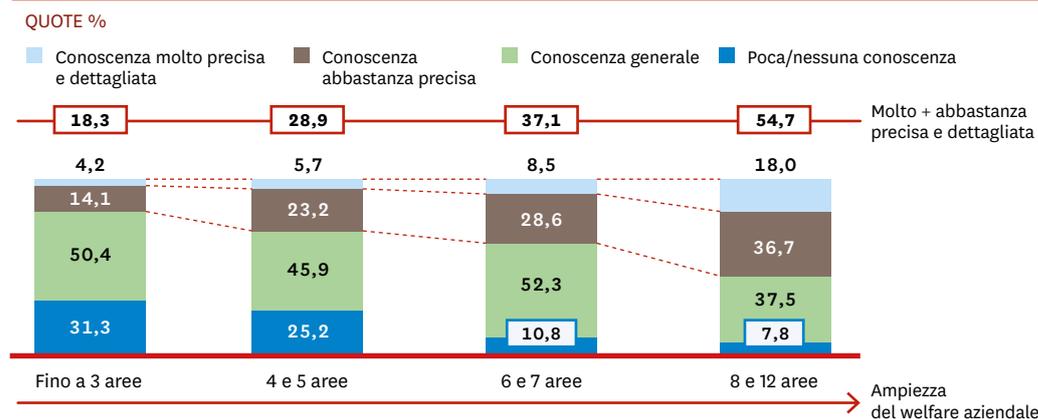
Le PMI stanno acquisendo la consapevolezza che nel nuovo contesto del mercato del lavoro, in cui le professioni e le competenze richieste cambiano velocemente, il livello di occupazione e la crescita professionale dipendono dagli investimenti in formazione. **Le imprese hanno quindi una duplice opportunità: quella di aiutare le famiglie nella istruzione dei figli**, allo scopo di raggiungere gli standard europei che vedono l'Italia agli ultimi posti per numero di laureati, **e quella di fornire ai lavoratori, e soprattutto ai giovani, la formazione necessaria che permette di rimettere in moto l'ascensore sociale** e fornire nuove prospettive di crescita professionale, culturale e personale.

PER OTTENERE I MIGLIORI RISULTATI BISOGNA AGIRE SU DUE FATTORI DI SUCCESSO: INSISTERE SULLA CONOSCENZA E L'IMPORTANZA DI FARE ALLEANZE E UTILIZZARE SERVIZI COMUNI

Le chiavi del successo del welfare aziendale si dispongono in un circolo virtuoso: la conoscenza, cioè la disponibilità nelle imprese non solo delle informazioni normative ma anche di specifiche competenze professionali, determina la capacità di gestire efficacemente le politiche di welfare aziendale; l'intensità delle iniziative di welfare attuate dall'impresa favorisce la consapevolezza ed il gradimento da parte dei lavoratori, e determina inoltre un impatto positivo sui risultati aziendali; infine le imprese più attive sono anche quelle che intraprendono iniziative di welfare in associazione con altri soggetti nel territorio. **Tra questi fattori di successo due emergono come prioritari: la conoscenza e l'associazione tra imprese.**

La correlazione tra la conoscenza e la capacità di iniziativa nel welfare aziendale è molto forte, le PMI più informate sono infatti anche le più attive e sono quelle che vedono una maggiore soddisfazione da parte dei lavoratori e di conseguenza migliori risultati in termini di business.

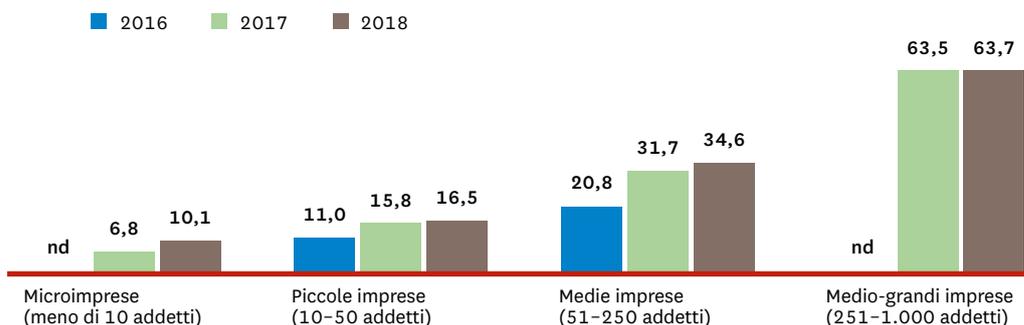
Fig. 9 – Relazione tra conoscenza e attività di welfare aziendale



Le PMI che dichiarano una conoscenza abbastanza precisa delle norme e degli incentivi sul welfare aziendale passano dal 21,6% del 2017 al 24,6%, un leggero incremento, ma che evidenzia come mediamente solo una impresa su quattro possiede gli strumenti necessari per conoscere e gestire le iniziative di welfare, mentre il 41,8% delle imprese molto attive (cioè con iniziative in almeno sei aree) dimostra una conoscenza precisa delle norme e degli incentivi.

Fig. 10 – Ampiezza del welfare aziendale per fasce dimensionali

PERCENTUALE DI IMPRESE ATTIVE IN ALMENO SEI AREE DI WELFARE AZIENDALE NEI TRE ANNI

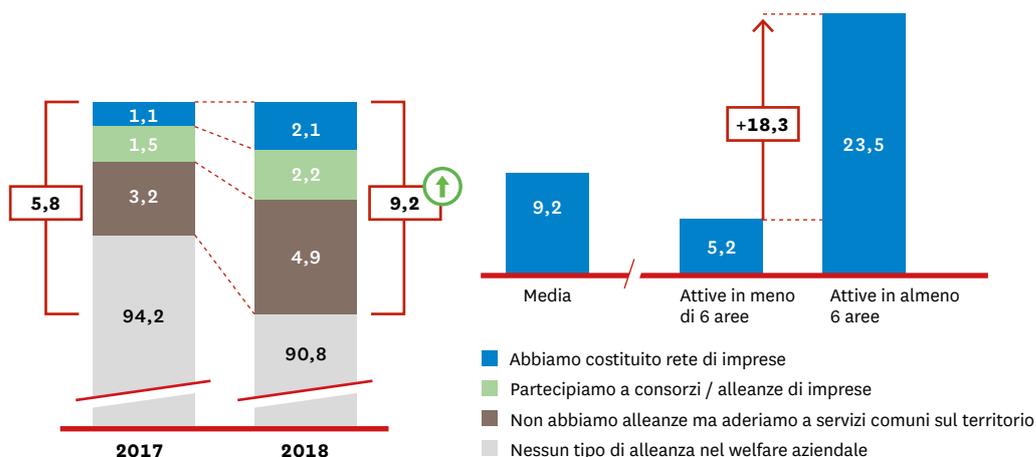


Associarsi è necessario alle piccole imprese per raggiungere la massa critica. Le iniziative di welfare sono infatti attuate con maggiore efficienza dalle aziende di dimensione maggiore: le imprese molto attive (cioè con iniziative in almeno sei aree del welfare) sono il 10,1% tra le microimprese (sotto i 10 addetti), il 16,5% tra le piccole (tra 10 e 50 addetti), il 34,6% tra le medie (da 51 a 250 addetti) e raggiungono il 63,7% tra le medio-grandi (da 251 a 1.000 addetti). Ma anche le imprese minori hanno aumentato la loro iniziativa negli ultimi due anni, come dimostra la figura 10. È la struttura stessa del sistema imprenditoriale italiano, costituito per lo più da piccole o micro imprese, che spinge le aziende a collaborare per aggregare la domanda e acquisire la scala sufficiente per creare o per accedere a servizi con efficienza, e per mettere a fattore comune competenze, esperienze e supporti professionali.

Cresce pertanto la propensione delle imprese a fare alleanze (cresciuta nell'ultimo anno dal 5,8% al 9,2% delle imprese) per realizzare sistemi di welfare aziendale condiviso nel territorio, e sono proprio quelle più attive e informate che hanno compreso questa dinamica: il 23,5% di loro sta già sperimentando forme di collaborazione a questo scopo: reti di imprese, partecipazione a consorzi, adesione a servizi comuni. Per la stessa ragione crescono in maniera significativa anche i servizi di welfare messi a disposizione dalle associazioni e da imprese private.

Fig. 11 – Reti di imprese e alleanze nel territorio

IMPRESSE CON ALLEANZE / ADESIONE A SERVIZI COMUNI (QUOTE %)



IL RATING WELFARE INDEX PMI

Una delle finalità di Welfare Index PMI è **aiutare le piccole e medie imprese italiane a comunicare il proprio impegno nel welfare aziendale**, offrendo loro uno strumento di misurazione e di comunicazione pubblica del livello raggiunto: il Rating Welfare Index PMI.

Nel 2018 le imprese Welfare Champion, che hanno ottenuto perciò le 5 W del rating Welfare Index PMI, sono salite a 38 (erano 22 lo scorso anno). Si tratta delle realtà caratterizzate dal sistema di welfare più ampio (per numero di aree attivate) e che si contraddistinguono per numerosità e intensità delle iniziative, grado di coinvolgimento dei lavoratori e impegno economico e organizzativo nel welfare aziendale.

- AMAG Spa
- Artigianservizi Srl
- Atlante Società Cooperativa Sociale Onlus
- Azienda Agricola Fungar Snc
- B+B International Srl
- Banca Alpi Marittime Credito Cooperativo Carrù Scpa
- Butterfly Società Cooperativa Sociale
- Co.Mac. Srl
- Colorificio San Marco Spa
- Dopo di Noi Soc. Coop.
- Europea Microfusioni Aerospaziali Spa
- Farco Group
- Flamma Spa
- Fonderie di Montorso Spa
- Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners
- Grumello Del Monte Arl Cooperativa Sociale
- Gruppo Società Gas Rimini Spa
- ILCAM Spa
- Il Ginepro Cooperativa Sociale Onlus
- Il Pugno Aperto Cooperativa Sociale
- La Dua Valadda Scs
- La Nuvola Scs Impresa Sociale Onlus
- La Quercia Cooperativa Sociale
- Lombardini Srl
- Marche Multiservizi Spa
- Monini Spa
- Monnalisa Spa
- Natura Iblea Srl
- Nep Srl
- Performance in Lighting Spa
- Peverelli Srl
- Rubinetterie Bresciane Bonomi Spa
- SAVE Spa
- Siropack Italia Srl
- Sonzogni Camme Spa
- Spazio Aperto Servizi Scs Onlus
- Studio Sila Tommaso
- Thun Logistics Srl



www.welfareindexpmi.it

[facebook/WelfareIndexPMI](https://facebook.com/WelfareIndexPMI)

linkedin.com/company/welfare-index-pmi