

**WELFARE
INDEX
PMI**

**Il welfare
aziendale**

genera

**impatto
sociale**

RAPPORTO 2021

WELFARE 
INDEX 
PMI 

Indice

04 → 05

Una visione più ampia

– MARCO SESANA

06 → 07

L'impatto sociale del welfare aziendale

– IL COMITATO GUIDA

08 → 91

Rapporto 2021

10 → 25

1. Il welfare aziendale nel rilancio del Paese: l'impresa al centro della comunità

26 → 43

2. Sei anni di evoluzione del welfare aziendale

44 → 61

3. Misurare l'impatto sociale

62 → 91

4. Le dieci aree del welfare aziendale

Focus - Lavoro a distanza e conciliazione vita-lavoro

Focus - Giovani e lavoro

Focus - Norme aziendali: valori e diritti

Focus - Agricoltura sociale

92 → 103

Appendici

94 → 96

La ricerca: campione e metodo

97 → 103

Il modello Welfare Index PMI

104 → 115

Il Rating e i servizi di Welfare Index PMI

116 → 197

I migliori esempi di welfare aziendale

MARCO SESANA
Country Manager & CEO Generali Italia
e Global Business Lines

Una visione più ampia

Prefazione

Parto da una parola: sostenibilità.

Oggi la si ritrova costantemente; nei più importanti documenti di pianificazione (Next Generation EU, PNRR), nelle pubblicità, nei comunicati d'azienda, negli articoli di giornale, sui cartelloni di manifestazioni pubbliche. Viene associata all'ambiente, all'economia e al sociale, tre variabili di cui il Covid ci ha fatto comprendere la stretta interdipendenza.

Per Generali la sostenibilità nasce da una visione ampia di lungo periodo ed è una scelta intenzionale: significa progettare, sviluppare e misurare il proprio business in relazione alle grandi sfide per essere un'azienda trasformativa, generativa e a impatto sulla società e sul pianeta.

Questo per noi è fare bene impresa, generando un impatto positivo sull'economia reale e creando valore condiviso per tutti i nostri stakeholder, a partire dai territori e dalle comunità in cui operiamo. Un lavoro che si costruisce ogni giorno, nell'agire quotidiano di ogni soggetto economico, sapendo che la sostenibilità si inserisce nelle partite strategiche dei prossimi anni, determinanti per la capacità di innovare degli Stati e delle imprese stesse.

Con Welfare Index PMI osserviamo questo processo di crescita e maturazione delle imprese dal 2016, quando nacque l'iniziativa, giunta ora alla sua sesta edizione. Abbiamo supportato la diffusione della cultura del welfare aziendale nelle piccole e medie imprese, ossatura del sistema produttivo e del lavoro in Italia, con una visione chiara: far crescere il welfare, il benessere delle persone, nelle PMI, per aumentare anche il benessere del nostro Paese. Tutto questo con il supporto delle istituzioni, insieme alle Confederazioni di tutti i settori produttivi e con l'aiuto di accademici esperti di welfare, per ottenere risultati migliori.

L'Edizione 2021 di Welfare Index PMI lancia un messaggio: il welfare aziendale può e deve uscire dall'azienda. Guardare non solo ai dipendenti e famiglie, ma includere e creare valore

per fornitori, territorio e comunità. Questi risultati devono però essere concreti, misurabili. **Welfare Index PMI, seguendo e ampliando l'approccio scientifico che lo caratterizza dal 2016, diventa oggi anche misura dell'impatto sociale del Welfare nell'agire delle piccole medie imprese.**

Anche quest'anno, nel Rapporto, troverete storie e fatti di aziende esemplari. In tutti i settori produttivi del nostro Paese. E c'è una novità. I vincitori di ogni categoria parteciperanno alla selezione per SME EnterPRIZE, un progetto internazionale lanciato da Generali per portare tra le PMI europee modelli di business sostenibili.

L'impatto sociale del welfare aziendale

Introduzione

Nel momento in cui va in stampa il Rapporto Welfare Index PMI 2021 siamo in una fase cruciale per il nostro Paese e le nostre imprese. Il PNRR dell'Italia intende utilizzare al meglio e fino in fondo tutte le risorse messe a disposizione dal Next Generation EU. Nel PNRR del governo Draghi si legge testualmente: "Il Piano comprende un ambizioso progetto di riforme. Il governo intende attuare quattro importanti riforme di contesto – pubblica amministrazione, giustizia, semplificazione della legislazione e promozione della concorrenza... Gli investimenti previsti nel Piano porteranno inoltre a miglioramenti marcati negli indicatori che misurano i divari regionali, l'occupazione femminile e l'occupazione giovanile. Il programma di riforme potrà ulteriormente accrescere questi impatti".

È in questo contesto che la nuova edizione vuole inserirsi a pieno titolo.

Per farlo, **l'indice si è arricchito di ben 29 indicatori, inseriti nell'algoritmo, per misurare l'impatto sociale delle PMI derivanti dalle loro politiche di welfare aziendale.** L'indagine vuole avere una visione più ampia, verso l'esterno: con un focus sui diritti, sui rapporti e la gestione dei fornitori e della filiera produttiva, sulla responsabilità sociale verso i consumatori e sul sostegno alla comunità in cui opera la singola piccola-media impresa. Sono state indagate le correlazioni tra welfare e occupazione giovanile, pari opportunità, produttività, ecc. Tutte aree in linea con il PNRR del Governo.

Ne esce **un quadro estremamente ricco che conferma la crescente consapevolezza delle aziende più illuminate di un ruolo di responsabilità sociale che non si limita al benessere di dipendenti e familiari ma guarda, con iniziative strutturali verso i fornitori, le donne, i giovani, la comunità circostante.** Con innovazione e concretezza. Un indice che misura realmente l'impatto sociale sul territorio di riferimento, riconducendo l'impatto sociale all'ambito in cui una piccola media impresa può effettivamente incidere.

Per quanto sopra riteniamo che, d'ora in poi, l'iniziativa Welfare Index PMI possa costituire non solo informazione, servizio, fonte d'ispirazione per le PMI che vogliono intraprendere o migliorare costantemente le loro politiche di welfare aziendale, ma una fotografia e fonte d'ispirazione anche per Governo e Ministeri per incentivare ed integrare le PMI nel piano di rilancio del nostro Paese. Le PMI sono l'ossatura produttiva dell'Italia e il welfare aziendale è leva strategica per il miglioramento del benessere economico-sociale-ambientale interno ed esterno ad ogni singola impresa.

Certo non sono tutte rose e fiori.

Le misure di distanziamento, causate dalla pandemia, hanno aumentato le difficoltà nel coinvolgimento dei lavoratori da parte delle imprese. Ma soprattutto si conferma che la conoscenza delle norme e degli incentivi e la presenza in azienda di competenze dedicate al welfare è ancora molto bassa ed è un collo di bottiglia: solo un'impresa su quattro sa cosa significa welfare aziendale e conosce i vantaggi che ne derivano.

Anche su questo aspetto si può fare fronte comune. Questa iniziativa è patrocinata dalla Presidenza del Consiglio, promossa da sei anni da Generali Italia (che ha il welfare nel suo dna), supportata dalle Confederazioni più importanti del nostro Paese, aiutata dagli esperti di welfare e d'innovazione sociale che siedono nel Comitato. **Il proposito è che si lavori tutti insieme in futuro per un nuovo rilancio culturale del welfare aziendale, rimasto sospeso agli incentivi fiscali del 2016: il Rapporto 2021 costituisce un utile strumento da cui partire.**

Come sempre, nel Rapporto troverete esempi d'imprese virtuose in tutti i settori del nostro sistema produttivo. Esempi dai quali tutte le imprese possono trarre spunti per diventare un domani Welfare Champion con tutti i vantaggi che ne derivano anche per l'impresa stessa (produttività, reputazione, ambiente di lavoro, capacità di attrarre talenti e giovani, etc).

Come Comitato Guida, quest'anno, attribuiamo il Premio Speciale all'azienda che più ha dispensato welfare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni all'impresa.

Buona lettura.

8 → 91

Rapporto 2021

SEZIONE

1

IL WELFARE AZIENDALE NEL RILANCIO DEL PAESE: L'IMPRESA AL CENTRO DELLA COMUNITÀ

Più di seimila imprese hanno contribuito quest'anno all'indagine Welfare Index PMI, giunta alla sesta edizione. È una partecipazione in continua crescita, triplicata dal 2016 a oggi (**FIGURA 1**).

Si tratta di aziende di tutti i settori produttivi, le classi dimensionali e le aree geografiche. Un campione che, per numerosità e composizione, rappresenta l'evoluzione del welfare aziendale nelle 660.000 piccole e medie imprese che costituiscono la struttura portante del nostro sistema produttivo¹.

Questa partecipazione è già un segnale di quanto sia aumentata la consapevolezza del valore sociale ed economico del welfare aziendale. Con ventiseimila interviste in sei anni le imprese hanno accettato di misurarlo in modo minuzioso, rilevando 127 variabili e ottenendo come risultato una valutazione individuale del loro livello di welfare. È anche cresciuto il numero di aziende che utilizzano l'indice Welfare Index PMI nella comunicazione pubblica, rispondendo alla crescente attenzione dei consumatori e del sistema finanziario verso il welfare aziendale come fattore di sostenibilità.

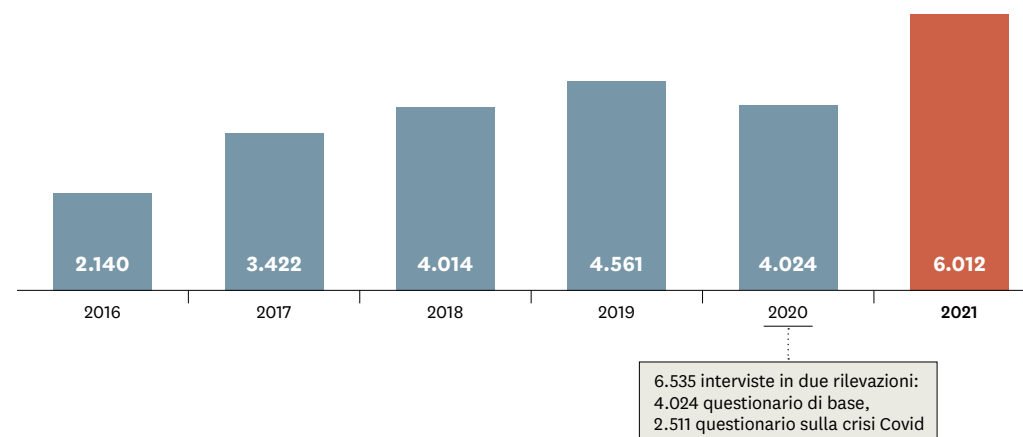
POTENZIATO L'INDICE WELFARE INDEX PMI COME MISURA DELL'IMPATTO SOCIALE

Da quest'anno, in collaborazione con Cerved Rating Agency, abbiamo esteso gli ambiti di rilevazione e arricchito il modello di analisi, facendo dell'indice Welfare Index PMI **una misura dell'impatto sociale delle imprese**.

Ma la ricerca che presentiamo non si limita all'analisi quantitativa. In questo rapporto pubblichiamo i casi più significativi di welfare aziendale: le 105 imprese Welfare Champion 2021 premiate a Roma alla presenza

FIGURA 1

Imprese partecipanti a Welfare Index PMI



delle autorità di governo. Con questo evento nazionale e con altre iniziative locali, con il sito www.welfareindexpmi.it e le comunicazioni social, il progetto mette in primo piano le imprese affinché la loro esperienza contribuisca a diffondere la cultura del welfare aziendale nel nostro Paese.

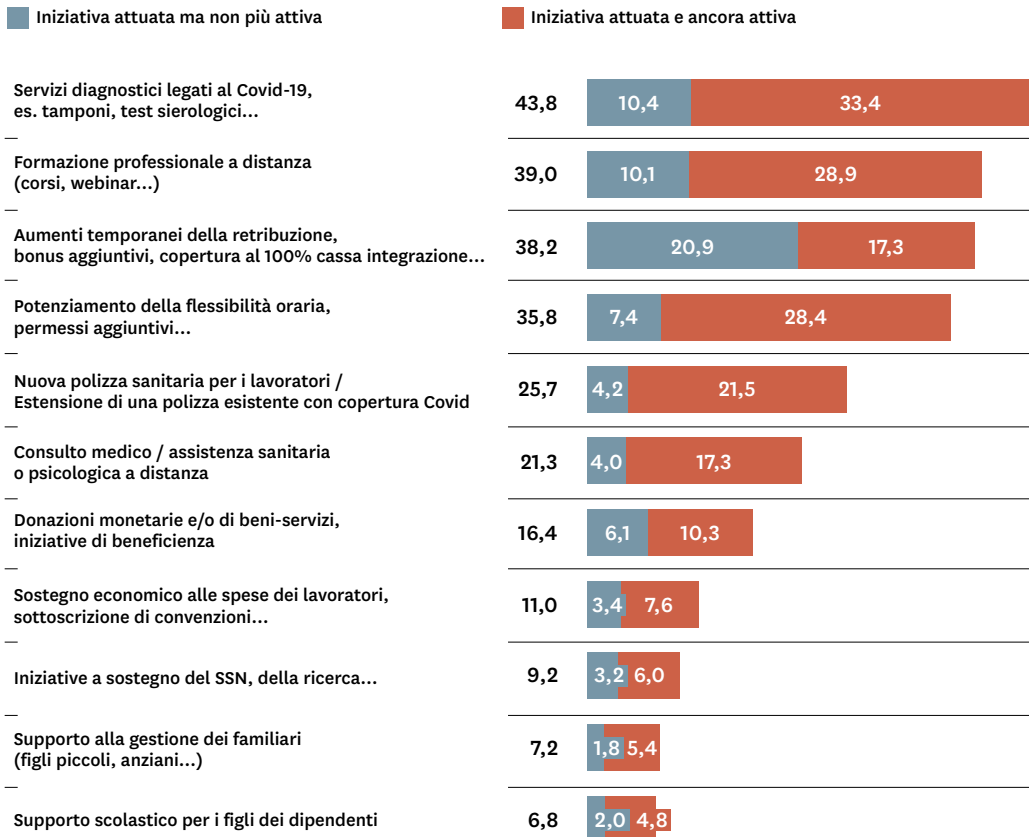
Il 2021 e il 2020 sono stati anni difficili per le aziende italiane, investite da una crisi senza precedenti. Le imprese hanno reagito impegnandosi per garantire la continuità produttiva tutelando la salute dei lavoratori, hanno riorganizzato il lavoro per renderlo più flessibile e facilitare la conciliazione con le esigenze familiari, hanno sostenuto le istituzioni sanitarie e le comunità locali. **La reazione alla pandemia ha impresso un salto di qualità al welfare aziendale** ampliando il numero delle imprese attive, arricchendo il range delle iniziative adottate e soprattutto **generando una nuova consapevolezza del ruolo sociale delle imprese**.

LE IMPRESE DURANTE LA CRISI HANNO ACQUISITO CONSAPEVOLEZZA DEL LORO RUOLO SOCIALE E HANNO REAGITO IMPEGNANDOSI A FAVORE DEI LAVORATORI E DELLE COMUNITÀ LOCALI

¹ Il campione e il metodo d'indagine sono descritti in appendice: *La ricerca: campione e metodo*, pag. 94

Osserviamo le iniziative adottate nei due anni di emergenza: la **FIGURA 2** dà un'idea dell'ampiezza e della qualità dello sforzo sostenuto. 43,8% delle aziende hanno offerto presidi di prevenzione e servizi diagnostici, tra i quali tamponi e test sierologici. Molte hanno ampliato i servizi sanitari già disponibili o ne hanno creato di nuovi: 25,7% hanno esteso le coperture assicurative; 21,3% hanno offerto prestazioni sanitarie a distanza, come servizi di consulto medico o psicologico. È stato rilevante il cambiamento affrontato per adeguare l'organizzazione del lavoro aumentando la flessibilità oraria e i permessi (35,8%), così come l'impegno economico a sostegno dei dipendenti: 38,2% hanno erogato bonus, aumenti temporanei delle retribuzioni, integrazioni alla cassa integrazione. 39% hanno sviluppato in modo innovativo la formazione, introducendo soluzioni

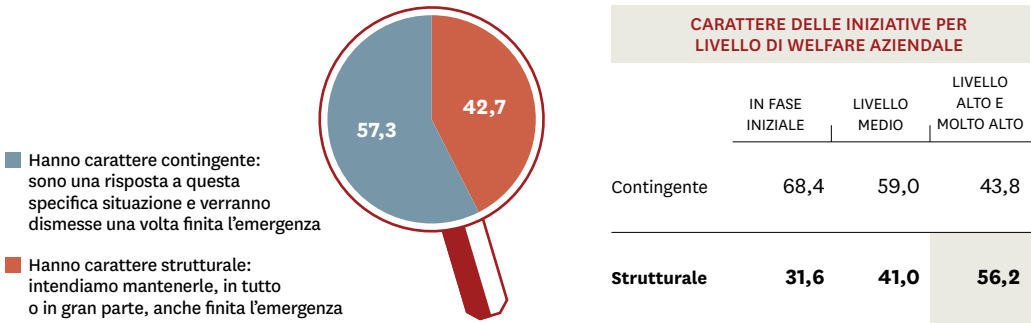
FIGURA 2
Iniziative di welfare in risposta all'emergenza
QUOTE % DI IMPRESE



digitali. Una quota più limitata di aziende, circa il 7%, hanno sostenuto le famiglie nell'assistenza agli anziani, nella cura dei figli e nelle spese scolastiche. Le imprese, inoltre, hanno offerto contributi alle comunità e alle istituzioni pubbliche, con donazioni (16,4%) e con attività a sostegno del sistema sanitario o della ricerca (9,2%). La gran parte di queste iniziative sono tuttora in corso.

Questo sforzo ha modificato in modo permanente il welfare aziendale, come appare nella **FIGURA 3**: 42,7% delle imprese che hanno attuato iniziative in risposta all'emergenza intendono mantenerle anche in futuro, considerandole una componente strutturale del loro welfare.

FIGURA 3
Carattere delle iniziative in risposta all'emergenza
QUOTE % DI IMPRESE - BASE: IMPRESE CON ALMENO UNA INIZIATIVA ATTUATA



E i lavoratori ne hanno riconosciuto il valore: il gradimento è positivo o eccellente nell'88% dei casi (**FIGURA 4**). Una valutazione molto superiore alla media generale delle iniziative di welfare.

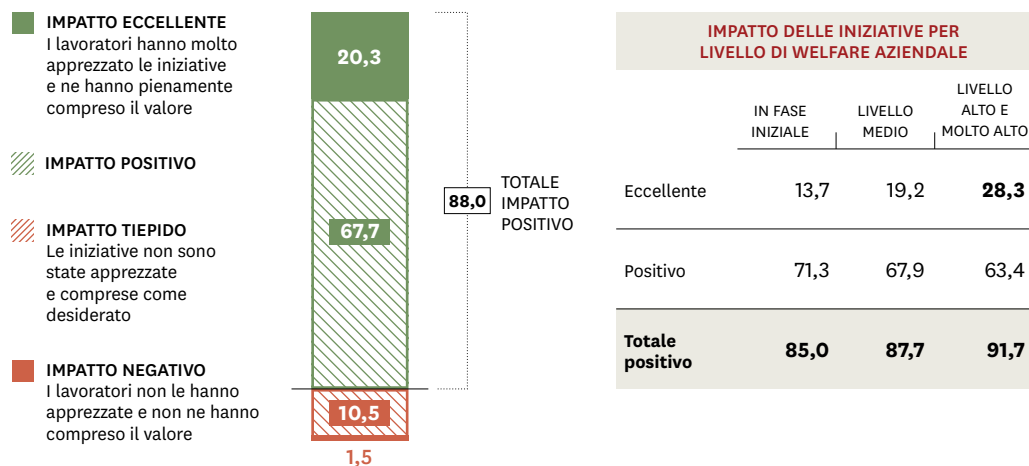
Ma l'analisi delle iniziative non basta, da sola, a descrivere il significato assunto dal welfare aziendale: in questo lungo periodo di difficoltà e disorientamento **le imprese si sono poste come punto di riferimento per i lavoratori, le famiglie, le comunità.**

LE INIZIATIVE ATTUATE DALLE IMPRESE IN RISPOSTA ALL'EMERGENZA SONO STATE ACCOLTE MOLTO POSITIVAMENTE DAI LAVORATORI

FIGURA 4

Impatto sui lavoratori delle iniziative di risposta all'emergenza

QUOTE % DI IMPRESE



La crisi Covid ha evidenziato le difficoltà provocate dalla polverizzazione del tessuto sociale. 8,4 milioni di famiglie sono costituite da persone singole e 2,5 milioni da un genitore solo con figli a carico²: nell'insieme il 42,7% dei nuclei familiari hanno carattere individuale. Soprattutto gli anziani hanno vissuto un interminabile periodo di sofferenza e

isolamento: in Italia 4 milioni di persone con più di 65 anni (29% del totale) vivono sole. Ma un po' tutte le famiglie hanno dovuto gestire il sovraccarico degli impegni di cura senza poter contare su adeguati sostegni.

Anche le difficoltà del sistema scolastico, oltre

che peggiorare il livello di istruzione dei bambini e dei ragazzi, si sono ribaltate sulle famiglie.

Quando parliamo di crisi del welfare non dobbiamo pensare solo all'indebolimento, negli ultimi decenni, delle capacità di prestazione dei servizi pubblici. Al centro di tutto c'è il cambiamento demografico, la frammentazione del tessuto sociale e soprattutto lo sgretolamento

LA CRISI COVID HA EVIDENZIATO LA FRAGILITÀ SOCIALE

² Fonte: ISTAT 2020

della famiglia multigenerazionale che è sempre stata la rete primaria di protezione sociale. E questa trasformazione pone due questioni alle quali certamente non è facile dare risposta. La prima attiene alla molteplicità dei bisogni emergenti e delle condizioni familiari. Si tratta di aiutare le famiglie e le persone rispondendo caso per caso, puntualmente, ai loro bisogni e alle loro attese. Per questo motivo il necessario modello di riferimento è il principio europeo della sussidiarietà: le soluzioni più efficienti sono quelle offerte, in prima istanza, dalle istituzioni più vicine alle famiglie. La seconda questione ha a che fare col significato più ampio dell'operazione di rigenerazione del welfare nel nostro Paese: **non si tratta solo di fornire servizi, si tratta di offrire ancoraggi, punti di riferimento per riannodare relazioni, reti di solidarietà.**

Ci pare che l'esperienza del welfare aziendale nella prova del Covid debba essere esaminata in questa prospettiva. Certamente il sistema delle imprese è ancora lontano, oggi, dal poter dare una risposta adeguata ad esigenze così grandi e complesse. Ma le imprese hanno dimostrato di avere acquisito consapevolezza del proprio ruolo sociale. Sono vicine alle famiglie, capaci di rilevarne i bisogni e di fornire soluzioni puntuali. Le 660.000 piccole e medie imprese sono presenti ovunque nel territorio, in grado di consorzarsi tra loro, superando i limiti dimensionali, e di relazionarsi con le istituzioni locali, con il sistema sanitario e quello scolastico, con le organizzazioni del terzo settore. Le imprese possono agire come aggregatore di domanda, rendendo possibile l'accesso collettivo a soluzioni che su base individuale risulterebbero troppo costose. Infine, come vedremo meglio nel terzo capitolo di questo rapporto, le imprese stanno imparando a governare il proprio impatto sociale, e avviano iniziative, talvolta vere e proprie strategie, di gestione dell'impatto verso i numerosi soggetti con cui interagiscono: i lavoratori e le loro famiglie, le comunità e le istituzioni locali, la catena dei fornitori, i consumatori.

LE IMPRESE SONO VICINE ALLE FAMIGLIE, CAPACI DI RILEVARNE I BISOGNI E DI FORNIRE SOLUZIONI PUNTUALI

Ora che il Paese, con il PNRR, sta avviando uno sforzo senza precedenti per rigenerare e innovare i sistemi di welfare sviluppando nuovi servizi di prossimità, ci pare fondamentale **valorizzare il contributo che può essere dato dal welfare aziendale a questo grande progetto comune, grazie alla capacità delle imprese di raggiungere le famiglie, aggregare la domanda, sostenere le comunità.**

Il cambiamento nella cultura di gestione delle imprese, accelerato dalla reazione alla crisi nel 2020, si è consolidato nel 2021. Per il 92,2% dei responsabili intervistati (nel 2020 erano il 91,5%) la salute e la

FIGURA 5

Come l'emergenza ha cambiato il significato del welfare aziendale

QUOTE % DI IMPRESE

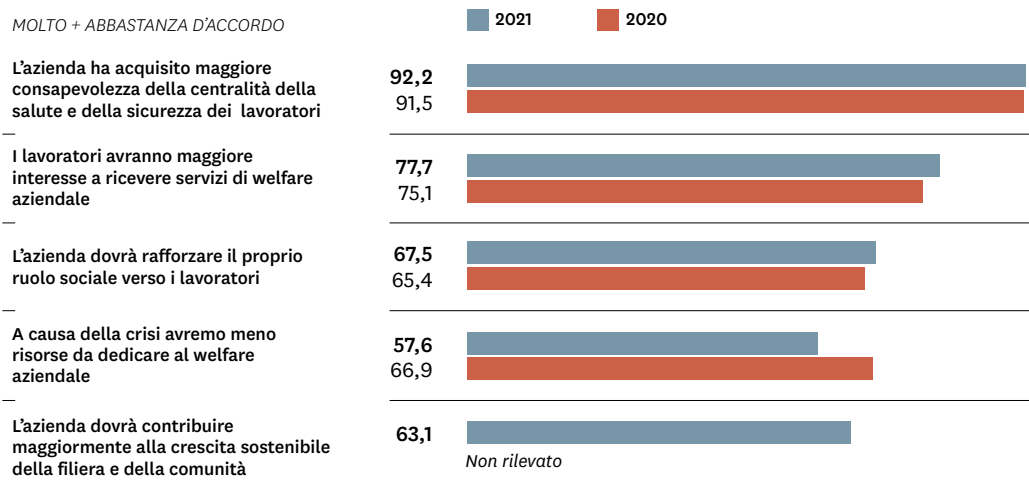


FIGURA 6

Come l'emergenza ha cambiato il significato del welfare aziendale per dimensioni, settori e livelli di welfare

QUOTE % DI IMPRESE

MOLTO + ABBASTANZA D'ACCORDO		FASCIA DIMENSIONALE (n. addetti)					SETTORE ECONOMICO						LIVELLO DI WELFARE AZIENDALE		
		MENO DI 10	DA 10 A 50	DA 51 A 100	DA 101 A 250	DA 251 A 1.000	INDUSTRIA	COMMERCIO E SERVIZI	STUDI E SERVIZI PROF.	ARTIGIANATO	AGRICOLTURA	TERZO SETTORE	IN FASE INIZIALE	LIVELLO MEDIO	LIVELLO ALTO E MOLTO ALTO
L'azienda ha acquisito maggiore consapevolezza della centralità della salute e della sicurezza dei lavoratori	92,2	91,2	92,9	92,8	92,0	97,1	92,6	92,0	92,4	91,3	91,9	95,2	88,0	94,0	94,9
I lavoratori avranno maggiore interesse a ricevere servizi di welfare aziendale	77,7	74,8	79,8	83,4	81,2	92,8	79,6	77,1	78,6	77,7	75,4	85,1	67,9	80,4	88,3
L'azienda dovrà rafforzare il proprio ruolo sociale verso i lavoratori	67,5	64,2	69,6	73,9	74,4	87,9	67,0	69,9	67,6	64,8	63,8	74,7	57,0	69,3	80,9
L'azienda dovrà contribuire maggiormente alla crescita sostenibile della filiera e della comunità	63,1	59,7	66,1	65,2	65,2	72,6	61,3	63,7	63,0	55,6	69,2	68,9	51,7	65,3	77,1
A causa della crisi avremo meno risorse da dedicare al welfare aziendale	57,6	61,5	55,1	49,6	45,9	45,0	58,4	58,8	50,1	59,9	55,2	57,2	60,4	58,9	50,4

sicurezza dei lavoratori si sono imposte come valori centrali nella gestione dell'azienda (**FIGURA 5**). Per il 77,7% la domanda di servizi di welfare da parte dei lavoratori è destinata in futuro a crescere. Certo, la crisi ha ridotto le risorse disponibili per le iniziative di welfare, ma questa difficoltà si va attenuando: era segnalata dal 66,9% delle imprese nel 2020 ed ora dal 57,6%. E in ogni caso, nonostante le difficoltà economiche, due imprese su tre manifestano l'intenzione di rafforzare l'impegno sociale verso i lavoratori (67,5%) e verso gli stakeholder esterni: la comunità locale e la filiera produttiva (63,1%).

È interessante osservare, nella **FIGURA 6**, come questi livelli di consapevolezza si distribuiscono per segmenti di imprese. Anzitutto per classi dimensionali: l'orientamento alla responsabilità sociale è più evidente nelle aziende maggiori ma è forte anche nelle più piccole. La principale differenza è nelle difficoltà economiche, che potrebbero limitare il welfare aziendale nel 61,5% delle microimprese (inferiori a

NONOSTANTE LE DIFFICOLTÀ ECONOMICHE 2 IMPRESE SU 3 SONO INTENZIONATE A RAFFORZARE L'IMPEGNO NEL WELFARE AZIENDALE

10 addetti) e solo nel 45% delle imprese maggiori (oltre 250 addetti). Le distanze tra settori produttivi non sono significative. È invece da segnalare la forte correlazione con i livelli di welfare: le imprese con una maggiore esperienza di welfare aziendale hanno maturato una consapevolezza del proprio ruolo sociale molto più forte e diffusa.

Per approfondire come l'emergenza Covid ha modificato il welfare aziendale è importante considerare che la crisi ha colpito le imprese in modo molto differenziato. 51% hanno subito perdite del volume di affari, che nella metà dei casi (24,7% del totale) sono state molto pesanti, superiori al 20% del fatturato (**FIGURA 7**). Sono stati gravemente colpiti i comparti del turismo, della ristorazione, dello spettacolo, dei trasporti, dell'abbigliamento. D'altra parte nel 2020 il 16% delle imprese sono riuscite a crescere. La **FIGURA 8** rappresenta l'impatto della crisi per le

classi di segmentazione utilizzate nella nostra analisi. Le perdite più gravi sono state subite dalle microimprese, soprattutto nei settori del commercio e servizi e dell'artigianato, e nel Sud più che nelle altre aree geografiche.

Il Covid ha provocato impatti strutturali. Due imprese su dieci negli ultimi due anni hanno dovuto ridurre la forza lavoro, e il

LA METÀ DELLE IMPRESE HA SUBITO PERDITE DI FATTURATO, PER UNA SU QUATTRO LA CONTRAZIONE È MOLTO PESANTE (OLTRE 20%)

FIGURA 8

Variazione del fatturato 2020 rispetto al 2019 per dimensioni, settori e aree geografiche

QUOTE % DI IMPRESE

	MEDIA	FASCIA DIMENSIONALE (n. addetti)					SETTORE ECONOMICO						AREA GEOGRAFICA		
		MENO DI 10	DA 10 A 50	DA 51 A 100	DA 101 A 250	DA 251 A 1.000	INDUSTRIA	COMMERCIO E SERVIZI	STUDI E SERVIZI PROF.	ARTIGIANATO	AGRICOLTURA	TERZO SETTORE	NORD	CENTRO	SUD - ISOLE
Crescita (oltre +5%)	15,9	12,7	18,1	23,2	23,0	19,6	18,9	16,2	17,7	13,1	14,8	9,0	16,5	15,9	14,3
—															
Sostanziale stabilità (da -5% a +5%)	33,0	31,0	34,6	34,7	37,2	42,2	32,5	29,9	47,9	28,4	36,7	46,5	34,6	32,0	30,4
—															
Flessione da -5% a -20%	26,5	25,8	27,2	25,7	28,8	26,9	27,8	26,4	23,5	29,8	23,6	24,9	27,7	24,6	25,4
—															
Flessione oltre il -20%	24,7	30,5	20,2	16,3	11,1	11,2	20,8	27,5	11,0	28,7	24,9	19,6	21,3	27,6	30,0

FIGURA 7

Variazione del fatturato 2020 rispetto al 2019
QUOTE % DI IMPRESE

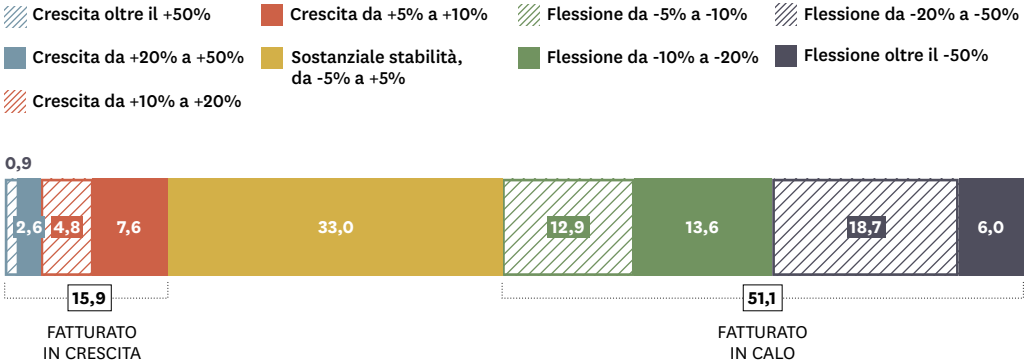


FIGURA 9

Cambiamenti aziendali avvenuti nel 2020 - 2021

QUOTE % DI IMPRESE

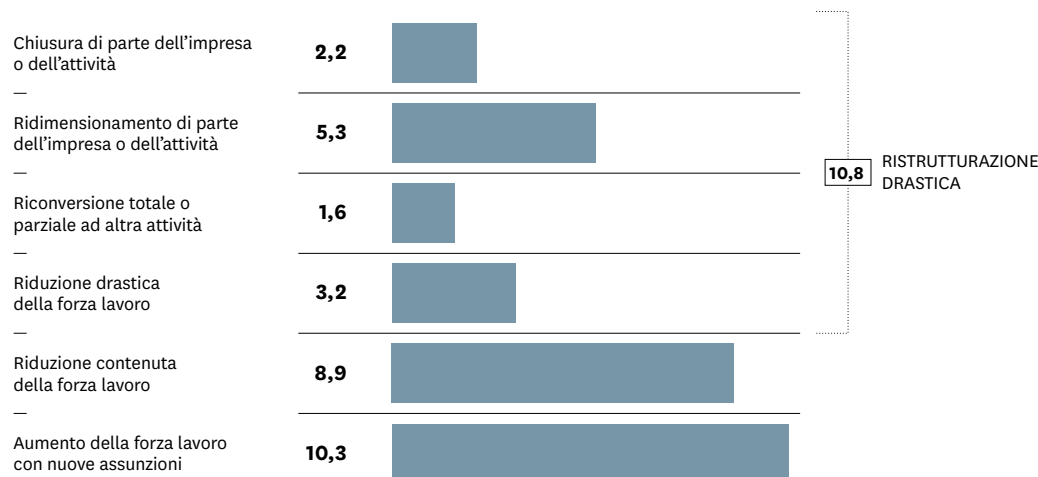
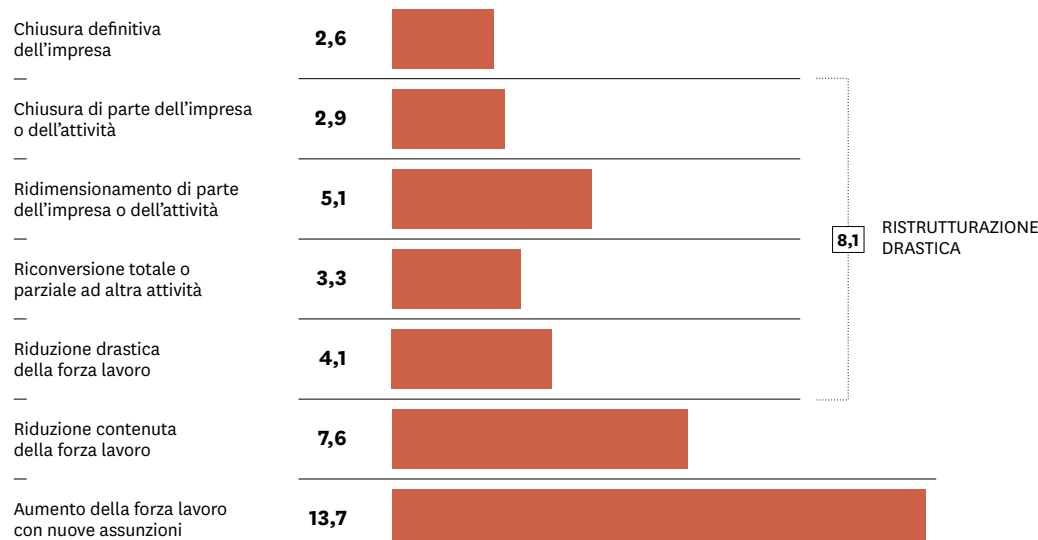


FIGURA 10

Prospettive aziendali a breve termine (2021)

QUOTE % DI IMPRESE



10,8% in modo drastico (**FIGURA 9**). Poche (2,2%) hanno chiuso l'attività, alcune l'hanno ridimensionata (5,3%) o riconvertita (1,6%). 10,3%, hanno invece aumentato gli organici e assunto nuovo personale.

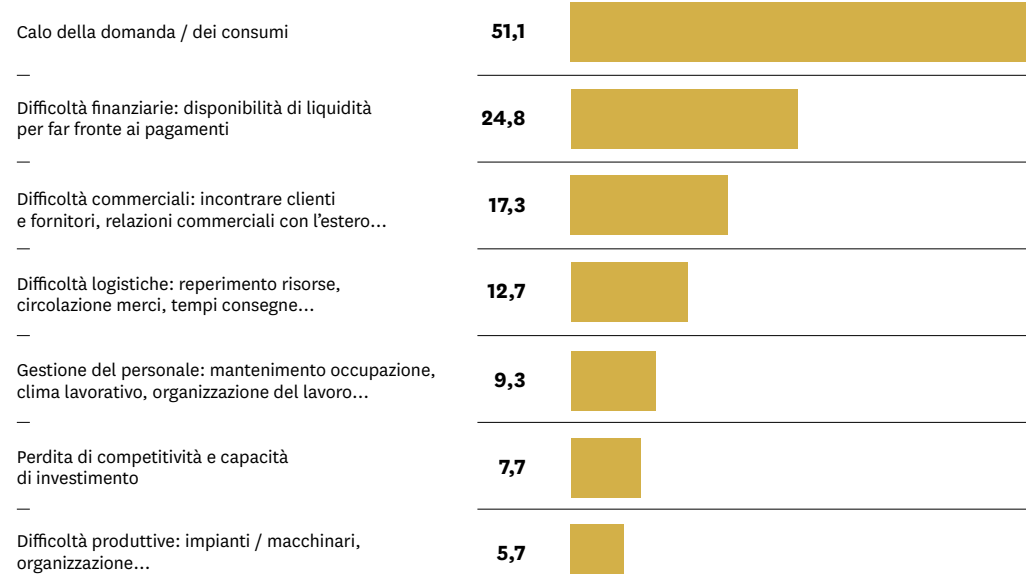
Ora entriamo nella fase di ripresa, nella quale si presenteranno difficoltà di tipo nuovo, connesse al necessario riavvio della dinamica occupazionale con la progressiva eliminazione del blocco dei licenziamenti, la riduzione degli ammortizzatori sociali e dei sussidi. La nostra indagine mostra un sistema produttivo che nell'insieme ha tenuto e le cui prospettive per il prossimo futuro sono molto differenziate, come appare nella **FIGURA 10**. A breve termine 2,6% di imprese pensano di dover chiudere; 8,1% affronteranno una ristrutturazione drastica, con ridimensionamento e riconversione delle attività e riduzione della forza lavoro; 7,6% pensano a riduzioni contenute del personale. Più numerose (13,7%) sono le aziende in crescita che assumeranno nuovi dipendenti. La grande maggioranza, due terzi delle imprese, affronteranno questa fase senza rilevanti modifiche di struttura.

Ciò che nella nuova fase preoccupa maggiormente gli imprenditori è la capacità di ripresa del mercato (**FIGURA 11**). Il calo della domanda

FIGURA 11

Fattori di preoccupazione

QUOTE % DI IMPRESE - MASSIMO TRE RISPOSTE



e la lentezza nella ripresa dei consumi sono il problema principale per il 51,1% degli intervistati. Il rischio maggiore è che, perdurando le difficoltà provocate dalla pandemia, la ripresa tardi ulteriormente o non sia sufficientemente robusta. Si aggiungono altre preoccupazioni meno diffuse. Una impresa su quattro (24,8%) teme di trovarsi in difficoltà finanziarie, con problemi di liquidità nei pagamenti. Altre (17,3%) soffrono difficoltà commerciali: non è ancora tornato fluido il sistema delle relazioni con i clienti e i fornitori, soprattutto per chi lavora con l'estero. Si aggiungono, per il 12,7% delle imprese, i problemi logistici: dal reperimento delle risorse alla circolazione delle merci ai tempi di consegna. Una quota minore di imprese, 9,3%, vede prevalenti problemi di organizzazione del lavoro e di gestione del personale, con difficoltà a mantenere i livelli occupazionali.

La **FIGURA 12** ci aiuta a comprendere come le difficoltà si presentino differenziate per segmenti di impresa. Le preoccupazioni di mercato sono prevalenti in tutte le classi dimensionali e i settori produttivi. Le difficoltà finanziarie riguardano in modo molto maggiore le microimprese, meno sostenute dagli aiuti pubblici e dal sistema creditizio. I problemi di riorganizzazione degli sbocchi commerciali e di gestione del personale sono invece più preoccupanti per le aziende più grandi, con sistemi organizzativi e di business più complessi.

IL CALO DELLA
DOMANDA E LA LENTA
RIPRESA DEI CONSUMI
SONO LE PRINCIPALI
PREOCCUPAZIONI DELLE
IMPRESE

FIGURA 12

Fattori di preoccupazione per dimensioni e settori
QUOTE % DI IMPRESE - MASSIMO TRE RISPOSTE

	MEDIA	FASCIA DIMENSIONALE (n. addetti)					SETTORE ECONOMICO					
		MENO DI 10	DA 10 A 50	DA 51 A 100	DA 101 A 250	DA 251 A 1.000	INDUSTRIA	COMMERCIO E SERVIZI	STUDI E SERVIZI PROF.	ARTIGIANATO	AGRICOLTURA	TERZO SETTORE
Calo della domanda / dei consumi	51,1	52,1	51,2	41,5	42,0	47,8	50,4	52,5	38,2	54,6	52,9	36,2
Difficoltà finanziarie	24,8	29,7	21,2	14,7	15,3	10,0	19,3	25,3	27,4	23,5	30,5	21,4
Difficoltà commerciali	17,3	16,3	17,5	26,0	17,5	23,7	16,2	19,0	18,1	11,7	19,7	16,9
Difficoltà logistiche	12,7	11,4	13,7	16,1	13,3	14,3	17,2	12,0	7,9	14,2	9,5	13,6
Gestione del personale	9,3	7,7	10,2	12,6	17,4	21,4	7,0	9,0	13,4	9,3	8,5	21,4
Perdita di competitività e capacità di investimento	7,7	8,2	7,0	8,1	8,0	7,4	7,3	8,5	11,9	6,2	6,1	8,1
Difficoltà produttive	5,7	6,3	5,1	5,9	6,7	2,8	7,7	4,0	2,7	7,4	7,6	1,2

In questo contesto di ripresa e di perduranti difficoltà e rischi le imprese italiane vedono il welfare aziendale come un fattore di gestione destinato ad accrescere la sua importanza.

NONOSTANTE LA CRISI,
QUASI METÀ DELLE IMPRESE
INTENDONO SVILUPPARE
IL WELFARE AZIENDALE
NEL PROSSIMO FUTURO

Si osservi la **FIGURA 13**: solamente 2,3% di imprese pensano di dover ridurre le iniziative di welfare. 13,2% le aumenteranno, incrementando anche gli investimenti. Un terzo delle imprese svilupperanno un range più ampio di iniziative ma senza appesantire in modo rilevante i costi, grazie anche alla possibilità di utilizzare i vantaggi fiscali. Metà delle imprese (50,3%) manterranno sostanzialmente invariate le iniziative di welfare.

Le imprese che, nonostante la crisi, intendono rafforzare le azioni e gli investimenti di welfare aziendale sono principalmente quelle di maggiore dimensione e quelle che, avendo già raggiunto un livello di welfare elevato, sono più consapevoli della sua utilità per gli obiettivi di business dell'azienda (**FIGURA 14**).

FIGURA 13

Prospettive del welfare aziendale a medio termine
(prossimi 3-5 anni)

QUOTE % DI IMPRESE

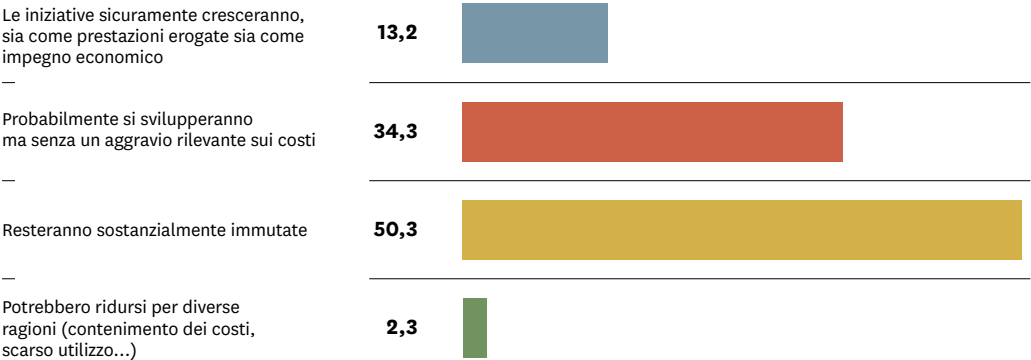


FIGURA 14

Prospettive del welfare aziendale a medio termine per dimensioni e livelli di welfare

QUOTE % DI IMPRESE

	MEDIA	FASCIA DIMENSIONALE (n. addetti)					LIVELLO DI WELFARE AZIENDALE		
		MENO DI 10	DA 10 A 50	DA 51 A 100	DA 101 A 250	DA 251 A 1.000	IN FASE INIZIALE	LIVELLO MEDIO	LIVELLO ALTO E MOLTO ALTO
Sicuramente cresceranno, sia come prestazioni erogate sia come impegno economico	13,2	10,5	14,8	16,7	25,6	30,6	5,1	12,6	27,9
Probabilmente si svilupperanno ma senza un aggravio rilevante sui costi	34,3	30,7	37,2	40,7	36,0	43,5	21,2	38,4	47,7
Resteranno sostanzialmente immutati	50,3	55,7	46,4	41,5	37,7	23,6	70,1	47,4	23,1
Potrebbero ridursi per diverse ragioni (contenimento dei costi, scarso utilizzo...)	2,3	3,1	1,6	1,1	0,8	2,2	3,7	1,6	1,2

SEZIONE

2

SEI ANNI DI EVOLUZIONE
DEL WELFARE AZIENDALE

Il modello di analisi Welfare Index PMI, giunto alla sesta edizione, è stato arricchito tanto nell’oggetto di indagine quanto nei criteri di misurazione.

Per quanto riguarda l’oggetto sono state introdotti due nuovi ambiti di rilevazione: l’impegno delle aziende nella tutela dei diritti e delle diversità e la responsabilità sociale verso i consumatori e i fornitori. Inoltre sono state introdotte nuove variabili in ambiti già esaminati: capitale umano, condizioni di lavoro, welfare di comunità. Il nuovo modello, illustrato nella **FIGURA 15**, è strutturato in dieci aree che accorpano le dodici del modello precedente e le integrano con i nuovi contenuti³.

Per quanto riguarda i criteri di misurazione sono stati introdotti nuovi indicatori che permettono di valutare le attività di welfare aziendale sotto diversi aspetti:

- Indicatori di **iniziativa**: misurano l’ampiezza delle misure di welfare adottate e l’intensità delle iniziative in ogni area.
- Indicatori di **capacità gestionale**: misurano la proattività delle imprese (capacità di intraprendere iniziative proprie, non solo in applicazione dei contratti nazionali), il coinvolgimento dei lavoratori, la comunicazione, la conoscenza delle norme, l’adozione di policy formalizzate con regolamenti e accordi.
- Indicatori di **performance**: misurano i livelli effettivi di attuazione delle iniziative (entità della spesa, ampiezza della popolazione beneficiaria delle attività, esistenza di controlli e certificazioni) e i risultati ottenuti: per esempio indici di sicurezza del lavoro (infortuni), turnover dei dipendenti, indici di parità dei diritti e delle opportunità (quota effettiva di donne nella forza lavoro e in ruoli di responsabilità, quota di giovani nella forza lavoro).

³ Per la descrizione del modello di analisi vedi in appendice: *Il modello Welfare Index PMI*, pag. 97

FIGURA 15

Le dieci aree del welfare aziendale

		CRITERI DI MISURAZIONE		
1	Previdenza e protezione	Iniziativa	Capacità gestionale	Performance
2	Salute e assistenza			
3	Conciliazione vita-lavoro			
4	Sostegno economico ai lavoratori			
5	Sviluppo del capitale umano			
6	Sostegno per educazione e cultura			
7	Diritti, diversità e inclusione			
8	Condizioni lavorative e sicurezza			
9	Responsabilità sociale verso consumatori e fornitori			
10	Welfare di comunità			

L’indice Welfare Index PMI è la misura che sintetizza il livello di welfare delle aziende, utilizzando tutti gli indicatori sopra indicati.

La **FIGURA 16** rappresenta la classificazione generale delle imprese per livelli di welfare aziendale. Le imprese con livello molto alto, 4,7% del totale, hanno un indice superiore a 35, mentre quelle con un livello alto (indice compreso tra 25 e 35) sono il 16,3%. Le imprese di livello medio, indice tra 15 e 25, sono il 43,1%, mentre 35,8% si trovano a un livello iniziale, con indice inferiore a 15.

La **FIGURA 17** rappresenta l’evoluzione del welfare aziendale in questi sei anni (i criteri di misurazione dell’attuale modello sono stati applicati all’intera serie storica stimando con tecniche di regressione i valori mancanti nelle annualità precedenti). Il ritmo di crescita è stato sostenuto: le imprese con un livello di welfare elevato (molto alto e alto) sono più che raddoppiate, passando dal 9,7% nel 2016 all’attuale 21%. E le imprese a livello di welfare iniziale sono diminuite dal 49,3% al 35,8%.

**DAL 2016 LE IMPRESE
CON UN LIVELLO ALTO E
MOLTO ALTO DI WELFARE
AZIENDALE SONO
PIÙ CHE RADDOPPIATE**

Il terzo settore, costituito da organizzazioni non profit con forte orientamento ai valori sociali, ha la quota maggiore di imprese con livello di welfare elevato (43,5%), seguito dal settore dei servizi e studi

FIGURA 16

Livelli di welfare aziendale

QUOTE % DI IMPRESE

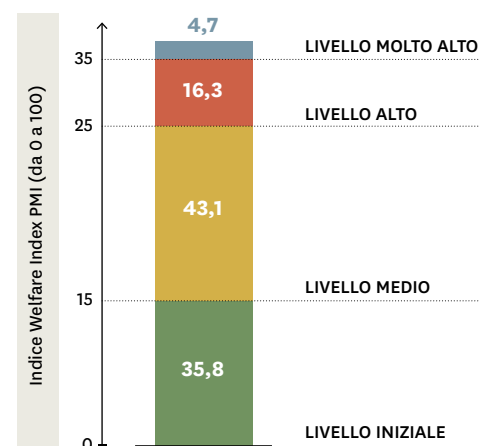
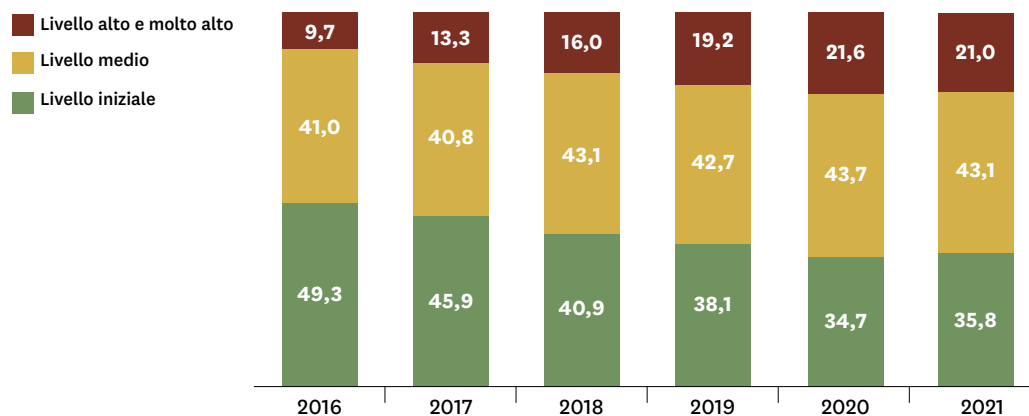


FIGURA 17

Evoluzione dei livelli di welfare aziendale - Trend storico

QUOTE % DI IMPRESE



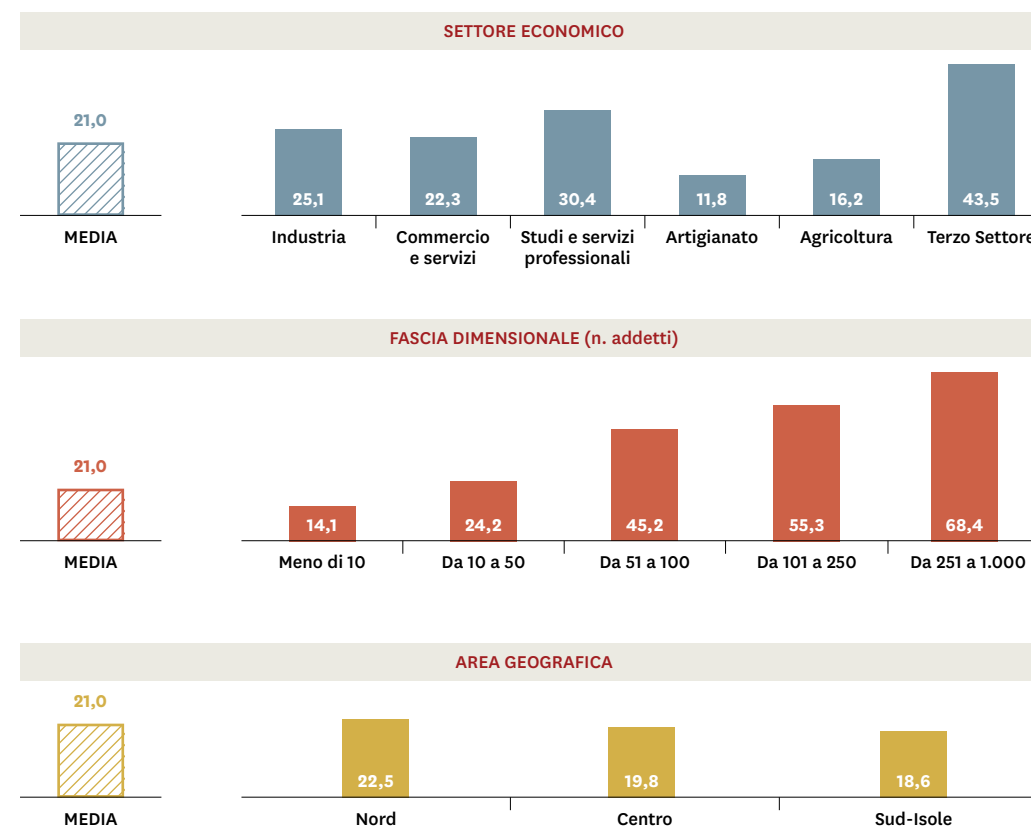
professionali (30,4%) e dall'industria (25,1%). Il livello di welfare è fortemente correlato alla dimensione aziendale, ed è maggiore nelle imprese oltre i 250 addetti, di cui il 68,4% raggiungono un livello elevato. Ma l'esperienza del welfare aziendale si è diffusa anche tra le imprese minori, e tra le microimprese con meno di 10 addetti 14,1% hanno raggiunto un livello elevato. Si conferma una diffusione omogenea nel territorio: le differenze tra Nord (22,5% di imprese a livello elevato) e Sud (18,6%) non sono così grandi come in altri ambiti dell'economia (FIGURA 18).

NON CI SONO GRANDI DIFFERENZE TRA NORD E SUD NELLA DIFFUSIONE DEL WELFARE AZIENDALE

FIGURA 18

Imprese con livello di welfare alto e molto alto per dimensioni, settori e aree geografiche

QUOTE % DI IMPRESE



La **FIGURA 19** analizza il livello di welfare aziendale nelle dieci aree, indicando in ognuna la quota di imprese a livello di welfare elevato (molto alto e alto) e la quota con un livello almeno medio. E la **FIGURA 20** mostra la dinamica evolutiva delle aree, utilizzando come indicatore la variazione della quota di imprese a livello elevato⁴.

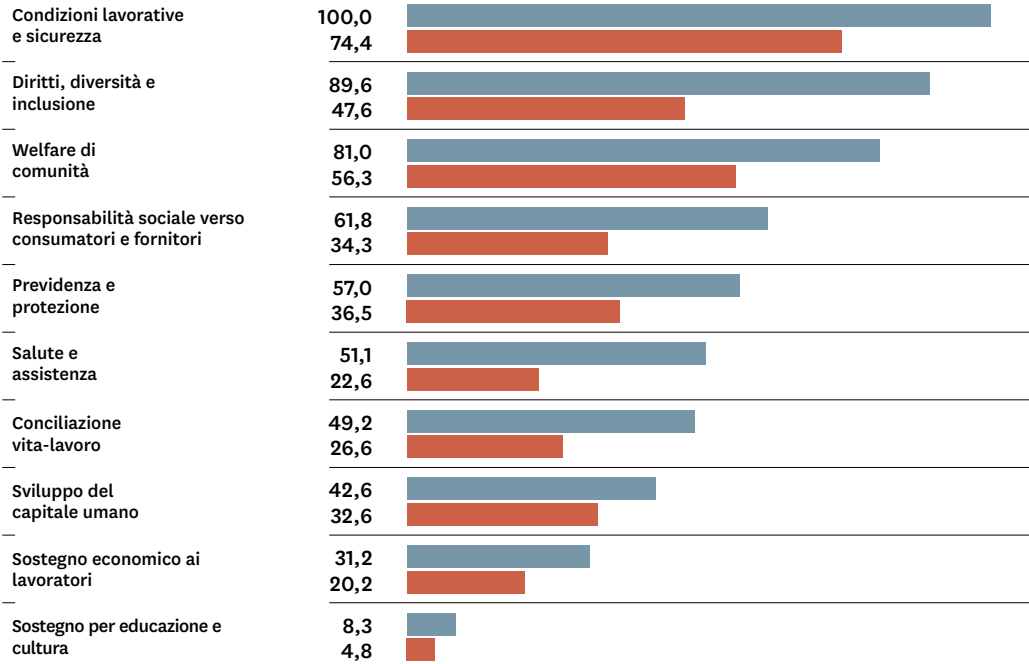
L'area più matura è Condizioni lavorative e sicurezza, nella quale tutte le imprese raggiungono un livello almeno medio (determinato dall'applicazione di norme contrattuali) e 74,4% raggiungono un livello elevato. Nell'area Diritti, diversità e inclusione il livello almeno medio, che potremmo definire di compliance, è raggiunto dalla gran parte delle

FIGURA 19

Livelli per aree del welfare aziendale

QUOTE % DI IMPRESE

■ Livello almeno medio ■ Livello alto e molto alto



⁴ Per un esame più dettagliato delle aree e delle iniziative che ne fanno parte si veda il capitolo 4 - Le dieci aree del welfare aziendale.

FIGURA 20

Imprese con livello alto e molto alto per aree del welfare aziendale - Trend storico

QUOTE % DI IMPRESE

	2017	2018	2019	2020	2021	TREND
Previdenza e protezione	31,1	31,6	32,9	36,4	36,5	↑
Salute e assistenza	14,8	15,5	16,5	20,5	22,6	↑↑
Conciliazione vita-lavoro	17,7	18,7	18,9	24,8	26,6	↑↑
Sostegno economico ai lavoratori	20,4	19,2	19,6	20,8	20,2	↔
Sviluppo del capitale umano	29,9	33,5	33,6	32,7	32,6	↔
Sostegno per educazione e cultura	2,4	2,6	3,2	3,7	4,8	↑↑
Diritti, diversità e inclusione	44,0	47,6	48,4	48,8	47,6	↔
Condizioni lavorative e sicurezza	74,0	74,5	75,3	75,6	74,4	↔
Responsabilità sociale verso consumatori e fornitori	non rilevato	non rilevato	non rilevato	non rilevato	34,3	
Welfare di comunità	54,9	56,0	55,6	54,9	56,3	↑

imprese (89,6%), ma tra queste e quelle di livello elevato (47,6%) il divario è notevole. È un'area in evoluzione, che riflette il cambiamento delle culture di management e della sensibilità sociale. La terza area per ampiezza delle iniziative è il Welfare di comunità: le imprese che offrono contributi e azioni di sostegno alla comunità esterna sono molto numerose (81%), ma è robusta anche la quota di quelle con impegno elevato (56,3%).

Seguono cinque aree in cui l'impegno delle imprese è significativo, con quote tra il 49% e il 62% di livello almeno medio: Responsabilità sociale verso consumatori e fornitori, Previdenza e protezione, Salute e assistenza, Conciliazione vita-lavoro, Sviluppo del capitale umano. Due di queste sono in rapida crescita: nella Salute e assistenza le imprese a livello di welfare elevato sono aumentate dal

LE AREE
IN MAGGIORE CRESCITA
SONO SALUTE
E ASSISTENZA
E CONCILIAZIONE
VITA-LAVORO

14,8% nel 2016 all'attuale 22,6%; nella Conciliazione vita-lavoro dal 17,7% al 26,6%. Sono aree particolarmente significative. La salute dei collaboratori e dei familiari si è affermata negli ultimi due anni come un valore centrale nella gestione delle imprese, e ventidue su cento hanno sviluppato programmi comprendenti piani di assicurazione sanitaria oltre le coperture previste dai contratti nazionali, servizi di prevenzione (diagnosi e campagne informative), prestazioni sanitarie aziendali (consulti medici e telemedicina, convenzioni con studi medici, odontoiatrici). La reazione al Covid ha impresso una svolta anche alle politiche per la conciliazione vita-lavoro: più di un quarto delle imprese hanno intrapreso iniziative che modificano l'organizzazione del lavoro, dallo smart working all'aumento di flessibilità degli orari.

LE IMPRESE INIZIANO A INVESTIRE NEL SOSTEGNO ALLE FAMIGLIE PER L'ISTRUZIONE DEI FIGLI E LA CULTURA

Le aree meno mature sono il Sostegno economico ai lavoratori e il Sostegno alle famiglie per educazione e cultura. Quest'ultima è una delle più importanti per lo scopo di riattivare l'ascensore sociale per le giovani generazioni. Il livello di istruzione in Italia è infatti tra i più bassi in Europa, soprattutto in ambito tecnico-scientifico. Il PNRR

stanza ingenti risorse per l'ammodernamento del sistema educativo, ma il problema dell'istruzione non può essere affrontato solo dal lato dell'offerta: occorre sostenere la domanda, e in particolar modo la capacità delle famiglie di provvedere al completamento del ciclo di istruzione dei giovani, obiettivo su cui il welfare aziendale può giocare un ruolo determinante. Le imprese con un livello elevato di iniziativa in quest'area sono tuttora poche (4,8%) ma in rapida crescita: raddoppiate rispetto al 2016.

La proattività delle imprese e il coinvolgimento dei lavoratori sono fattori distintivi nelle politiche di welfare aziendale.

Definiamo proattive le aziende che hanno introdotto misure di welfare aggiuntive rispetto a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali, sia tramite contratti integrativi e regolamenti aziendali sia con iniziative unilaterali. Queste aziende sono il 66,1% del totale (**FIGURA 21**). L'indice di proattività è massimo tra le imprese con livello di welfare alto (89%) e molto alto (100%).

Coinvolgere i lavoratori è determinante per il successo delle politiche di welfare aziendale. La **FIGURA 22** mostra che quaranta imprese su cento attuano iniziative di coinvolgimento come incontri collettivi (28,2%), individuali (6,8%), più raramente indagini (4,7%). L'indice di coinvolgimento è direttamente proporzionale al livello di welfare raggiunto: esso passa dal 21,5% delle aziende con livello di welfare iniziale

FIGURA 21

Proattività nelle decisioni di welfare aziendale

QUOTE % DI IMPRESE

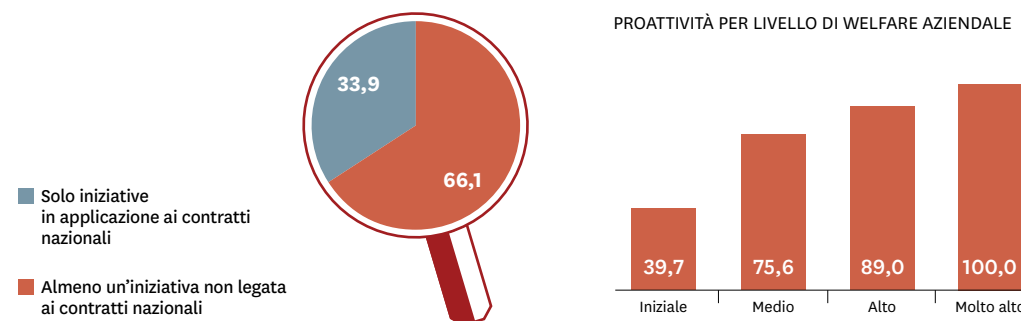
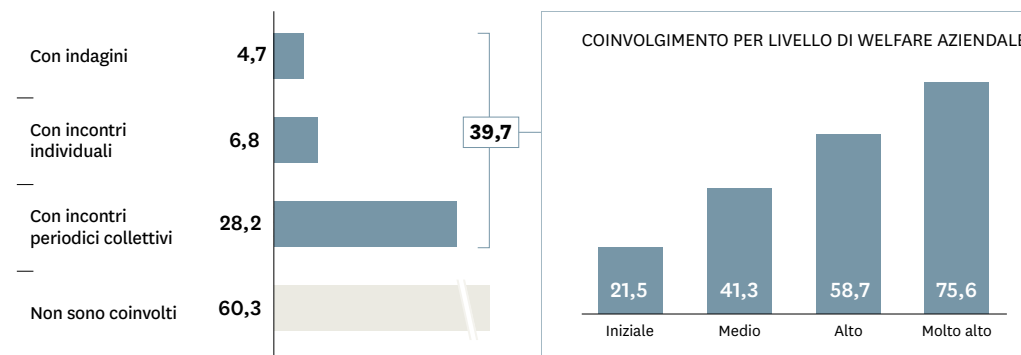


FIGURA 22

Coinvolgimento dei lavoratori nel welfare aziendale

QUOTE % DI IMPRESE



al 75,6% di quelle con livello molto alto. Le misure di distanziamento provocate dalla pandemia hanno aumentato le difficoltà nel coinvolgere i lavoratori. La **FIGURA 23** mostra

COINVOLGERE I LAVORATORI È DETERMINANTE PER IL SUCCESSO DELLE POLITICHE DI WELFARE AZIENDALE

il trend dell'indice di coinvolgimento, cresciuto dal 34,6% nel 2016 al 51,6% nel 2019, e diminuito nell'ultimo anno al 39,7%.

La **FIGURA 24** illustra i modi con cui le aziende rilevano i bisogni dei lavoratori e i livelli di soddisfazione per le iniziative adottate. Un terzo del totale (32,9%) praticano iniziative di ascolto, in crescita anche nell'ultimo anno (erano 30,2% nel 2020). Perlopiù le rilevazioni sono fatte con metodi informali, e solo il 6,8% utilizza sistemi strutturati; quota che sale al 24,1% nelle aziende maggiori. L'ascolto dei lavoratori è un fattore critico di successo: tra le aziende con livello di welfare molto alto 78,8% rilevano le esigenze e la soddisfazione, e 36,2% lo fanno con sistemi formalizzati.

FIGURA 23
Coinvolgimento dei lavoratori nel welfare aziendale - Trend storico
QUOTE % DI IMPRESE

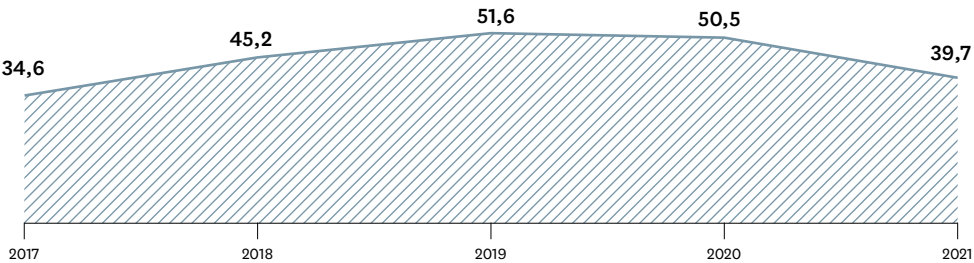
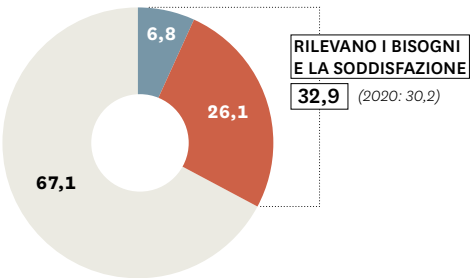


FIGURA 24
Rilevazione dei bisogni di welfare e della soddisfazione dei lavoratori
QUOTE % DI IMPRESE



- Sì, con sistemi formalizzati (questionari, colloqui periodici...)
- Sì, ma in maniera del tutto o principalmente informale
- Nessuna rilevazione

Lo sviluppo del welfare aziendale è stato sostenuto in questi anni da una molteplicità di fonti istitutive. Sicuramente un ruolo decisivo va attribuito alla contrattazione nazionale, che storicamente aveva creato gli istituti del welfare occupazionale collettivo. A questa si affiancano accordi di secondo livello come i contratti aziendali, interaziendali e territoriali. Accanto alle fonti negoziali, una spinta rilevante viene dall'iniziativa autonoma delle imprese. A seguito della norma che ha equiparato le fonti istitutive, oggi il welfare aziendale si avvale dell'apporto concorrente di tutte le fonti, unilaterali e negoziali.

SOLO IL 30,7% DELLE IMPRESE COMUNICANO IN MODO COMPLETO E SISTEMATICO LE MISURE DI WELFARE PREVISTE DAI CONTRATTI NAZIONALI

Il 97% delle imprese applicano un CCNL ma la diffusione effettiva dei servizi di welfare da questi previsti resta parziale, e una delle cause frenanti è senz'altro la difficoltà di comunicazione (**FIGURA 25**). Solo nel 30,7% delle imprese i lavoratori ricevono una comunicazione completa e sistematica sulle misure di welfare previste dai contratti nazionali; nel 30,7% dei casi l'informazione non è sistematica ed è limitata ad alcuni servizi, mentre nel 38,6% delle imprese è del tutto assente. La comunicazione sistematica e completa distingue le aziende con elevato livello di welfare, e raggiunge il 68,6% di quelle con livello molto alto.

Il welfare non grava in modo rilevante sui costi aziendali grazie agli incentivi previsti dalla normativa fiscale. Solo il 7,2% delle imprese sostengono per il welfare aziendale costi aggiuntivi rilevanti e, complessivamente, il 39,1% sostengono costi aggiuntivi (**FIGURA 26**). Nel corso degli anni questa quota è rimasta stabile.

FASCIA DIMENSIONALE (n. addetti)					LIVELLO DI WELFARE AZIENDALE			
MENO DI 10	DA 10 A 50	DA 51 A 100	DA 101 A 250	DA 251 A 1.000	LIVELLO INIZIALE	LIVELLO MEDIO	LIVELLO ALTO	LIVELLO MOLTO ALTO
5,6	6,8	13,4	20,6	24,1	1,2	4,3	16,4	36,2
23,6	28,5	25,8	23,3	31,3	11,3	29,7	43,1	42,6
70,8	64,7	60,9	56,1	44,5	87,5	66,0	40,5	21,2

FIGURA 25

Intensità della comunicazione svolta dall'impresa sulle misure di welfare aziendale previste dal CCNL

QUOTE % DI IMPRESE - BASE: IMPRESE CHE APPLICANO UN CCNL

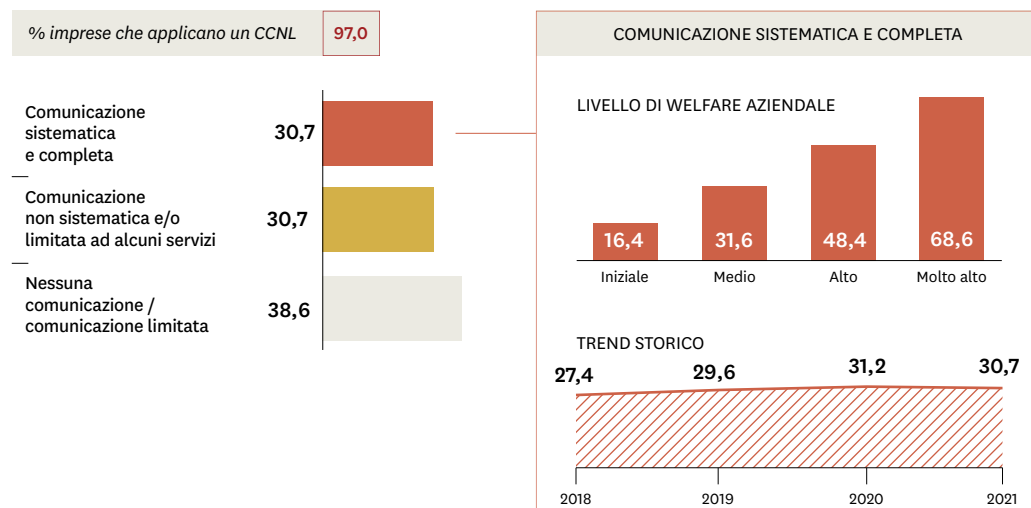
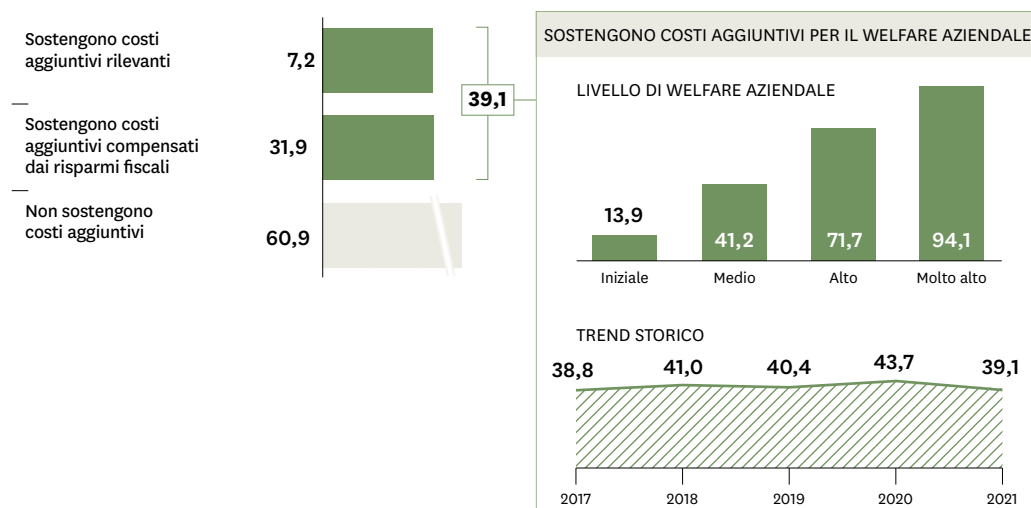


FIGURA 26

Il costo del welfare aziendale

QUOTE % DI IMPRESE



La disponibilità all'investimento è un fattore che più di altri distingue le imprese con un livello di welfare elevato: quelle che sostengono costi aggiuntivi sono il 71,7% delle imprese con livello alto e il 94,1% di quelle con livello molto alto di welfare aziendale.

LE AZIENDE CON LIVELLI ELEVATI DI WELFARE SOSTENGONO COSTI AGGIUNTIVI PER ATTUARE LE INIZIATIVE

Negli ultimi anni è cresciuta l'importanza del welfare aziendale nella contrattazione integrativa: accordi aziendali, interaziendali e territoriali; ma la fonte istitutiva più frequente è costituita dai regolamenti aziendali, che la normativa equipara a tutti gli effetti alle fonti negoziali.

La **FIGURA 27** mostra la crescita complessiva della negoziazione integrativa e dei regolamenti aziendali, dal 22,8% del 2019 al 33,7% del 2020. Le difficoltà provocate dalla pandemia hanno lievemente ridotto questa quota, che ora si attesta al 28,1%. Le fonti negoziali e i regolamenti caratterizzano le politiche di welfare delle aziende maggiori: raggiungono il 72,3% in quelle con oltre 250 addetti, e il 44,7% delle imprese con livello di welfare elevato.

Occorre peraltro considerare che la frammentazione del tessuto produttivo italiano, costituito prevalentemente da imprese di piccola dimensione, non favorisce la negoziazione di secondo livello. Solo il 28,1% delle imprese hanno un contratto integrativo o un regolamento: il 44,1% di questi prevedono premi di risultato e il 39,4% introducono o disciplinano servizi di welfare aziendale (**FIGURA 28**).

La conoscenza normativa e tecnica e la disponibilità in azienda di competenze dedicate sono fattori determinanti per l'attuazione e il successo dei programmi di welfare aziendale.

METÀ DELLE PMI HANNO UNA CONOSCENZA SOLO GENERALE DELLE NORME E DEGLI INCENTIVI LEGATI AL WELFARE AZIENDALE

La **FIGURA 29** rappresenta i livelli di conoscenza delle norme e degli incentivi fiscali. Solo un quarto delle imprese hanno una conoscenza in ambito di welfare aziendale discreta, molto o abbastanza precisa e dettagliata; 46,6% hanno una conoscenza solo generale e 28,9% ne hanno molto poca o nessuna. Le differenze correlate alla dimensione sono molto grandi: tra le microimprese quelle con un discreto livello di conoscenza sono il 18,2%, mentre tra le imprese maggiori, oltre 250 addetti, questa quota raggiunge il 57,4%. E quanto la conoscenza sia importante è dimostrato dalla sua correlazione con i livelli di welfare: la quota con un discreto livello di conoscenza varia dal 10,6% delle imprese con livello di welfare iniziale al 60,1% di quelle con livello molto alto.

FIGURA 27

Negoziazione integrativa e regolamento aziendale
QUOTE % DI IMPRESE

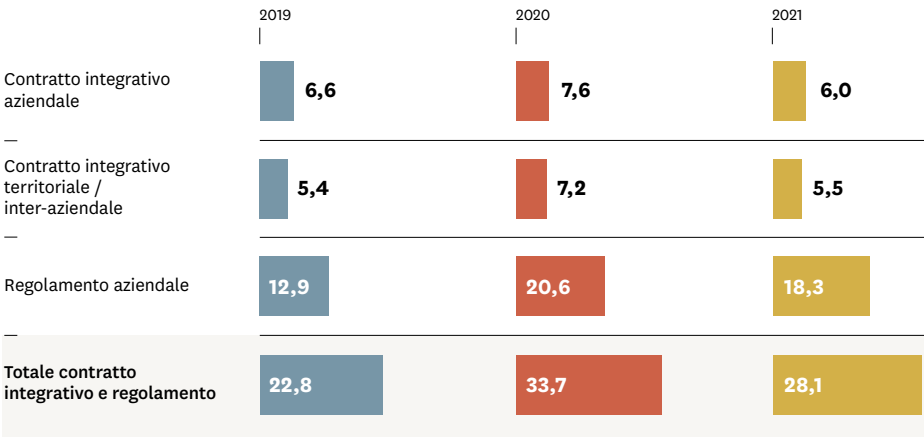


FIGURA 28

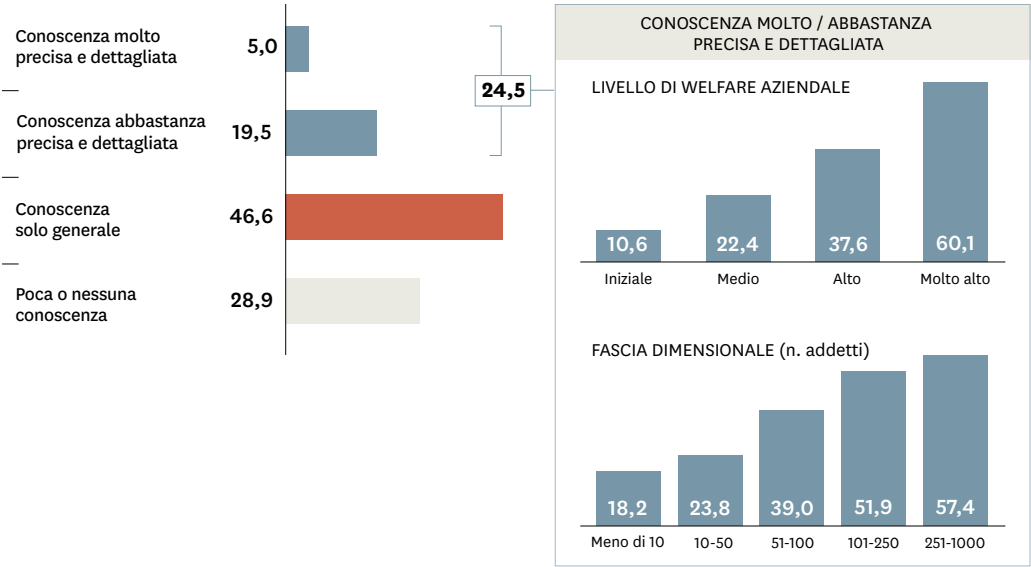
Contenuti dei contratti integrativi e dei regolamenti
QUOTE % DI IMPRESE - BASE: IMPRESE CHE APPLICANO UN CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO / UN REGOLAMENTO



FASCIA DIMENSIONALE (n. addetti)					LIVELLO DI WELFARE AZIENDALE		
MENO DI 10	DA 10 A 50	DA 51 A 100	DA 101 A 250	DA 251 A 1.000	LIVELLO INIZIALE	LIVELLO MEDIO	LIVELLO ALTO E MOLTO ALTO
3,5	5,5	16,3	23,8	42,0	3,0	4,8	10,3
4,2	5,6	9,6	9,8	6,5	3,7	5,6	6,5
13,4	18,0	28,2	34,8	29,5	7,5	16,0	30,1
19,5	28,3	50,9	62,8	72,3	14,0	25,5	44,7

FIGURA 29

Conoscenza di norme e incentivi fiscali
QUOTE % DI IMPRESE

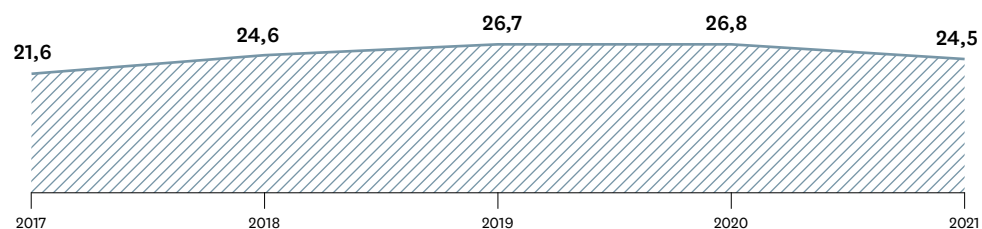


Guardando al trend storico (**FIGURA 30**) osserviamo la difficoltà a diffondere conoscenza e competenze specialistiche nel tessuto produttivo. La quota di imprese con conoscenza precisa e dettagliata di norme e incentivi è cresciuta - piuttosto lentamente - fino al 26,8% nel 2020, ma con le difficoltà dell'ultimo anno è lievemente regredita al 24,5%.

FIGURA 30

Conoscenza molto o abbastanza dettagliata di norme e incentivi fiscali - Trend storico

QUOTE % DI IMPRESE



Le **FIGURE** da 31 a 34 illustrano l'evoluzione della conoscenza e dell'utilizzo di due strumenti di notevole importanza nel sistema premiante aziendale: la conversione in welfare dei premi di produttività e i flexible benefit. Per entrambi si registra una crescita progressiva, ma la diffusione è ancora limitata. La maggioranza delle imprese (64,4%) hanno una conoscenza generale della possibilità di convertire i premi di risultato, ma solo 14,7% ne hanno una conoscenza approfondita. Per i flexible benefit è più ridotta tanto la conoscenza generale (41,8%) quanto quella approfondita (7,6%). La limitata diffusione delle conoscenze vincola l'utilizzo effettivo

di questi strumenti. La conversione in welfare dei premi di risultato è utilizzata dal 29,1% delle imprese che ne sono a conoscenza, e i flexible benefit dal 25,9%; in entrambi i casi per importi di lieve entità.

Le considerazioni fatte sull'importanza delle conoscenze rimandano a un tema di grande portata: la necessità di **supportare le piccole imprese con servizi comuni e di carattere associativo** per aiutarle a raggiungere la massa critica di competenze e informazioni, oltre che di utenza, senza la quale è difficile gestire efficientemente le politiche di welfare.

CRESCONO, ANCHE SE LENTAMENTE, LA CONVERSIONE IN WELFARE DEI PREMI DI RISULTATO E I FLEXIBLE BENEFIT

FIGURA 31

Conoscenza dei premi di produttività convertiti in welfare

QUOTE % DI IMPRESE

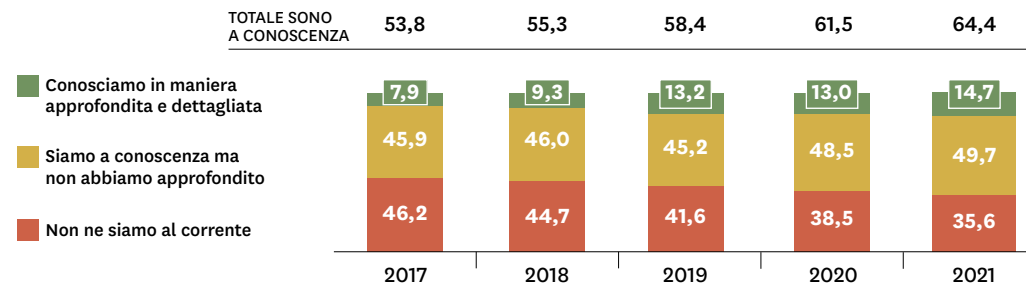


FIGURA 32

Utilizzo dei premi di produttività convertiti in welfare

QUOTE % DI IMPRESE - BASE: IMPRESE A CONOSCENZA

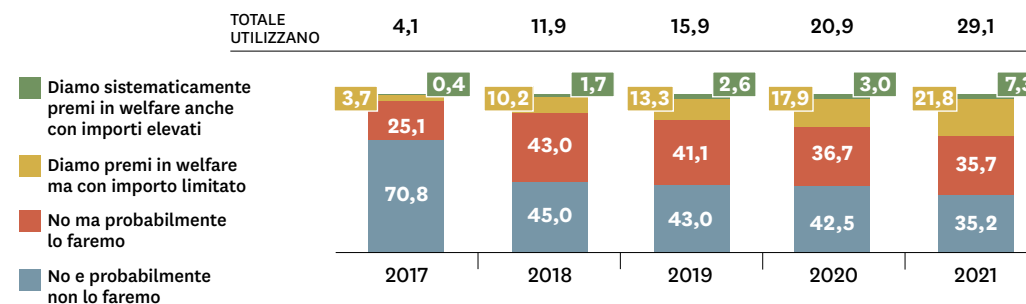


FIGURA 33

Conoscenza dei flexible benefit

QUOTE % DI IMPRESE

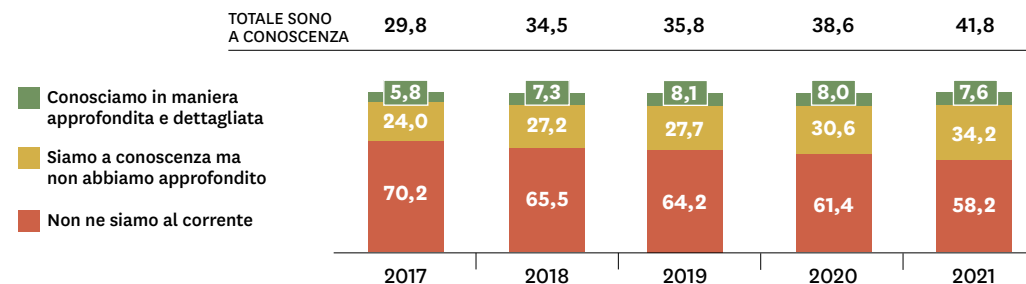
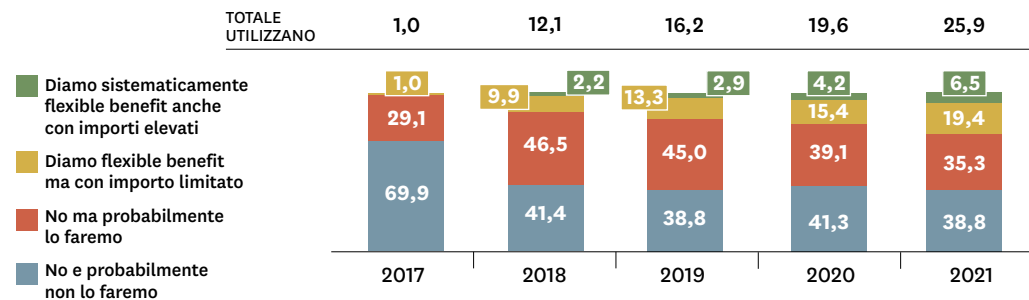


FIGURA 34

Utilizzo dei flexible benefit

QUOTE % DI IMPRESE - BASE: IMPRESE A CONOSCENZA



LE IMPRESE CON LIVELLO MOLTO ALTO DI WELFARE UTILIZZANO IN MODO RILEVANTE SERVIZI COMUNI E A CARATTERE ASSOCIATIVO

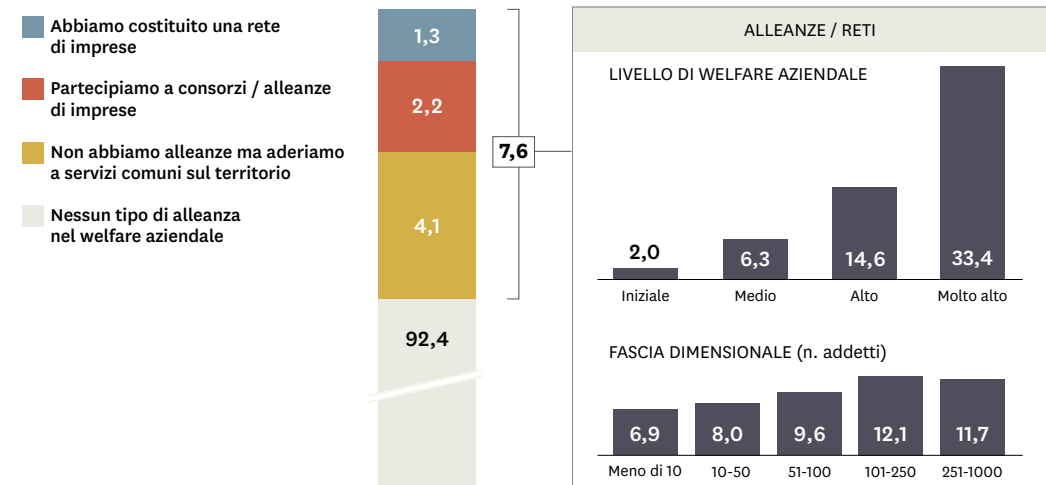
Il numero di imprese che utilizzano questi supporti è tuttora molto limitato: 7,6% (**FIGURA 35**). Si tratta di reti di imprese, consorzi e servizi offerti nel territorio dalle associazioni o da imprese private. Ma le alleanze e la possibilità di aderire a servizi comuni sono veramente determinanti: pressochè inutilizzati dalle imprese a livello di welfare iniziale (2%) e poco utilizzati da quelle di livello medio (6,3%), caratterizzano invece quelle di livello molto alto (33,4%).

Lo sviluppo di una nuova generazione di servizi alle imprese è dunque un fattore decisivo per estendere ulteriormente l'esperienza del welfare aziendale.

FIGURA 35

Alleanze nel territorio e servizi comuni

QUOTE % DI IMPRESE



SEZIONE

3

MISURARE L'IMPATTO SOCIALE

Nei primi capitoli abbiamo esaminato la crescita di consapevolezza del ruolo sociale delle imprese, accelerata dalla reazione all'emergenza Covid. **Le imprese più impegnate nell'esperienza di welfare aziendale si propongono obiettivi di impatto verso i soggetti con cui interagiscono**, con lo scopo di migliorare i livelli di benessere e sicurezza sociale. In questo modo il welfare aziendale esce da una dimensione tecnico-funzionale, relativa alla gestione delle risorse umane, e si configura come una leva strategica per la sostenibilità dell'impresa. Ovviamente le aziende hanno su questo tema orientamenti differenziati, che in questo capitolo cercheremo di esaminare, e la prospettiva è aperta a diverse possibili evoluzioni.

L'arricchimento del modello di analisi fa dell'indice Welfare Index PMI una misura dell'impatto sociale⁵. L'oggetto di indagine è stato esteso ad ambiti quali la tutela dei diritti e delle diversità e la responsabilità sociale verso i consumatori e i fornitori. A ciò corrisponde un ampliamento dei soggetti portatori di interessi – gli stakeholder – a cui si rivolgono

le iniziative di welfare aziendale: non solo i lavoratori e le loro famiglie ma le comunità locali, i consumatori e la catena dei fornitori.

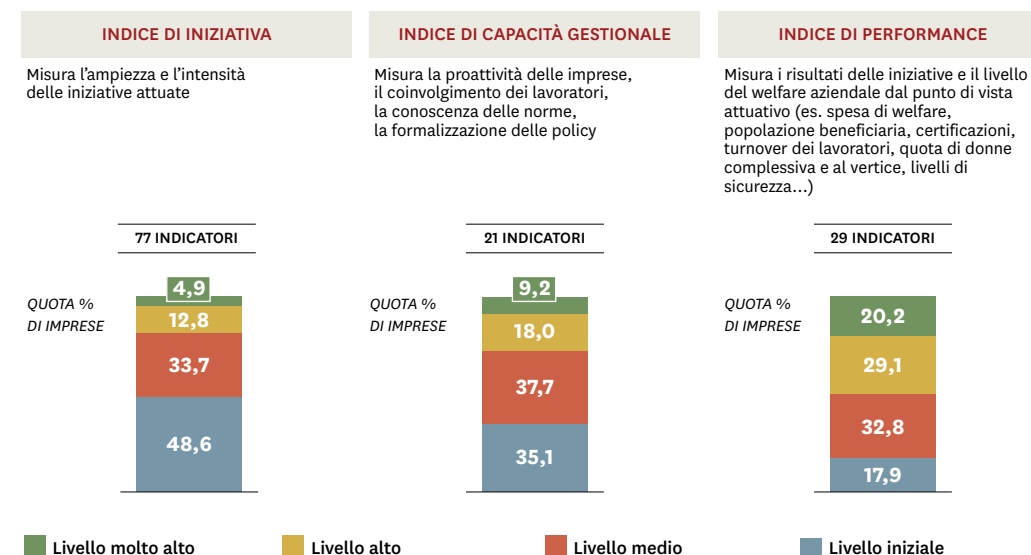
Il modello è stato arricchito anche nei criteri di misurazione, classificabili in tre gruppi ognuno dei quali trova sintesi in un indice: di iniziativa, di capacità gestionale, di performance. La **FIGURA 36** rappresenta la distribuzione delle imprese per livelli nei tre

PER OTTENERE IMPATTI POSITIVI È FONDAMENTALE NON SOLO ATTUARE INIZIATIVE MA ANCHE GESTIRLE IN MANIERA PROATTIVA COINVOLGENDO I LAVORATORI

⁵ Per la descrizione del modello di analisi vedi in appendice: *Il modello Welfare Index PMI*, pag. 97

FIGURA 36

L'indice Welfare Index PMI come misura dell'impatto sociale



indici: 17,7% raggiungono un livello alto o molto alto nell'indice di iniziativa, 27,2% nell'indice di capacità gestionale, 49,3% nell'indice di performance.

Le imprese hanno comportamenti di welfare aziendale molto diversi. Non si tratta solo dei livelli di welfare, misurabili su una scala di valori come l'indice Welfare Index PMI. Le diversità attengono agli obiettivi, alle culture di management, ai modi di intendere il welfare aziendale. Pertanto, prima di esaminare alcuni indicatori di impatto sociale delle imprese, riteniamo utile segmentarle per profili di orientamento al welfare aziendale, utilizzando lo schema di classificazione già introdotto lo scorso anno e rappresentato nella **FIGURA 37**.

- Il profilo **Welfare come leva strategica di sviluppo sostenibile** è costituito dalle imprese con una posizione alta o molto alta tanto nell'indice di iniziativa quanto nell'indice di capacità gestionale. I vertici aziendali seguono direttamente le politiche di welfare. Le aziende appaiono orientate ai valori della sostenibilità e considerano il welfare aziendale come una leva strategica, non marginale rispetto agli obiettivi generali di business. Sono il 13,3% del totale.

- Il profilo **Buona consapevolezza ma attività limitata** è molto più numeroso: 31,2%. Comprende aziende che non hanno sviluppato una consistente iniziativa di welfare aziendale, ma che mostrano elevata attenzione dei vertici aziendali e una buona capacità di gestione e valorizzazione delle iniziative.
- Le imprese del profilo **Welfare come benefit significativo (attività elevata)** hanno un indice di attività da medio a molto alto: attuano numerose iniziative, ma il loro indice di capacità gestionale non è elevato. Si tratta perlopiù di imprese che considerano il welfare sotto un profilo più tecnico-funzionale che strategico, come leva di gestione del personale e componente del sistema premiante. La loro quota è del 27,1%.
- Il profilo **Welfare come ambito secondario** è costituito dal 28,5% delle imprese, a livello iniziale sia nell'indice di attività sia nell'indice di capacità gestionale.

Nella classificazione dei profili abbiamo utilizzato i soli indici di attività e di capacità gestionale. Ora, con il grafico della **FIGURA 38**, esaminiamo la distribuzione nei profili dell'indice di performance. La correlazione è molto forte: l'89,5% delle imprese del profilo Welfare come leva strategica ottengono un indice di performance alto o molto alto.

Un tema rilevante è il riconoscimento da parte dei lavoratori del valore delle iniziative di welfare attuate dall'azienda. Su questo punto la nostra rilevazione è indiretta. L'indagine si svolge sulle imprese, rileva la percezione che esse hanno del grado di conoscenza dei lavoratori (quanto essi conoscono le iniziative di welfare attuate della propria azienda), del loro gradimento e del livello di utilizzo dei servizi.

PER IL 40% DELLE PMI I LAVORATORI HANNO ANCORA UNA SCARSA CONSAPEVOLEZZA DEI SERVIZI DI WELFARE AZIENDALE

La **FIGURA 39** rappresenta il livello di conoscenza dei lavoratori. È giudicato minimo dal 38,5% delle imprese ("i lavoratori non hanno consapevolezza dei servizi di welfare") e medio dal 42% ("conoscono i servizi in generale"). I lavoratori conoscono i servizi di welfare in modo dettagliato o molto bene solo nel 19,5% delle aziende. Ma il dato più significativo è come varia questa quota tra i

segmenti di imprese: dal 6,6% del profilo Welfare come ambito secondario al 38,5% del Welfare come leva strategica. E anche tra i profili intermedi si rilevano differenze importanti: il profilo Buona consapevolezza ma attività limitata (21,2%) ottiene un risultato decisamente migliore di quello Welfare come benefit significativo (11,5%). Parrebbe che la capacità gestionale, l'attenzione del vertice aziendale, le capacità di coinvolgimento e comunicazione contino più dell'entità dell'investimento e del numero di servizi erogati.

FIGURA 37

Profili di orientamento al welfare aziendale

QUOTE % DI IMPRESE

	INDICE DI CAPACITÀ GESTIONALE			
	LIVELLO INIZIALE	LIVELLO MEDIO	LIVELLO ALTO	LIVELLO MOLTO ALTO
INDICE DI ATTIVITÀ				
LIVELLO INIZIALE	28,5	17,3	2,4	0,4
LIVELLO MEDIO	6,2	16,4	9,0	2,1
LIVELLO ALTO	0,4	3,7	5,5	3,3
LIVELLO MOLTO ALTO	0,0	0,4	1,1	3,4



FIGURA 38

Indice di performance per profili di orientamento al welfare aziendale

QUOTE % DI IMPRESE

INDICE DI PERFORMANCE

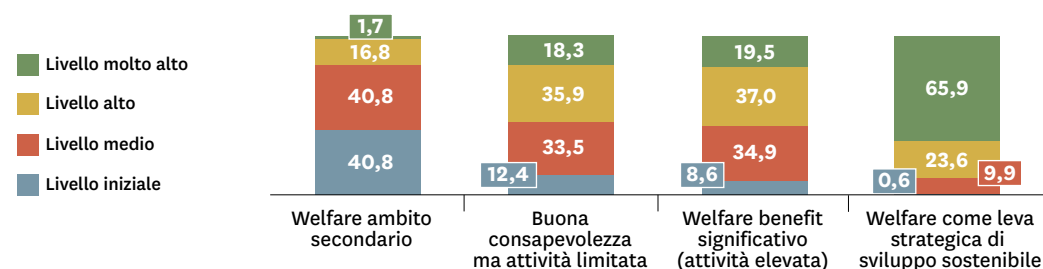


FIGURA 39

Conoscenza del welfare aziendale da parte dei lavoratori

QUOTE % DI IMPRESE

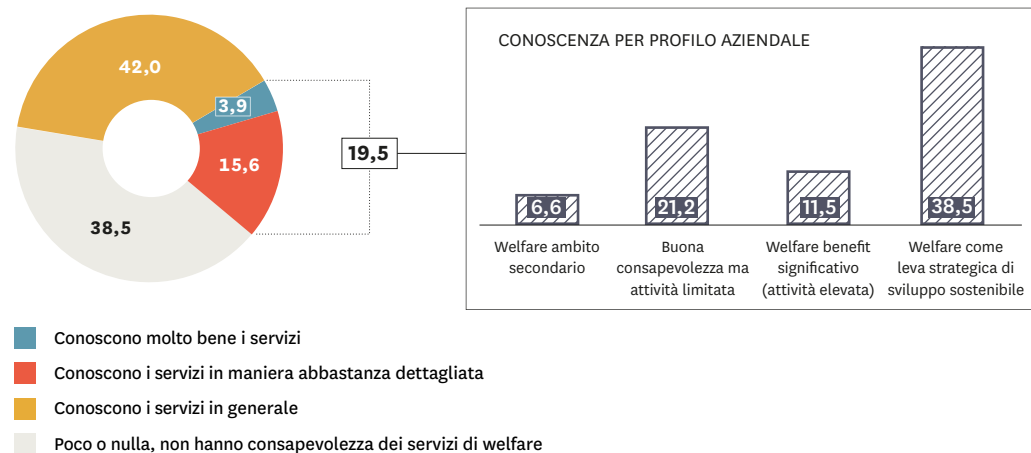
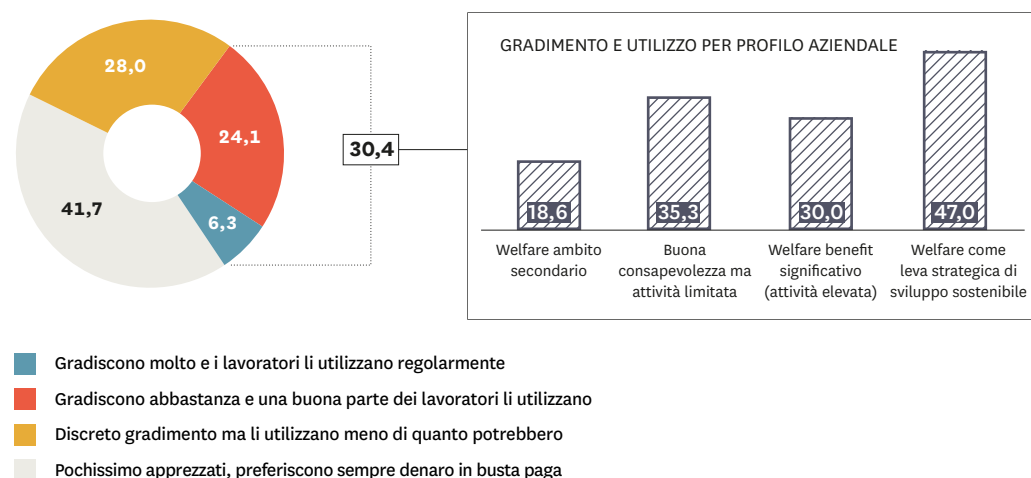


FIGURA 40

Gradimento e utilizzo dei servizi di welfare aziendale da parte dei lavoratori

QUOTE % DI IMPRESE



Molto simile è il giudizio su quanto i lavoratori gradiscono e utilizzano i servizi di welfare aziendale (**FIGURA 40**). Il livello di gradimento e utilizzo è considerato buono o abbastanza buono dal 30,4% delle imprese. A queste si aggiunge un 28% di imprese che considerano i servizi di welfare discretamente apprezzati dai lavoratori ma non utilizzati quanto si potrebbe. Anche su questo tema il profilo Welfare come leva strategica ottiene un risultato decisamente migliore, con un 47% di imprese con livello buono o abbastanza buono di gradimento e utilizzo.

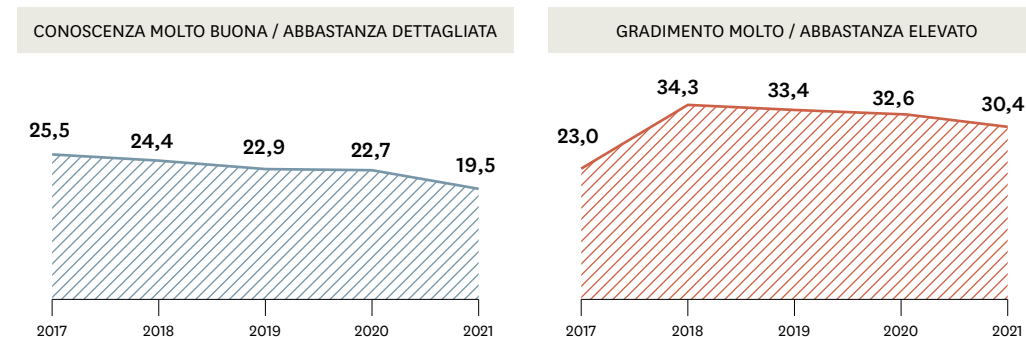
**IL GRADIMENTO DEI
LAVORATORI PER IL
WELFARE AZIENDALE È
STABILE**

Nella **FIGURA 41** esponiamo l'evoluzione storica degli indicatori. La conoscenza appare in declino. Raggiunse un picco nel 2016, in un contesto di grande attenzione dei media alla riforma del welfare aziendale che fu introdotta con la legge di stabilità di quell'anno e con i successivi decreti attuativi, ma da allora si è progressivamente attenuata. Il gradimento è invece cresciuto fino al 2018 e da allora è rimasto sostanzialmente stabile. È interessante confrontare questi livelli di gradimento dei servizi continuativi di welfare aziendale, discreti ma non eccellenti, con quelli molto migliori delle iniziative aziendali in risposta al Covid⁶.

FIGURA 41

Conoscenza e gradimento del welfare aziendale da parte dei lavoratori – Trend storico

QUOTE % DI IMPRESE



⁶ Per l'esame delle iniziative di welfare aziendale nell'emergenza Covid si veda il primo capitolo: *Il welfare aziendale nel rilancio del Paese: l'impresa al centro della comunità*

Il tema del riconoscimento di valore da parte dei lavoratori è forse la criticità più rilevante del welfare aziendale. Già l'anno scorso lo esaminammo evidenziando che esiste un rischio di banalizzazione, come per ogni servizio molto diffuso e dato per acquisito; soprattutto quando si offrono soluzioni comuni, difficilmente distinguibili da quelli di altre aziende. Questo rischio è aggravato dalla tendenza a monetizzare il welfare aziendale, distribuendo importi spendibili per l'acquisto di servizi tramite piattaforme di flexible benefit o con altre procedure. La flessibilità è certamente un valore importante, essendo molteplici i bisogni familiari a cui il welfare aziendale intende dare risposta. Ma altrettanto importanti sono altri valori: la concentrazione degli investimenti e delle iniziative sui bisogni sociali più rilevanti; il carattere distintivo delle iniziative attuate; una gestione dei servizi che manifesti la cura dell'azienda per il benessere dei lavoratori e delle comunità a cui i servizi sono rivolti.

LA BANALIZZAZIONE DEL WELFARE AZIENDALE PUÒ ESSERE EVITATA

Ma proprio i dati che stiamo esaminando, l'esame degli approcci aziendali e dei fattori chiave del successo, e - ancor più delle analisi statistiche - l'esperienza delle migliori pratiche aziendali dimostrano che la

banalizzazione del welfare aziendale può essere evitata.

Scorriamo le storie delle best practice pubblicate in questo rapporto. Sono piene di iniziative originali dell'azienda, attuate in risposta ai bisogni specifici dei propri lavoratori e del territorio. E manifestano l'attenzione con cui l'impresa ha colto e interpretato quei bisogni, attuando progetti sociali di lungo termine.

Inoltre, come abbiamo visto, nei migliori casi di successo il welfare aziendale è concepito dall'impresa come una leva strategica. Ciò significa due cose: **gli obiettivi e le iniziative di welfare più importanti sono seguite direttamente dal vertice aziendale**, non sono rubricate in un ambito amministrativo o di gestione del personale; **e fanno parte della strategia generale dell'impresa**, alla stessa stregua degli obiettivi di mercato e di redditività. Gli imprenditori Welfare Champion che abbiamo intervistato tengono molto all'identità sociale dell'azienda, e considerano importanti le iniziative di welfare per la reputazione, il clima interno, i rapporti con il mercato, allo scopo di crescere in modo sostenibile.

Infine, la capacità di gestire le azioni è importante quanto le azioni stesse e più della quantità di risorse investite. La gestione è fattore critico di successo: **è importante individuare i bisogni più rilevanti e concentrare su questi iniziative di forte impatto**; a questo scopo occorre ascoltare e coinvolgere i lavoratori e le comunità e infine facilitare con la comunicazione la conoscenza e l'uso effettivo dei servizi offerti.

La **FIGURA 42** illustra le grandi differenze di efficacia delle politiche di welfare in relazione agli obiettivi aziendali: miglioramento della produttività, miglioramento del clima aziendale e fidelizzazione dei lavoratori, miglioramento dell'immagine e della reputazione dell'azienda. Le quote si riferiscono alle imprese che, su ognuno di questi obiettivi, hanno verificato risultati ascrivibili alle iniziative di welfare. Sono massime, oscillanti tra il 51% e il 60%, nel profilo Welfare come leva strategica, e minime, tra il 15% e il 20%, nel profilo Welfare come ambito secondario. Tra i due segmenti intermedi, il profilo Buona consapevolezza ma attività limitata ottiene risultati tra il 33% e il 37%, lievemente superiori al profilo Welfare come benefit significativo.

CONCENTRARE IL WELFARE AZIENDALE SUI BISOGNI PIÙ RILEVANTI È FONDAMENTALE PER IL SUCCESSO DELLE INIZIATIVE

Abbiamo approfondito l'analisi degli impatti del welfare aziendale verificando l'andamento delle imprese sugli indicatori occupazionali. È importante ricordare che i dati si riferiscono ad un anno, il 2020, particolarmente difficile a causa della pandemia.

Le imprese con un livello di welfare elevato (molto alto e alto) che hanno attuato nuove assunzioni sono molto più numerose della media: 51,2% contro 39,8% (**FIGURA 43**). La **FIGURA 44** mostra il saldo complessivo dei movimenti del lavoro. In tutti gli indicatori le imprese con livello di welfare elevato hanno risultati occupazionali molto migliori della media: quelle che hanno aumentato il personale sono rispettivamente il 33,8% e il 21%; quelle che l'hanno ridotto sono il 14,5% e il 18,2%; infine quelle che hanno effettuato una riduzione drastica, superiore al 20% della forza lavoro, sono il 3,4% tra le imprese con livello di welfare elevato contro una media del 5,8%.

LE IMPRESE CON LIVELLI ELEVATI DI WELFARE AZIENDALE OTTENGONO RISULTATI OCCUPAZIONALI MIGLIORI

Il welfare aziendale ha un forte impatto sulla presenza femminile nel lavoro e sulle opportunità di carriera delle donne, misurate con la quota di donne in posizione di responsabilità.

Le **FIGURE 45 e 46** mostrano la percentuale di imprese che hanno una determinata quota di donne in generale e nei ruoli di responsabilità. Si osservi la quota di imprese che impiegano più donne che uomini: tra quelle a elevato livello di welfare sono il 42%, mentre la media è del 32,5%. Viceversa le imprese che impiegano pochissime donne, meno di un quarto della forza lavoro, sono quasi il 40% nella media generale e scendono al 28,8% tra quelle con welfare elevato.

FIGURA 42

I risultati del welfare aziendale per profili di orientamento al welfare aziendale

QUOTE % DI IMPRESE

Media

Welfare come ambito secondario Buona consapevolezza ma attività limitata Welfare come benefit significativo (attività elevata) Welfare come leva strategica di sviluppo sostenibile

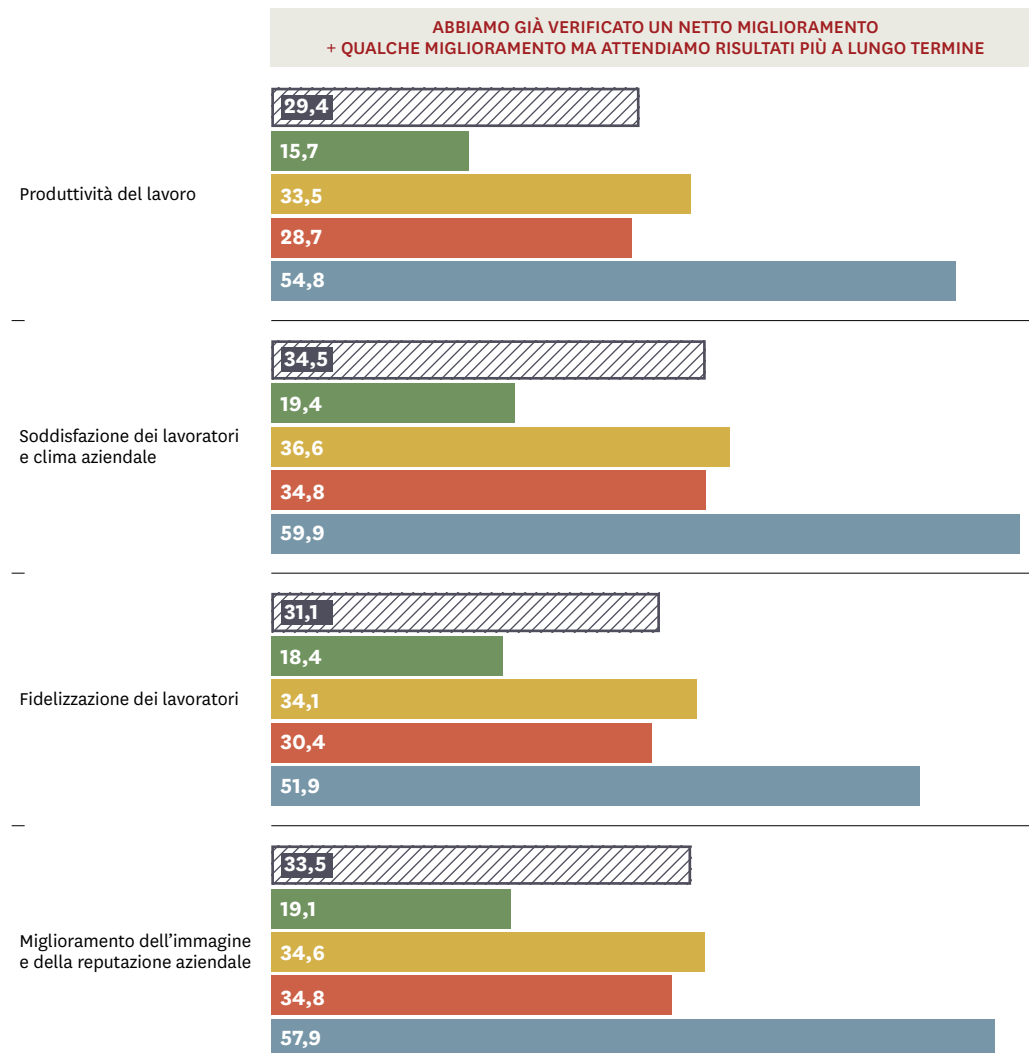


FIGURA 43

Nuove assunzioni e lavoratori usciti nell'ultimo anno

QUOTE % DI IMPRESE

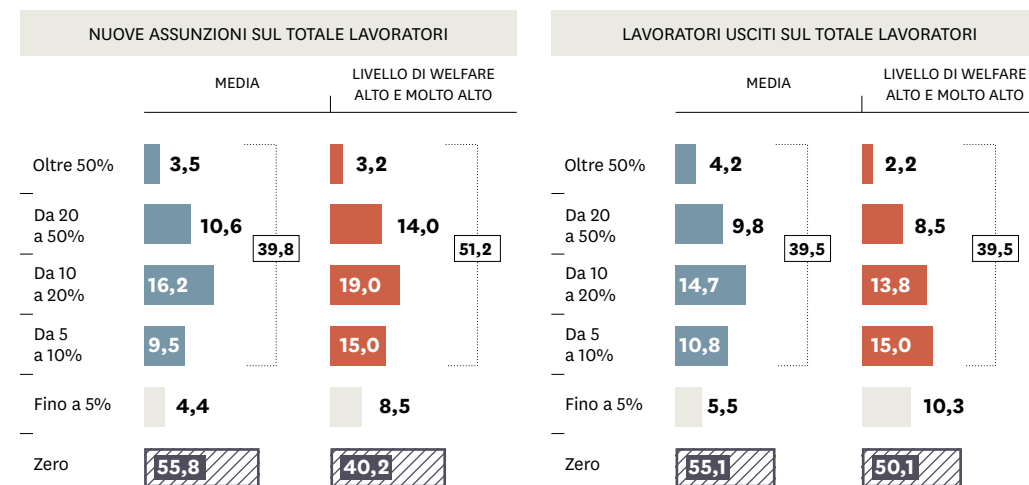
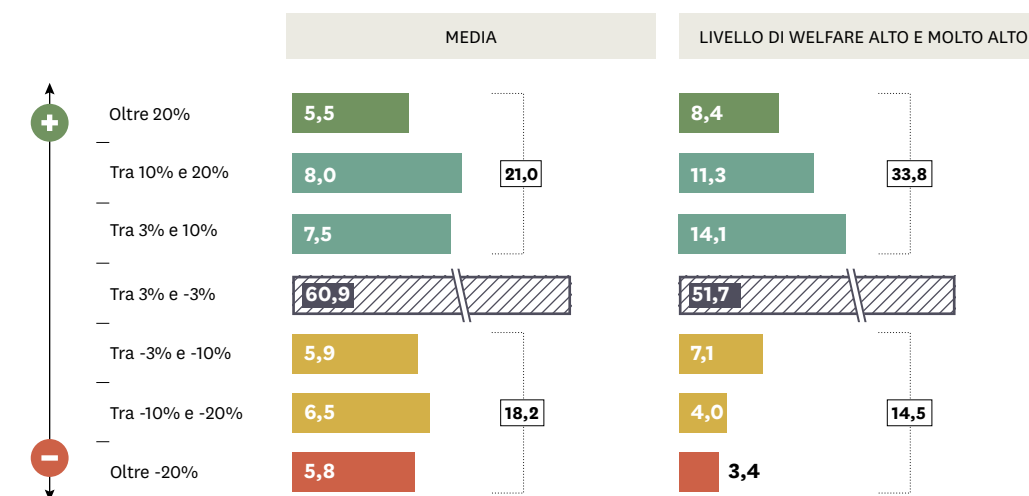


FIGURA 44

Saldo tra assunzioni e uscite di lavoratori nell'ultimo anno

QUOTE % DI IMPRESE



Ma è più significativo osservare le quote di donne con ruoli di responsabilità. Le imprese con più donne che uomini ai vertici sono il 45,5% tra quelle con livello elevato di welfare, il 36,2% nella media generale. Molto numerose sono le imprese italiane che non hanno alcuna donna nelle posizioni di vertice: 42,5%. Quota che scende al 22,4% tra le imprese con welfare elevato.

LE AZIENDE CON PIÙ DONNE CHE UOMINI AI VERTICI SONO IL 36% IN GENERALE MA IL 46% TRA QUELLE CON UN LIVELLO ELEVATO DI WELFARE

Occorre specificare che cosa si intende per ruoli di responsabilità. La nostra indagine coinvolge aziende molto diverse, dalle microimprese con una forte incidenza della gestione familiare e dei contratti di collaborazione alle imprese più strutturate, fino a 1.000 dipendenti. Abbiamo quindi dato una definizione sostanziale del ruolo di responsabilità, includendo oltre ai dirigenti i collaboratori con responsabilità effettiva

sulle attività. La **FIGURA 46** mostra come incide il carattere familiare delle imprese: le aziende con più donne che uomini ai vertici sono il 39% tra le imprese con meno di dieci addetti e diminuiscono progressivamente con l'aumentare della dimensione aziendale, fino al 19% di quelle con più di 250 addetti.

Un altro modo di analizzare statisticamente la presenza femminile nel lavoro consiste nel rilevare la quota di donne nei diversi segmenti di aziende. Vista la complessità del tema abbiamo mantenuto entrambi gli approcci.

FIGURA 45

Quota di imprese per presenza femminile complessiva

QUOTE % DI IMPRESE

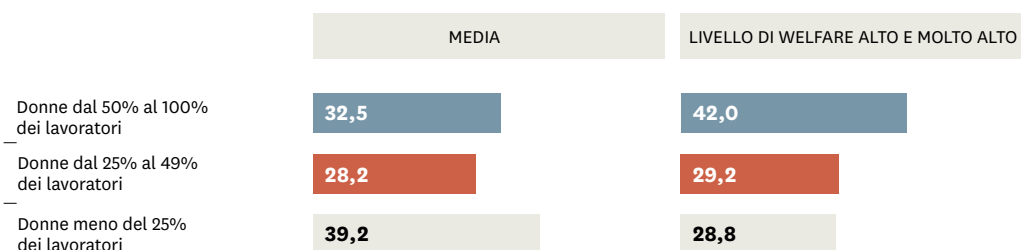
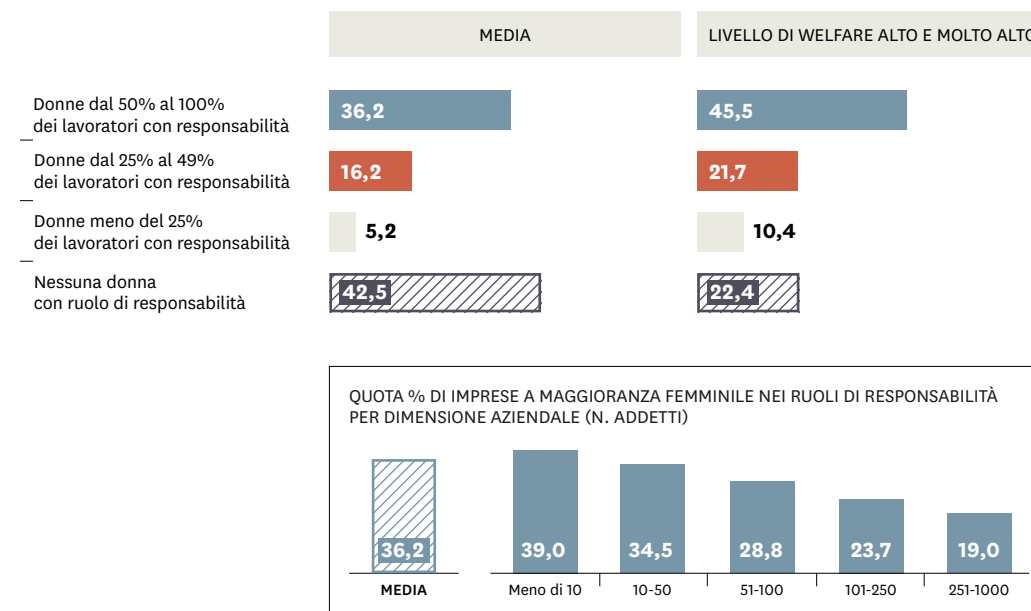


FIGURA 46

Quota di imprese per presenza femminile nei ruoli di responsabilità

QUOTE % DI IMPRESE



La **FIGURA 47** rappresenta la presenza generale delle donne nella forza lavoro. La media generale è 36,2% e le oscillazioni per dimensione delle imprese non sono rilevanti. È invece significativa la variazione per livelli di welfare: la quota di donne è del 29,7% nelle imprese a welfare iniziale e cresce in modo lineare con la crescita del livello, sino al 41,9% delle imprese con livello di welfare elevato.

Con la **FIGURA 48** analizziamo la quota di donne con ruoli di responsabilità, mediamente del 33,2%. La variazione per dimensione delle aziende è significativa, per effetto del carattere familiare non solo delle microimprese ma più in generale delle PMI. La quota di donne ai vertici delle aziende diminuisce dal 37,4% nelle imprese con meno di 10 addetti al 26,1% delle imprese con più di 250 addetti. È molto evidente la correlazione con il livello di welfare aziendale: **le donne con ruolo di responsabilità aumentano dal 26,9% nelle imprese con welfare iniziale al 38,3% nelle imprese con livello di welfare elevato.**

FIGURA 47

Quota di donne sul totale lavoratori

QUOTE % DI LAVORATORI

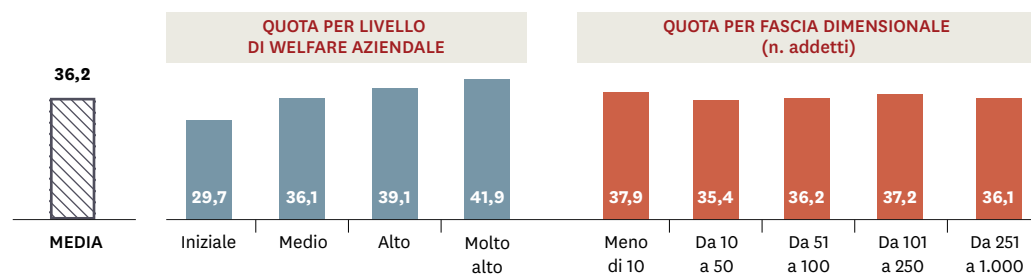
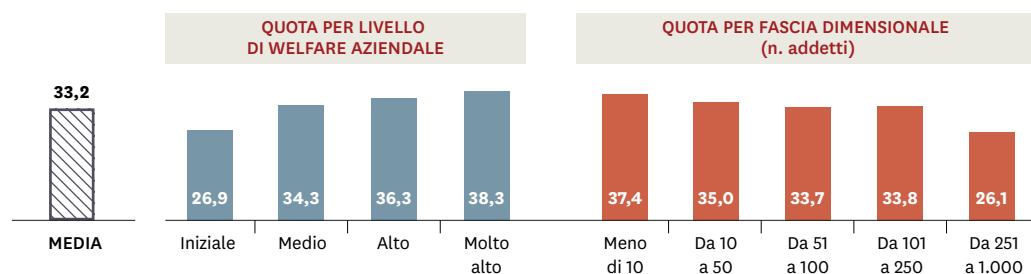


FIGURA 48

Quota di donne nei ruoli di responsabilità

QUOTE % DI LAVORATORI



PRESENZA FEMMINILE E LIVELLO DI WELFARE AZIENDALE SONO CORRELATI

Che significano questi dati? La statistica offre analisi di correlazione, non propone interpretazioni semplicistiche del tipo causa/effetto. Quando affermiamo che il welfare aziendale ha un impatto positivo sull'accesso al lavoro delle donne e sulle opportunità di carriera ci riferiamo quindi a queste correlazioni. L'osservazione del cambiamento in corso nelle aziende ci induce a pensare che molti fattori interagiscano reciprocamente. Da un lato non c'è dubbio che il welfare aziendale, orientando le aziende alla tutela dei diritti e delle pari opportunità, facilitando la conciliazione tra

gli impegni familiari e il lavoro, supportando le famiglie nei servizi di cura, offra soluzioni concrete per promuovere l'affermazione delle donne nel lavoro e nella carriera. Ma d'altro canto la conoscenza di tante realtà impegnate nel welfare aziendale, guidate da imprenditrici e manager o con giovani donne che nella transizione generazionale si sono affiancate ai fondatori, ci fa pensare che l'affermazione delle donne a sua volta apra la strada a un cambiamento di valori, sensibilità, culture di management che indirizza le imprese agli obiettivi della sostenibilità e alla gestione degli impatti sociali.

IL WELFARE AZIENDALE FACILITA LA CONCILIAZIONE TRA IMPEGNI FAMILIARI E LAVORO PROMUOVENDO L'AFFERMAZIONE DELLE DONNE NEL LAVORO E NELLA CARRIERA

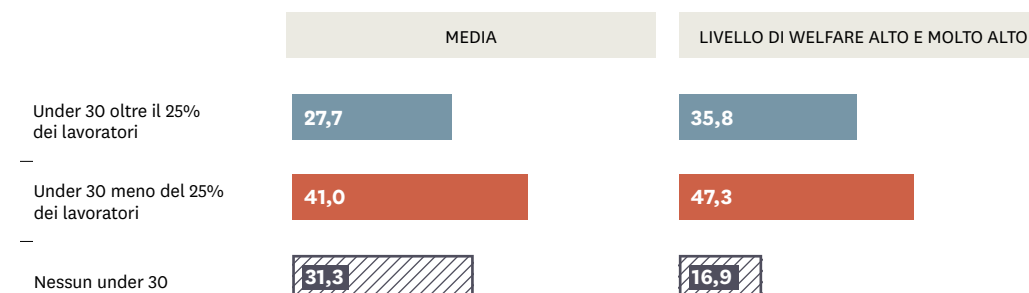
Il welfare aziendale ha un impatto positivo anche sul lavoro dei giovani. Le imprese con una quota di giovani superiore al 25% degli addetti sono il 27,7% del totale, ma il 35,8% tra quelle con un livello di welfare elevato (FIGURA 49). Le imprese che non impiegano alcun giovane sono in media il 31,3%, ma tra quelle con livello di welfare elevato si riducono al 16,9%.

La FIGURA 50 mostra la quota percentuale dei giovani con meno di trent'anni sulla forza lavoro totale: essa cresce dal 14,8% nelle imprese con livello di welfare iniziale al 19% nelle imprese con livello di welfare molto alto. La media generale è del 17,4%.

FIGURA 49

Quota di imprese per presenza di giovani (under 30)

QUOTE % DI IMPRESE



IL WELFARE AZIENDALE FAVORISCE L'OCCUPAZIONE GIOVANILE

Concludiamo questo capitolo dedicato all'impatto del welfare aziendale con l'analisi elaborata da Cerved sui bilanci di 4.772 imprese partecipanti all'indagine Welfare Index PMI, correlando i livelli di welfare aziendale con i risultati di business.

Sono utilizzati i bilanci degli ultimi tre anni depositati al momento dell'indagine, quindi fino al 2019.

Si possono utilizzare diversi indicatori di produttività. Il fatturato per addetto (**FIGURA 51**) pare debolmente correlato, pur se è decisamente migliore nelle imprese con il più alto livello di redditività.

FIGURA 50

Quota di giovani (under 30) per livello di welfare aziendale

QUOTE % DI LAVORATORI

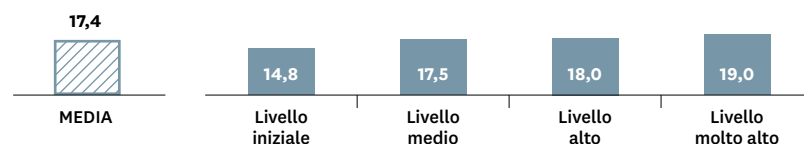
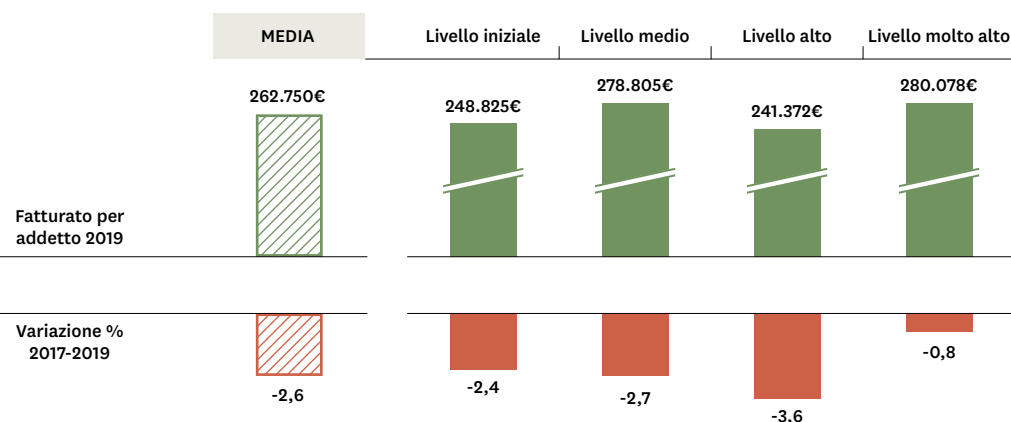


FIGURA 51

Produttività per livelli di welfare aziendale - Fatturato per addetto



Molto più evidente la correlazione esposta nella **FIGURA 52**, relativa al margine operativo lordo per addetto. Il risultato vede una crescita lineare dalle imprese con i livelli di welfare più bassi a quelle con livello alto e molto alto. La variazione nel triennio in esame del MOL per addetto è stata complessivamente negativa (-7,6%), ma il trend migliora decisamente nei livelli di welfare più elevati.

LA PRODUTTIVITÀ AUMENTA CON LA CRESCITA DEL WELFARE AZIENDALE

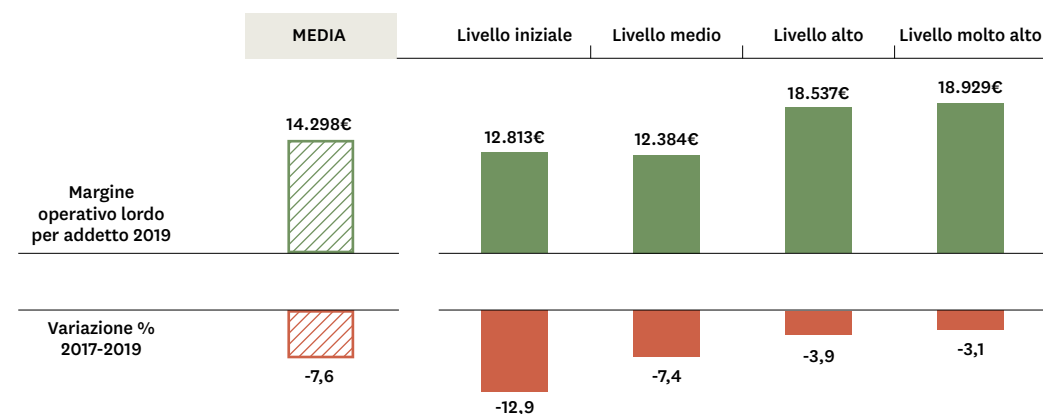
Anche la redditività (**FIGURA 53**), misurata come utile di esercizio per addetto, è decisamente superiore nel segmento con livello di welfare molto alto rispetto ai livelli iniziale e medio.

Ci pare di particolare interesse l'analisi sul rapporto tra welfare aziendale e competitività internazionale. La **FIGURA 54** rappresenta la quota percentuale di imprese esportatrici sul numero totale di imprese. Questa è mediamente del 14,5%. Sale progressivamente dal 9,1% del segmento con livello di welfare iniziale al 26,6% del segmento con livello molto alto.

Il welfare aziendale è correlato anche alla solidità finanziaria delle imprese, come illustrato nella **FIGURA 55**: l'indebitamento, misurato come quota percentuale sul fatturato, decresce in relazione all'aumento del livello di welfare.

FIGURA 52

Produttività per livelli di welfare aziendale Margine operativo lordo per addetto



Ma tra i risultati aziendali quello di maggior valore sociale è il trend di crescita dell'occupazione. Abbiamo già esaminato, in questo capitolo, l'impatto del welfare aziendale sulle dinamiche del lavoro utilizzando i dati relativi al 2020 forniti dalle imprese intervistate (**FIGURE 43 e 44**). Ora esaminiamo i dati di bilancio. Nel periodo 2017 – 2019 l'occupazione è cresciuta mediamente del 7,1%, ma il trend è stato più debole nei segmenti con livello di welfare iniziale e medio (rispettivamente del 5,7% e 3,4%), e decisamente più robusto (12,7%) nelle imprese con livello di welfare molto alto.

FIGURA 53

Redditività per livelli di welfare aziendale Utile di esercizio per addetto

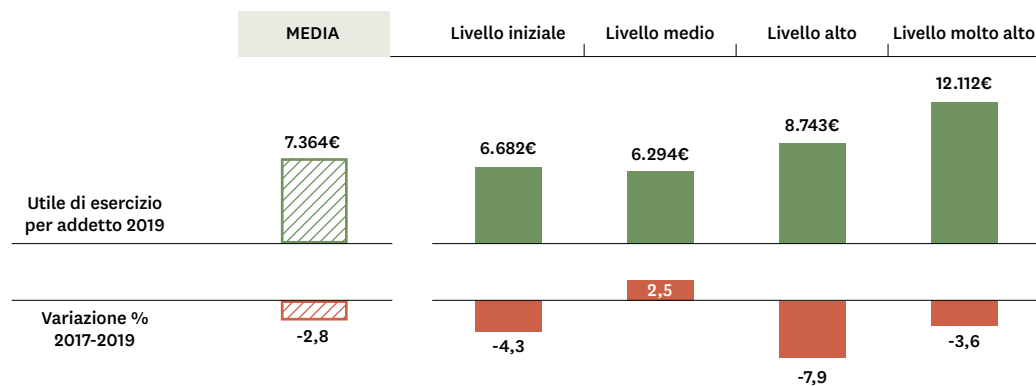
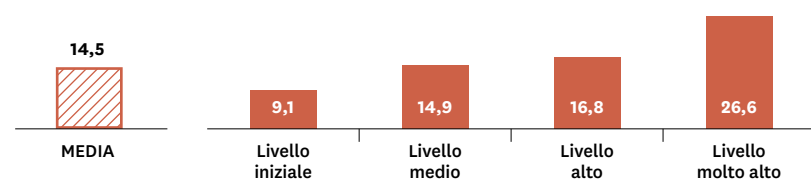


FIGURA 54

Rapporti con l'estero per livelli di welfare QUOTE % DI AZIENDE ESPORTATRICI



Contribuendo alla produttività e alla solidità delle imprese, e soprattutto alla crescita dell'occupazione, il welfare aziendale non solo favorisce il raggiungimento degli obiettivi aziendali ma permette all'impresa di generare un impatto sociale positivo.

**IL WELFARE AZIENDALE,
CONTRIBUENDO
ALLA CRESCITA
DELL'OCCUPAZIONE,
GENERA UN IMPATTO
SOCIALE POSITIVO**

FIGURA 55

Indebitamento per livelli di welfare QUOTA % DELL'INDEBITAMENTO SUL FATTURATO

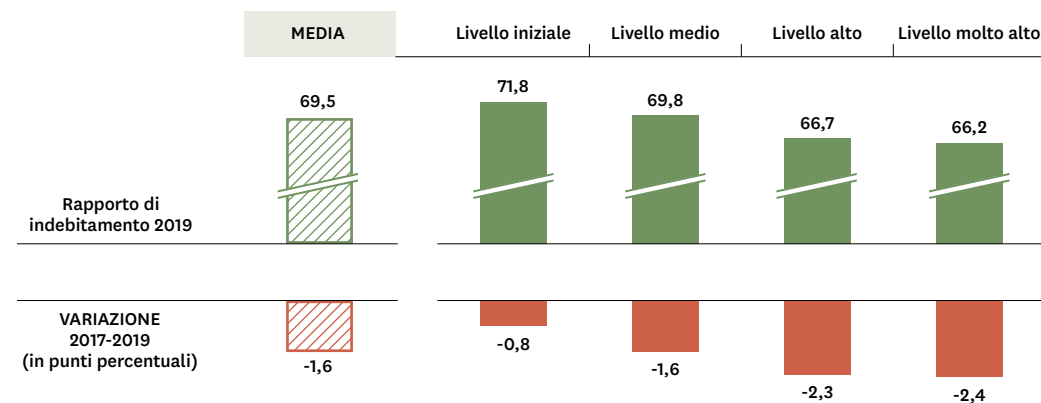
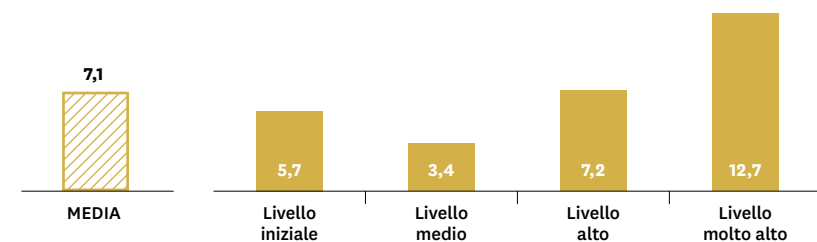


FIGURA 56

Variazione 2017-2019 del numero di addetti per livelli di welfare



SEZIONE

4

LE DIECI AREE DEL WELFARE AZIENDALE

Previdenza e protezione

Le PMI con un livello alto o molto alto nell’area della previdenza e della protezione sono il 36,5%, valore stabile rispetto al 2019 ma in crescita di circa 5 punti percentuali rispetto al 2017. Includendo anche quelle con un livello medio, la quota di PMI attive in quest’area sale al 57%.

Sul versante della previdenza complementare gli istituti fondamentali sono i fondi pensione derivati dalla contrattazione collettiva nazionale, che l’impresa può integrare versando contributi supplementari (15,9%) oppure aderendo a fondi complementari aggiuntivi (20,5%).

In ambito protezione le coperture per i lavoratori più diffuse riguardano gli infortuni (39,5%) e il caso morte (11,9%), mentre sono meno presenti le polizze per i viaggi, per la protezione della casa e della famiglia e per il rischio di non autosufficienza (Long Term Care).

Dove presenti, nella maggioranza dei casi tali iniziative sono indirizzate alla totalità dei lavoratori. Si tratta inoltre di un’area fortemente presidiata dalle iniziative istituite dai CCNL, ma è rilevante anche il contributo integrativo autonomo delle imprese.

FIGURA 57

Previdenza e protezione

QUOTA DI IMPRESE CON LIVELLO ALTO E MOLTO ALTO AREA PREVIDENZA E PROTEZIONE - TREND



PRINCIPALI MISURE DI ATTIVITÀ, CAPACITÀ GESTIONALE E PERFORMANCE

INIZIATIVE (base: tutte le imprese)		
PREVIDENZA		
Contributi aggiuntivi a carico dell'azienda a fondi di previdenza complementare		15,9
Assicurazioni o fondi di previdenza complementare aggiuntivi		20,5
PROTEZIONE		
Polizza infortuni / invalidità		39,5
Assicurazione Caso Morte		11,9
Polizza viaggi dipendenti all'estero		3,5
Polizza famiglia / abitazione		2,0
Polizza per rischio di non autosufficienza		1,3
MODALITÀ DECISIONALI (base: imprese con almeno una iniziativa)		
In applicazione ai CCNL		PREVIDENZA 58,5 PROTEZIONE 52,1
Con un contratto integrativo aziendale		13,7 11,8
Unilateralmente dall'azienda senza accordi contrattuali / regolamento		27,8 36,1
ESTENSIONE (base: imprese con almeno una iniziativa)		
Alcune categorie di lavoratori		22,9 20,6
Tutti i lavoratori		77,1 78,0
Lavoratori e familiari		- 1,4

Salute e assistenza

La quota di PMI con un livello alto o molto alto nell'area salute e assistenza è cresciuto costantemente negli ultimi anni, dal 14,8% nel 2017 al 16,5% nel 2019 fino al 22,6% nel 2021. Considerando anche le imprese con un livello medio, la quota di imprese attive si attesta poco al di sopra del 50%.

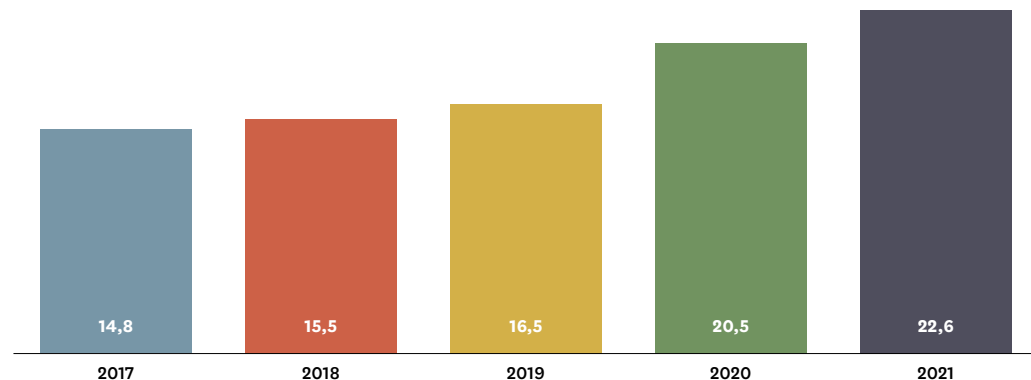
In quest'area rientrano per prime le iniziative di sanità complementare. L'opzione prevalente è l'adesione da parte dell'impresa al fondo sanitario di categoria istituito dai CCNL (26,7%), ma è importante anche la capacità delle imprese di contribuire con iniziative autonome, attraverso la sottoscrizione di polizze sanitarie aziendali (10,9%) o l'adesione a fondi sanitari di secondo livello (5,6%) o aperti (3,4%). Dove presenti, questi strumenti coprono generalmente tutta la popolazione aziendale, nell'8,5% dei casi si estendono anche i familiari.

A integrazione di queste iniziative, una quota rilevante di imprese mette a disposizione dei lavoratori strutture o servizi di assistenza sanitaria: iniziative di prevenzione (9,9%), sportello medico interno (9,1%), convenzioni con studi dentistici (8,8%), campagne per la promozione della salute e della prevenzione (5,7%). Tali servizi sono variamente erogati attraverso uno o più canali: fondi e polizze sanitarie, piattaforme di flexible benefit, iniziative aziendali.

FIGURA 58

Salute e assistenza

QUOTA DI IMPRESE CON LIVELLO ALTO E MOLTO ALTO AREA SALUTE E ASSISTENZA - TREND



PRINCIPALI MISURE DI ATTIVITÀ, CAPACITÀ GESTIONALE E PERFORMANCE

INIZIATIVE (base: tutte le imprese)

SANITÀ INTEGRATIVA	
Fondo chiuso di categoria	26,7
Polizza sanitaria aziendale	10,9
Fondo aziendale di secondo livello	5,6
Fondo aperto	3,4
ASSISTENZA	
Servizi medici di prevenzione, check-up, diagnosi	9,9
Sportello medico interno	9,1
Convenzioni con studi dentistici	8,8
Programmi / campagne per la salute e la prevenzione	5,7
Altri servizi socio-sanitari, ad es. centri di recupero, assistenza psicologica, riabilitazione	3,7
Assegni per cure mediche specialistiche per i bambini, servizio pediatrico	3,1
Assistenza a familiari anziani e non autosufficienti (erogazione servizi o rimborso spese)	1,9

MODALITÀ DECISIONALI (base: imprese con almeno una iniziativa)

	SANITÀ INT.	ASSISTENZA
In applicazione ai CCNL	72,8	61,5
Con un contratto integrativo aziendale / Con un regolamento aziendale	10,0	15,2
Unilateralmente dall'azienda senza accordi contrattuali / regolamento	17,1	23,3

MODALITÀ DI EROGAZIONE DEI SERVIZI (base: imprese con almeno una iniziativa)

	ASSISTENZA
Come prestazioni erogate direttamente dall'impresa	33,1
Come prestazioni incluse nella polizza sanitaria / nel fondo sanitario	36,1
Come prestazioni cui il lavoratore può accedere all'interno di una piattaforma di flexible benefit	19,3
In parte erogate direttamente, in parte attraverso polizze, fondi e piattaforma di flexible benefit	11,5

ESTENSIONE (base: imprese con almeno una iniziativa)

	SANITÀ INT.
Alcune categorie di lavoratori	12,5
Tutti i lavoratori	78,9
Lavoratori e familiari	8,5

Conciliazione vita-lavoro

Il 49,2% delle PMI hanno un livello almeno medio nell’area conciliazione vita-lavoro; quelle con un livello alto o molto alto sono il 26,6%. La quota delle imprese più impegnate in questa area è cresciuta significativamente negli anni, era infatti il 17,7% nel 2017 e il 18,9% nel 2019.

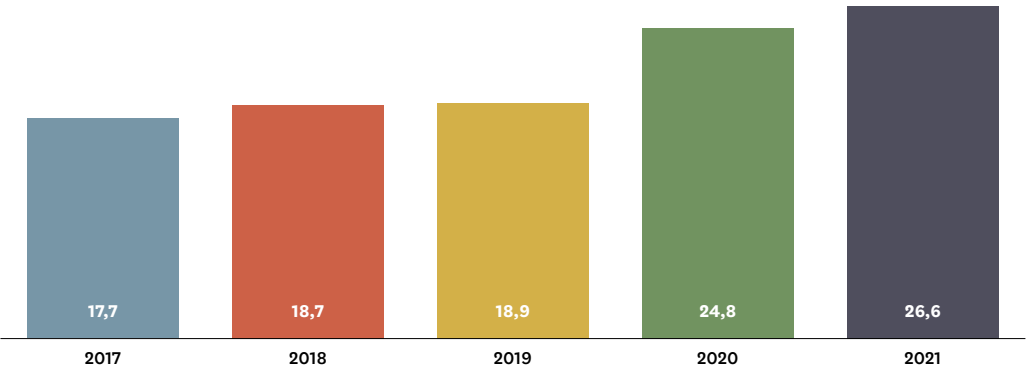
Rientrano in quest’area una molteplicità di iniziative, le più diffuse delle quali sono la flessibilità oraria aggiuntiva a quella contrattuale (37,1%) e il sostegno alla genitorialità attraverso la concessione di permessi aggiuntivi (17,8%) e l’integrazione completa del congedo (15,9%). Relativamente meno diffuse, e tuttavia significative per il loro valore, sono le facilitazioni ai trasporti, i servizi salva-tempo per il disbrigo di pratiche e i servizi per i figli, prestati direttamente dall’impresa o attraverso convenzioni con strutture territoriali.

In questo ambito si equivalgono le iniziative da CCNL (48,8%) e le iniziative autonome aziendali, formalizzate con regolamenti o contratti integrativi (11,8%) oppure non formalizzate (39,3%).

FIGURA 59

Conciliazione vita-lavoro

QUOTA DI IMPRESE CON LIVELLO ALTO E MOLTO ALTO AREA CONCILIAZIONE - TREND



PRINCIPALI MISURE DI ATTIVITÀ, CAPACITÀ GESTIONALE E PERFORMANCE

INIZIATIVE (base: tutte le imprese)	
Flessibilità oraria oltre quella contrattuale	37,1
Permessi aggiuntivi retribuiti per maternità / paternità	17,8
Integrazione completa del congedo di maternità / paternità	15,9
Telelavoro / Smart working *	8,4
Servizio di trasporto aziendale	1,8
Convenzionamento con servizi di trasporto locale	1,7
Servizi per i figli convenzionati sul territorio: asili nido, scuole materne, centri gioco, dopo scuola, baby sitter	1,1
Servizi aziendali per i figli: asili nido aziendali, scuole materne, centri gioco, dopo scuola, baby sitter	1,0
Servizi per disbrigo pratiche burocratiche, pagamenti...	1,0
Nota: considerate le sole imprese che utilizzavano il telelavoro / lo smart working già prima della pandemia	

MODALITÀ DECISIONALI (base: imprese con almeno una iniziativa)	
In applicazione ai CCNL	48,8
Con un contratto integrativo aziendale / Con un regolamento aziendale	11,8
Unilateralmente dall'azienda senza accordi contrattuali / regolamento	39,3

FOCUS: lavoro a distanza e conciliazione vita-lavoro

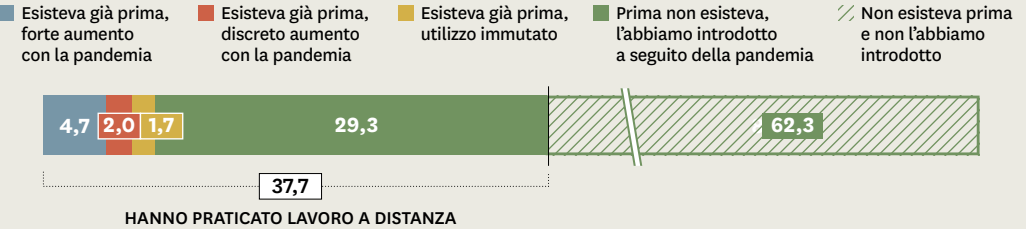
La pandemia ha determinato un impatto dirompente sull'organizzazione del lavoro e sul rapporto tra il lavoro e la vita familiare, accelerando alcuni processi di evoluzione già in atto e producendo cambiamenti la cui portata è oggi ancora difficile da quantificare e qualificare.

Dallo scoppio dell'emergenza a oggi, il 37,7% delle PMI hanno praticato il lavoro a distanza, ma solo poche di queste (8,4%) lo praticavano già in precedenza, spesso su un numero limitato di lavoratori cui l'impresa riconosceva maggiore flessibilità in ragione di esigenze familiari specifiche. Il dato davvero significativo è invece rappresentato dal 29,3% di PMI che hanno introdotto il lavoro a distanza in occasione dello scoppio dell'emergenza, che le ha di fatto costrette a sperimentare direttamente sul campo, e su un numero ampio di lavoratori, forme inedite di organizzazione e gestione del lavoro (FIGURA 60).

L'impatto è evidentemente molto differenziato per settore produttivo e caratteristiche specifiche delle imprese, ma ha riguardato trasversalmente una parte rilevante del sistema produttivo.

FIGURA 60

Adozione del lavoro a distanza dall'inizio dell'emergenza
QUOTE % DI IMPRESE



SETTORE ECONOMICO							AREA GEOGRAFICA		
	INDUSTRIA	COMMERCIO E SERVIZI	STUDI E SERVIZI PROF.	ARTIGIANATO	AGRICOLTURA	TERZO SETTORE	NORD	CENTRO	SUD - ISOLE
	4,8	6,1	11,2	2,0	1,0	7,2	5,0	5,4	3,3
	1,8	2,6	3,3	1,0	1,6	1,7	2,1	2,1	1,7
	1,8	1,7	1,5	1,8	1,4	1,3	1,8	1,4	1,6
	34,8	32,3	42,9	17,3	21,9	38,5	33,6	28,2	20,7
	56,7	57,3	41,1	77,8	74,0	51,3	57,5	63,0	72,7

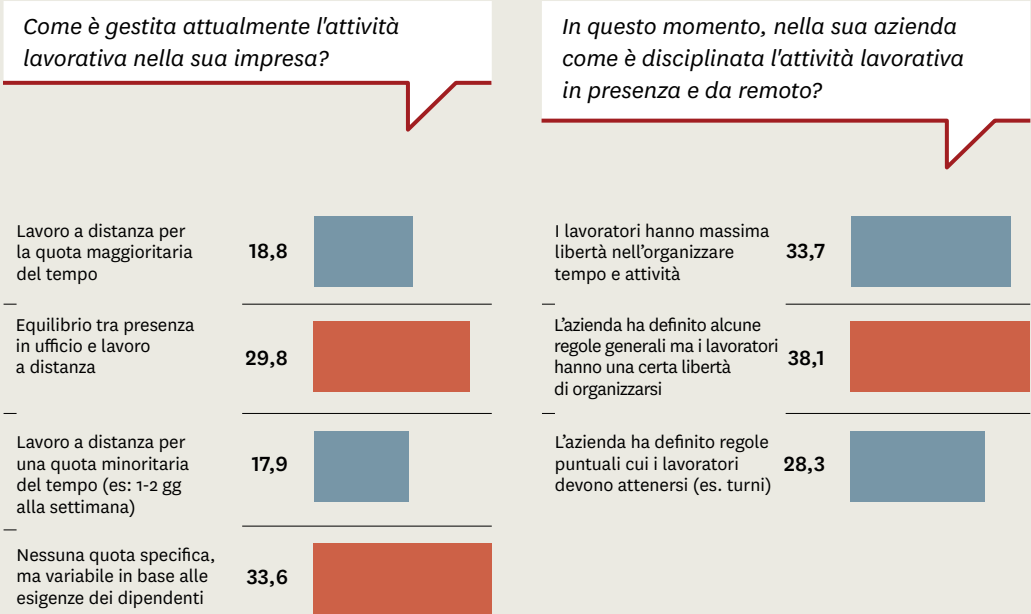
Tra le imprese che lo hanno adottato (37,7%), nel 22,9% dei casi il lavoro a distanza ha riguardato una quota maggioritaria della popolazione aziendale, nel 14,2% dei casi una quota compresa tra il 20% e il 50% dei lavoratori e nel rimanente 62,9% dei casi una quota inferiore al 20%.

A circa un anno e mezzo dall'inizio dell'emergenza, le PMI gestiscono l'organizzazione del lavoro in modalità diverse (FIGURA 61): 18,8% utilizzano il lavoro a distanza per la quota maggioritaria del tempo, 29,8% prevedono un equilibrio tra lavoro remoto e in presenza, 17,9% utilizzano il lavoro a distanza per una quota minoritaria del tempo. Una quota rilevante, 33,9%, non hanno adottato sistematicamente l'uno o l'altro modello privilegiando invece un sistema flessibile calibrato sulle esigenze specifiche dei lavoratori.

Il lavoro a distanza viene gestito dalle imprese con differenti politiche organizzative. Ai due estremi, il 28,3% delle PMI adottano un approccio direttivo definendo regole puntuali e prescrittive (ad esempio la turnazione dei lavoratori), mentre il 33,7% lasciano la massima libertà ai lavoratori nell'organizzare tempi, attività e luoghi del lavoro. La soluzione intermedia, in cui l'impresa definisce regole generali lasciando un certo grado di

FIGURA 61

Gestione del lavoro a distanza
QUOTE % DI IMPRESE - BASE: IMPRESE CHE HANNO ADOTTATO IL LAVORO A DISTANZA DALL'INIZIO DELL'EMERGENZA



autonomia ai lavoratori, è la più diffusa e riguarda il 38,1% delle PMI coinvolte nel lavoro a distanza.

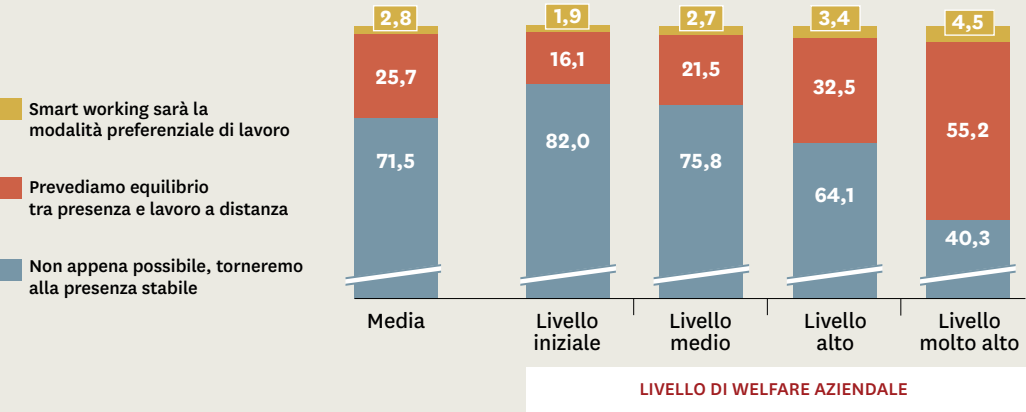
Le dichiarazioni rilasciate dalle imprese consentono di fare alcune ipotesi, benché preliminari, sugli esiti possibili di questa prolungata fase di discontinuità. Una volta superata la pandemia, la larga maggioranza delle PMI che hanno sperimentato il lavoro da remoto (71,5%) ritengono di tornare non appena possibile all'organizzazione precedente, con presenza stabile sul luogo di lavoro. Una quota comunque significativa, circa un'impresa su quattro, dichiara di volersi orientare verso un modello ibrido, che bilanci lavoro da remoto e presenza fisica. Solo un'esigua minoranza, infine, ritiene che il lavoro a distanza sarà prevalente anche una volta superata l'emergenza.

L'apertura verso modalità del lavoro più agili e flessibili è fortemente influenzata, oltre che dalle specificità dell'impresa (attività, dimensione, localizzazione...), dalla stessa cultura aziendale che informa il management e l'organizzazione stessa. La **FIGURA 62** mostra il netto divario, nell'orientamento per il prossimo futuro, tra le imprese al livello iniziale di sviluppo nel welfare aziendale e le imprese con un livello alto o molto alto. Per queste ultime, l'equilibrio tra lavoro a distanza e in presenza è infatti l'opzione che raccoglie il consenso più diffuso (55,2%).

FIGURA 62

Modalità di lavoro preferenziale dopo la fine dell'emergenza
QUOTE % DI IMPRESE - BASE: IMPRESE CHE HANNO ADOTTATO IL LAVORO A DISTANZA DALL'INIZIO DELL'EMERGENZA

In futuro, una volta superata la crisi, come pensa cambierà la gestione dell'attività lavorativa nella sua azienda?



Sostegno economico ai lavoratori

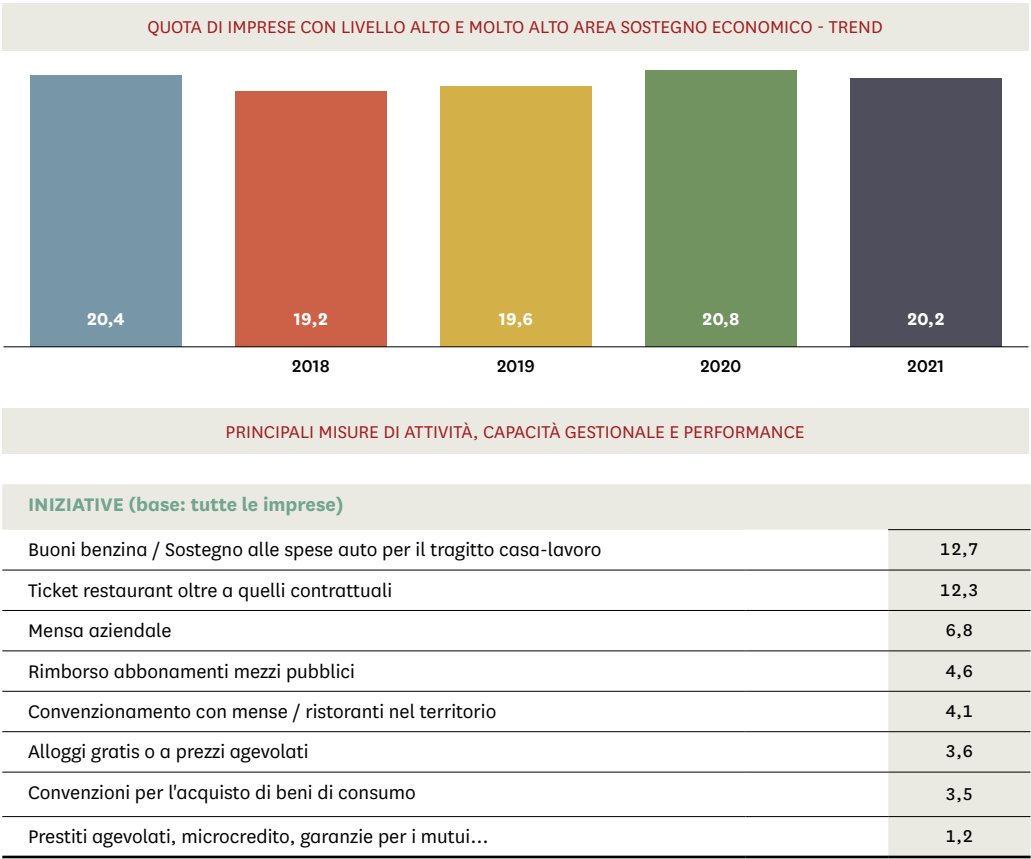
Il 31,2% delle PMI vantano un livello almeno medio nell'area del sostegno economico alle famiglie, il 20,2% un livello alto o molto alto.

Gli interventi attuati dalle imprese con maggiore frequenza riguardano da un lato il sostegno alle spese per il trasporto attraverso buoni benzina (12,7%) o il rimborso degli abbonamenti ai mezzi pubblici (4,6%), dall'altro il sostegno alle spese per i pasti con l'erogazione di ticket restaurant aggiuntivi a quelli previsti dai CCNL (12,3%), la mensa aziendale (6,8%) o le convenzioni strette con ristoranti del territorio (4,1%).

In prevalenza è la stessa impresa a erogare direttamente le prestazioni (65,8%), ma ha raggiunto una quota rilevante anche il contributo delle piattaforme di flexible benefit, da cui i lavoratori possono accedere a numerosi servizi.

FIGURA 63

Sostegno economico ai lavoratori



MODALITÀ DECISIONALI (base: imprese con almeno una iniziativa)	
In applicazione ai CCNL	38,5
Con un contratto integrativo aziendale / Con un regolamento aziendale	15,6
Unilateralmente dall'azienda senza accordi contrattuali / regolamento	46,0

MODALITÀ DI EROGAZIONE DEI SERVIZI (base: imprese con almeno una iniziativa)	
Come prestazioni erogate direttamente dall'impresa	65,8
Come prestazioni cui il lavoratore può accedere all'interno di una piattaforma flexible benefit	18,9
In parte erogate direttamente, in parte attraverso piattaforma di flexible benefit	15,3

Sviluppo del capitale umano

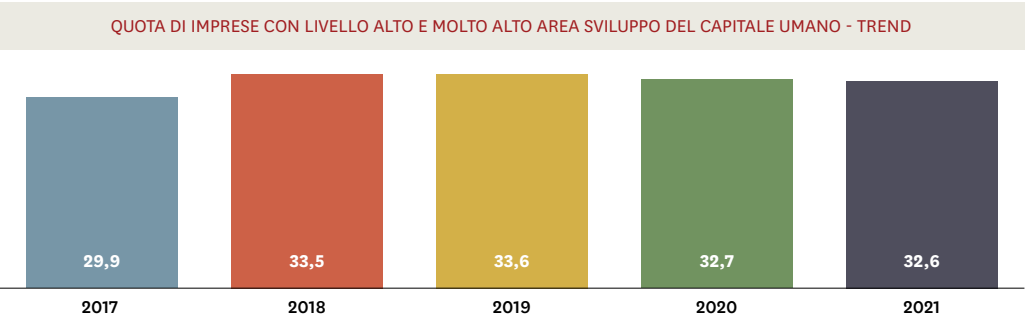
La quota di imprese con un livello alto o molto alto nell'area dello sviluppo del capitale umano è stabile negli ultimi anni intorno al 33%.

Le iniziative riguardano soprattutto la formazione dei lavoratori (non è rilevata quella obbligatoria): formazione specialistica e avanzata (34,7%), partecipazione a convegni e giornate studio (18,4%), formazione linguistica (7,2%). Una quota più limitata di imprese (2,4%) hanno attivato iniziative per valorizzare le competenze e il talento aziendale attraverso borse di studio, viaggi studio, programmi avanzati come business school o master.

Una misura di performance rilevante è la quota di lavoratori che hanno beneficiato delle attività di formazione nell'ultimo anno (FIGURA 65). Nel 60,3% delle PMI la formazione ha riguardato la maggioranza dei lavoratori, e nel 36,4% dei casi la totalità o la quasi totalità dei lavoratori. Il livello di coinvolgimento è correlato al livello generale di welfare aziendale: il 68,2% delle imprese con livello molto alto erogano formazione alla maggioranza dei lavoratori, contro il 53,4% di quelle con livello iniziale.

FIGURA 64

Sviluppo del capitale umano



PRINCIPALI MISURE DI ATTIVITÀ, CAPACITÀ GESTIONALE E PERFORMANCE	
INIZIATIVE (base: tutte le imprese)*	
Formazione professionale specialistica / avanzata	34,7
Partecipazione a convegni / giornate studio (in presenza e/o a distanza)	18,4
Formazione linguistica	7,2
Iniziative di valorizzazione del talento: borse di studio, master / business school, viaggi di studio estero	2,4
(*) Non considerata la formazione obbligatoria	

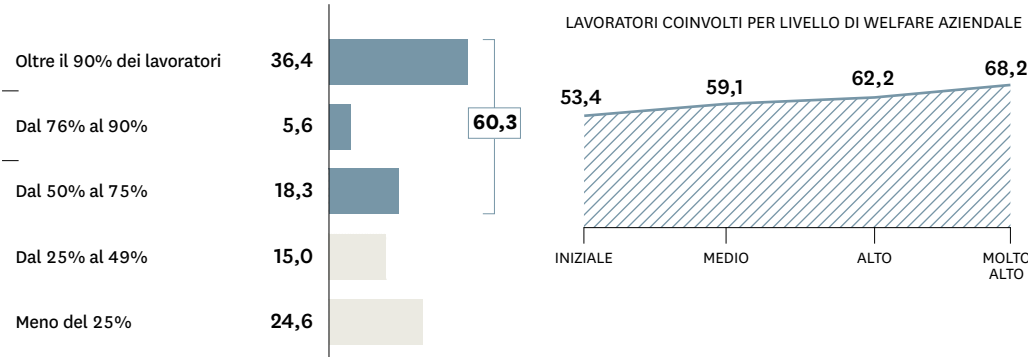
MODALITÀ DECISIONALI (base: imprese con almeno una iniziativa)	
In applicazione ai CCNL	27,4
Con un contratto integrativo aziendale / Con un regolamento aziendale	12,8
Unilateralmente dall'azienda senza accordi contrattuali / regolamento	59,8

INDICATORI DI PERFORMANCE (base: imprese con almeno una iniziativa)	
Percentuale di lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione nell'ultimo anno	
Oltre il 90% dei lavoratori	36,4
Dal 76% al 90%	5,6
Dal 50% al 75%	18,3
Dal 25% al 49%	15,0
Meno del 25%	24,6

FIGURA 65

Lavoratori coinvolti nella formazione

QUOTE % DI IMPRESE - DATI RIFERITI ALL'ULTIMO ANNO



Sostegno per educazione e cultura

Il sostegno alle famiglie per educazione e cultura è un’area emergente del welfare aziendale, con livelli di sviluppo ancora contenuti ma in crescita. Dal 2017 la quota di imprese con livello alto o molto alto in quest’area è infatti raddoppiata, dal 2,4% al 4,8%. Le PMI con un livello almeno medio sono l’8,3%.

Ne fanno parte due principali ambiti di intervento.

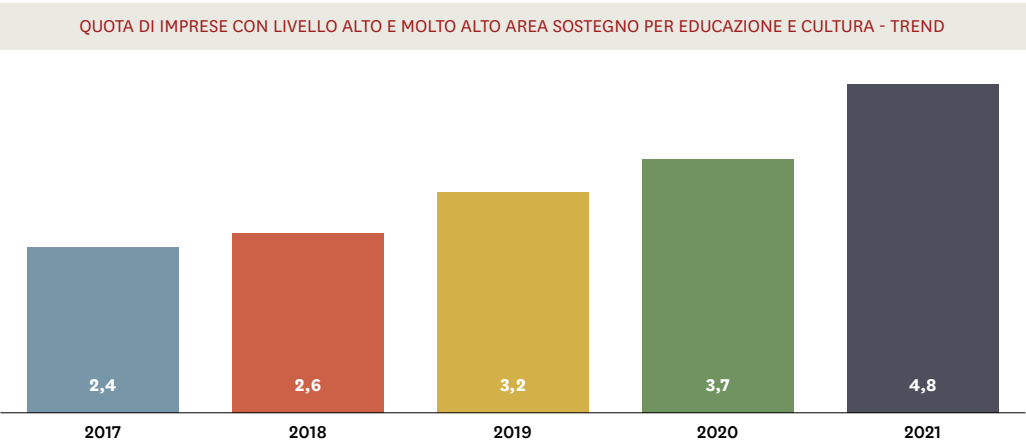
Il primo è quello del sostegno all’educazione dei figli: rimborsi per l’acquisto di libri, materiale scolastico, trasporto... (3,1%), rimborsi delle rette per asilo nido e materna (1,7%) o per la scuola e l’università (2,1%). Oltre ai sostegni di carattere economico, alcune imprese supportano attivamente le famiglie con servizi di orientamento scolastico e professionale e con programmi di riconoscimento del merito.

Il secondo ambito riguarda la cultura e il tempo libero: vi rientrano le convenzioni con le palestre e i centri sportivi, l’organizzazione o la partecipazione ad iniziative ed eventi, i viaggi, i centri estivi e invernali per i figli...

I lavoratori ricevono questi servizi in diverse modalità: come prestazioni erogate direttamente dalle imprese (nel 40-45% dei casi), come servizi liberamente accessibili da una piattaforma di flexible benefit (circa 30%) o come una combinazione delle due (25-30%).

FIGURA 66

Sostegno per educazione e cultura



PRINCIPALI MISURE DI ATTIVITÀ, CAPACITÀ GESTIONALE E PERFORMANCE

INIZIATIVE (base: tutte le imprese)		
EDUCAZIONE DEI FIGLI		
Rimborso servizi connessi alla scuola diversi dalle rette: libri di testo, materiali didattici, trasporto, mensa...		3,1
Rimborso rette scolastiche - da scuola primaria fino a università		2,1
Rimborso rette asilo nido e scuola materna		1,7
Riconoscimento del merito scolastico (premi, borse di studio...)		1,0
Orientamento scolastico / professionale		0,6
CULTURA		
Convenzionamento con palestre / centri sportivi		2,8
Iniziative aziendali nella area cultura e tempo libero		2,1
Viaggi, soggiorni, esperienze ricreative		2,0
Centri estivi e invernali per i familiari		1,7
Abbonamenti a prodotti / servizi culturali (cinema, teatro...)		1,5
Formazione extra-professionale (musica, teatro, fotografia...)		1,4

MODALITÀ DECISIONALI (base: imprese con almeno una iniziativa)	EDUCAZIONE	CULTURA
In applicazione ai CCNL	49,5	27,1
Con un contratto integrativo aziendale / Con un regolamento aziendale	24,7	27,9
Unilateralmente dall'azienda senza accordi contrattuali / regolamento	25,7	45,0

MODALITÀ DI EROGAZIONE DEI SERVIZI (base: imprese con almeno una iniziativa)	EDUCAZIONE	CULTURA
Come prestazioni erogate direttamente dall'impresa	45,7	39,5
Come prestazioni cui il lavoratore può accedere all'interno di una piattaforma di flexible benefit	29,0	30,7
In parte erogate direttamente, in parte attraverso piattaforma di flexible benefit	25,3	29,8

FOCUS: giovani e lavoro

Le imprese sostengono il sistema educativo e offrono un contributo importante alle famiglie in diversi modi:

- Supportano le famiglie nella prima fase del ciclo educativo dei figli, sia sostenendo la genitorialità con misure di flessibilità lavorativa (17,8% delle PMI) e integrazione del congedo (15,9%), sia offrendo direttamente o tramite convenzioni facilitazioni importanti come asili nido, scuole materne, attività del doposcuola (2% circa).
- Sostengono economicamente le famiglie lungo tutto il ciclo educativo e scolastico dei figli, rimborsando le spese per le rette e gli altri servizi collegati alla scuola (libri, mensa, gite...). La quota di PMI che prevedono almeno una misura in questo ambito si attesta al 4,6% ed è in crescita, anche in ragione del favorevole trattamento fiscale riservato a questi servizi.
- Contribuiscono al percorso di crescita dei figli dei lavoratori con servizi di tutoring e orientamento scolastico e professionale, oppure con iniziative per premiare il merito.
- Favoriscono l'accesso delle famiglie alla cultura e ai servizi per il tempo libero: iniziative ed eventi, abbonamenti a offerte culturali (musei, cinema, teatro...), corsi di formazione extraprofessionale, centri estivi e invernali per i figli, convenzioni con centri sportivi... Le PMI che hanno attivato almeno una di queste iniziative sono il 4,7%.
- Promuovono la mobilità sociale cooperando con le strutture educative del territorio, alleandosi con le Università per progetti di ricerca, creando programmi di alternanza scuola-lavoro e di inserimento, istituendo borse di studio... Azioni di questo tipo riguardano complessivamente il 3,1% delle PMI.

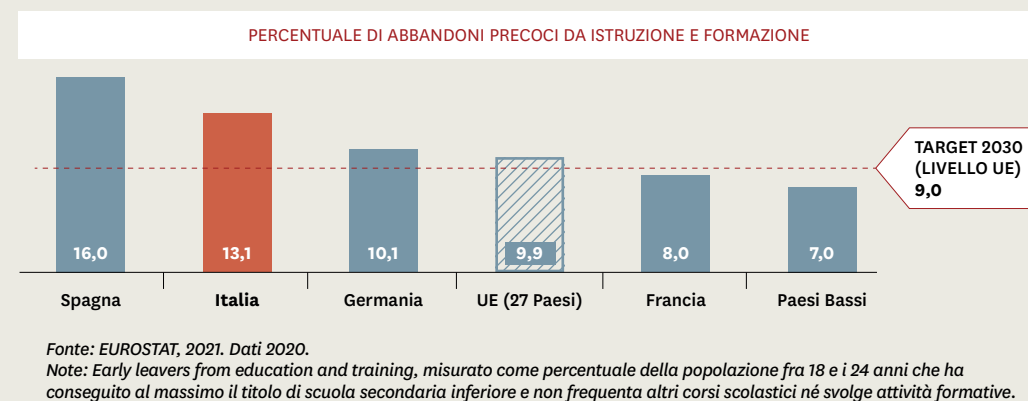
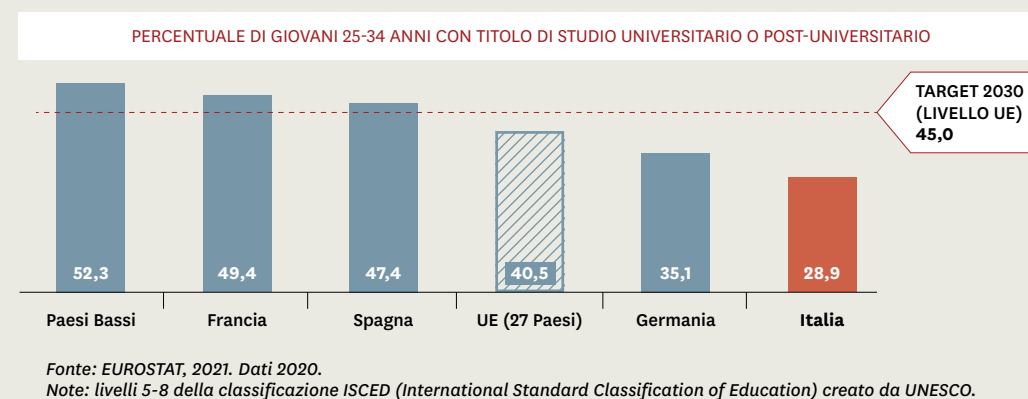
Si tratta dunque di un universo frammentato e complesso di iniziative, che interessa oggi solo una quota minoritaria di imprese; e tuttavia è questo un ambito fondamentale di azione del welfare aziendale, che grazie alla vicinanza delle imprese alle famiglie può offrire un apporto determinante. Ancora più determinante se si considera la rilevanza dei problemi dell'educazione e della mobilità sociale per la crescita del nostro Paese.

Pochi dati, illustrati nella **FIGURA 67**, sono sufficienti a inquadrare il divario che separa l'Italia dal resto dei principali paesi europei. Tra i giovani di età compresa tra 25 e 34 anni, in Italia appena il 28,9% hanno completato il ciclo di istruzione fino al livello universitario, contro una media europea del 40,5% e a notevole distanza da realtà come Paesi Bassi, Francia o Spagna.

Il fenomeno dell'abbandono scolastico è anch'esso preoccupante. In Italia il 13,1% dei giovani tra 18 e 24 anni hanno conseguito al più il titolo di scuola secondaria inferiore e hanno quindi interrotto del tutto il proprio percorso scolastico o formativo. Anche in questo caso il dato italiano è superiore alla media europea (9,9%) e a quello di paesi come Germania e Francia.

FIGURA 67

Livelli di istruzione dei giovani in Europa



Diritti, diversità e inclusione

Poco meno del 50% delle imprese si distinguono per un livello alto o molto alto nell’area diritti, diversità e inclusione. Includendo anche quelle con livello almeno medio, la quota sfiora il 90%.

A quest’area afferiscono quattro principali ambiti.

Il primo ambito riguarda l’inserimento e la valorizzazione delle persone in condizioni di fragilità. Il 16,8% delle PMI segnalano la presenza di almeno un lavoratore disabile e, di queste, quasi la metà si attivano con iniziative ad hoc di sostegno. Inoltre, l’8,8% delle PMI attuano iniziative di supporto e inserimento nei confronti di altri soggetti come ex tossicodipendenti, ex detenuti e via dicendo.

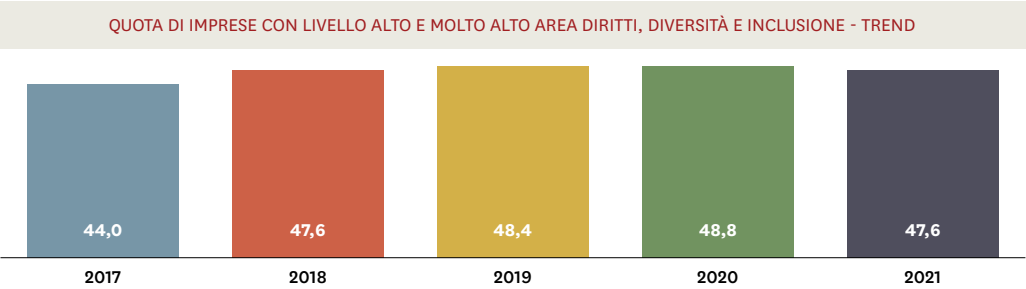
Il secondo ambito è quello dell’integrazione dei lavoratori extracomunitari, presenti in poco meno del 30% delle imprese italiane con punte del 41% in agricoltura e del 35% nell’industria. Tra le PMI in cui sono presenti, gli extracomunitari costituiscono una quota rilevante della forza lavoro, mediamente il 15%. Numerose imprese si attivano con iniziative mirate per facilitarne l’inserimento lavorativo e sociale: assistenza per le pratiche burocratiche (10,8%), formazione linguistica (7,7%), sostegni per l’abitazione (6,5%), servizi di mediazione culturale (4,3%).

Il terzo ambito riguarda la presenza delle donne e le opportunità di carriera. Le donne costituiscono la maggioranza della popolazione aziendale in circa una PMI su tre e sono il 36,2% del totale dei lavoratori. Se si considerano tuttavia le sole posizioni apicali, la quota di donne scende al 33,2%, con uno scarto negativo rilevante sulle imprese più grandi e strutturate. Per una analisi approfondita di questi dati si rimanda al capitolo 3.

L’ultimo ambito, quello dei diritti e delle norme aziendali che li tutelano, è oggetto del successivo focus.

FIGURA 68

Diritti, diversità e inclusione



PRINCIPALI MISURE DI ATTIVITÀ, CAPACITÀ GESTIONALE E PERFORMANCE

INIZIATIVE (base: tutte le imprese)		
DISABILITÀ		
Presenza in azienda di disabili		16,8
Iniziative ad hoc per disabili *		46,0
Iniziative ad hoc per altri soggetti deboli (ex detenuti, tossicodipendenti...)		8,8
LAVORATORI EXTRACOMUNITARI		
Presenza in azienda di lavoratori extra-comunitari		28,9
Assistenza pratiche burocratiche per extra-comunitari **		10,8
Formazione linguistica per extra-comunitari **		7,7
Sostegni per l'abitazione per extra-comunitari **		6,5
Mediazione culturale per extra-comunitari **		4,3
DIRITTI		
Possesso di carta dei valori / codice etico / di condotta		25,9
Adozione di un processo di segnalazione di condotte illecite sul luogo di lavoro		18,6
(*) Base: Imprese con almeno un disabile. (**) Base: Imprese con almeno un lavoratore extra-comunitario		

MODALITÀ DECISIONALI (base: imprese con almeno una iniziativa)	DISABILITÀ E LAVORATORI EXTRACOMUNITARI
In applicazione ai CCNL	45,6
Con un contratto integrativo aziendale / Con un regolamento aziendale	11,1
Unilateralmente dall'azienda senza accordi contrattuali / regolamento	43,3

INDICATORI DI PERFORMANCE	
PRESENZA FEMMINILE E PARI OPPORTUNITÀ	
Percentuale di donne sul totale lavoratori (media)	36,2
Percentuale di donne sui lavoratori con ruolo di responsabilità (media)	33,2

FOCUS: Norme aziendali: valori e diritti

L'indagine 2021 di Welfare Index PMI si occupa per la prima volta, in quanto specifico ambito di indagine, del tema dei valori e dei diritti. Da anni oggetto di riflessione e intervento soprattutto da parte delle imprese più grandi e strutturate, la questione di come normare i diritti e con quali strumenti tutelarli è oggi sempre più al centro dell'attenzione anche delle imprese piccole e medie.

Un primo dato è illustrato nella **FIGURA 69**. Poco più di una PMI su quattro, il 25,9%, ha adottato un codice etico o una carta dei valori: si tratta normalmente di un documento che stabilisce i valori ispiratori aziendali e un insieme di regole morali e di comportamento alle quali tutti i lavoratori devono attenersi. Le differenze tra imprese con livelli diversi di welfare sono eclatanti: 9,8% tra quelle di livello iniziale, 25,2% tra quelle di livello medio, 48,2% al livello alto e infine 76,0% al livello molto alto.

Il 18,6% delle PMI si sono invece dotate di un processo formalizzato per la segnalazione di condotte illecite sul luogo di lavoro. Anche in questo caso la quota varia notevolmente per livello di welfare aziendale, dal 6,0% delle imprese in fase iniziale fino al 51,3% di quelle al livello molto alto.

FIGURA 69

QUOTE %
DI IMPRESE

Adozione carta dei valori / codice etico / codice di condotta per livello di welfare aziendale

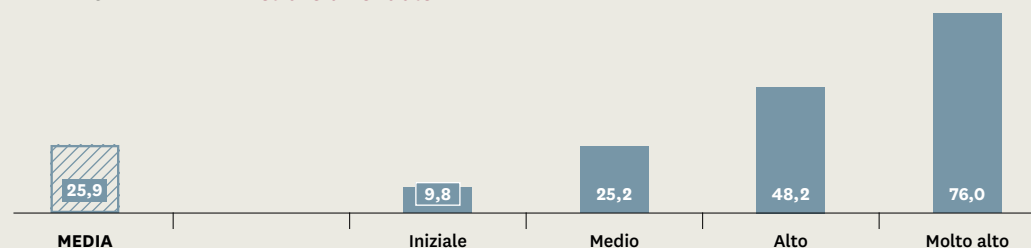
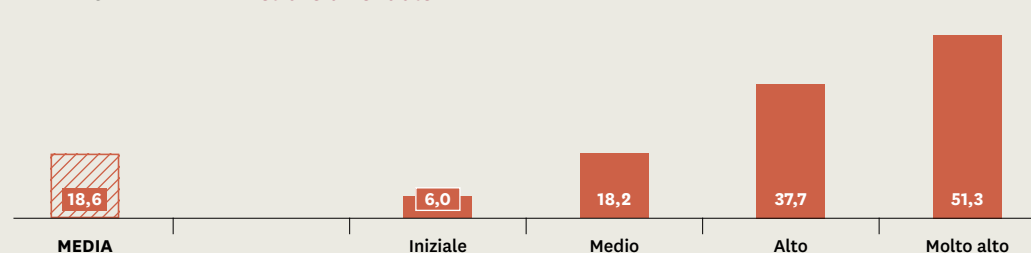


FIGURA 70

QUOTE %
DI IMPRESE

Adozione di un processo di segnalazione di condotte illecite per livello di welfare aziendale



FOCUS: Agricoltura sociale

Fin dalla sua prima edizione nel 2016 una sezione speciale di Welfare Index PMI è dedicata all'agricoltura sociale. All'edizione 2021 dell'indagine, condotta con il supporto di Rete Fattorie Sociali, hanno preso parte 59 organizzazioni che hanno risposto ad un questionario a loro riservato.

L'agricoltura sociale è un movimento in forte ascesa cui partecipano sia realtà del terzo settore (cooperative, associazioni, ...) sia, con frequenza crescente, le imprese agricole che allargano il raggio di azione nella direzione di un maggiore impegno sociale. È indubbiamente un ambito di particolare interesse per il welfare aziendale, nonché un terreno di innovazione per le pratiche di inclusione. Obiettivo dell'agricoltura sociale è infatti favorire, attraverso l'attività agricola, l'inclusione lavorativa e il benessere fisico, psicologico e sociale delle persone, in primis quelle in condizioni di fragilità.

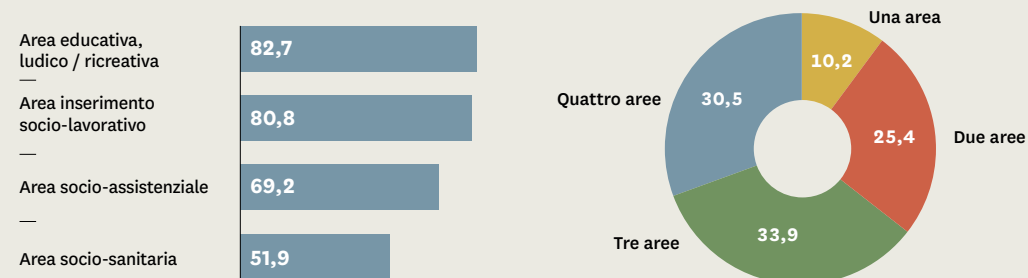
La **FIGURA 71** classifica le aree di intervento dell'agricoltura sociale in quattro ambiti:

- attività educative e ludico-ricreative (82,7% dei partecipanti all'indagine), un range molto esteso e differenziato che spazia dall'educazione ambientale alle fattorie sociali e didattiche fino alla salvaguardia della biodiversità;
- inserimento socio-lavorativo di persone in condizioni di fragilità (80,8%);
- area socio-assistenziale (62,9%): servizi e prestazioni sociali per le comunità locali che hanno come obiettivo la promozione dello sviluppo di abilità e l'inclusione sociale;
- area socio-sanitaria (51,9%), focalizzata sulle prestazioni a supporto delle terapie mediche, psicologiche e riabilitative con l'obiettivo

FIGURA 71

Le aree di attività dell'agricoltura sociale

QUOTE % DI IMPRESE



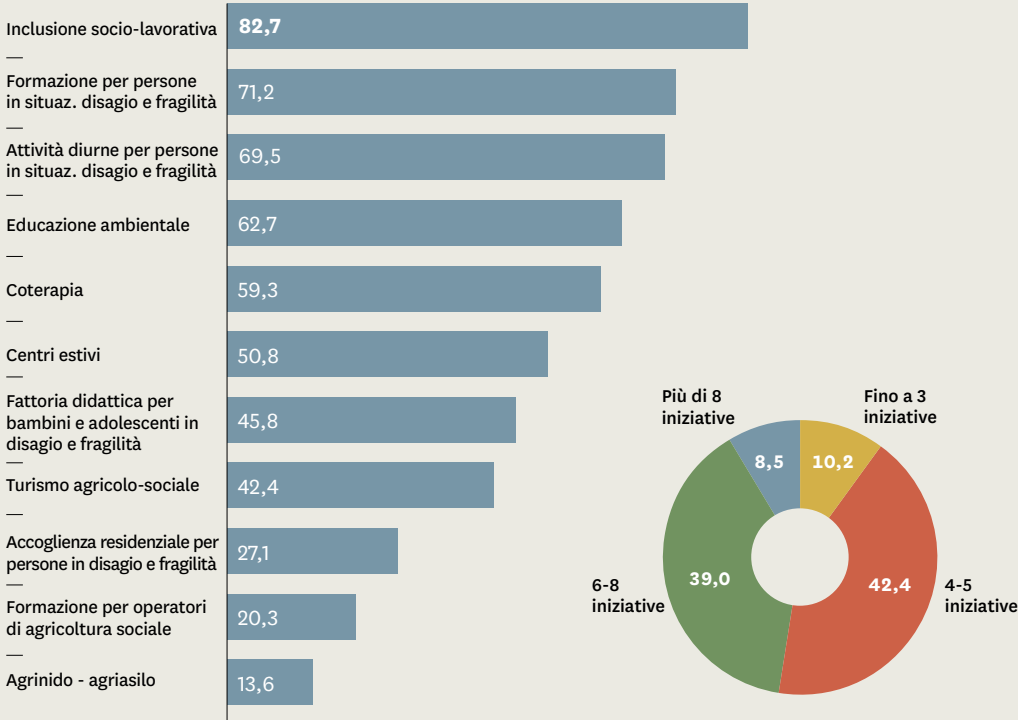
di migliorare le condizioni di salute e le funzioni sociali, emotive e cognitive delle persone in condizioni di fragilità.

Le organizzazioni dell'agricoltura sociale si distinguono per una spiccata multifunzionalità: il 30,5% sono attive in tutte e quattro le aree, il 33,9% in tre aree.

Gli obiettivi specifici dell'agricoltura sociale si concretizzano in una pluralità di iniziative e prestazioni diverse, illustrate nella (FIGURA 72). Le più praticate sono l'inclusione socio-lavorativa, la formazione e le attività diurne per persone in condizioni di fragilità. Oltre la metà delle organizzazioni si attivano inoltre con iniziative di educazione ambientale, pratiche riabilitative di coterapia e organizzazione di centri estivi.

FIGURA 72

Le iniziative dell'agricoltura sociale
QUOTE % DI IMPRESE

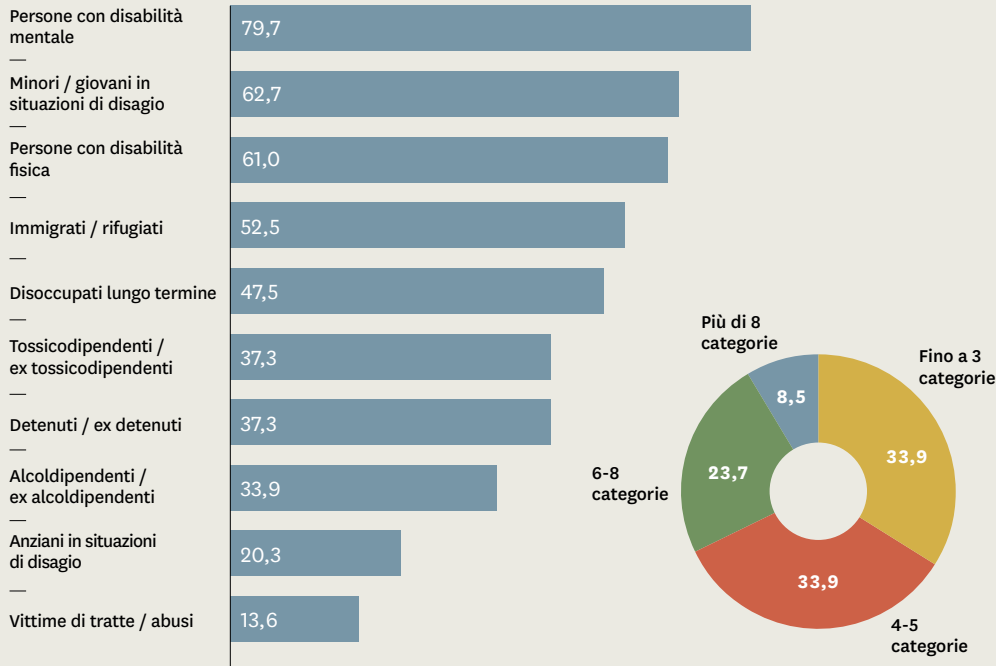


Tra le altre attività si segnalano infine le fattorie didattiche, il turismo agricolo-sociale, l'accoglienza residenziale per persone svantaggiate, i servizi per l'infanzia.

Le persone cui si rivolge l'agricoltura sociale sono molteplici e le organizzazioni mostrano una spiccata capacità di accogliere sensibilità diverse (FIGURA 73): 32,2% si occupano di più di sei categorie di persone, 33,9% di quattro o cinque. Le categorie cui più spesso si indirizza l'agricoltura sociale sono le persone con disabilità mentale o fisica, i giovani e i minori in condizioni di disagio, gli immigrati / rifugiati, i disoccupati di lungo corso, le persone con problemi legati alle dipendenze.

FIGURA 73

Categorie di persone che utilizzano i servizi dell'agricoltura sociale
QUOTE % DI IMPRESE



Condizioni lavorative e sicurezza

L'area della sicurezza e delle condizioni lavorative è quella con la quota più elevata di imprese con livello alto o molto alto: 74,4%.

La sicurezza è un ambito fondamentale di attenzione per le imprese ed è attuata con diversi interventi (oltre a quelli obbligatori): coinvolgimento dei lavoratori in attività di carattere informativo e educativo (36,6%) e adozione di codici di comportamento (29,9%). Queste iniziative sono variamente istituite: nel 47% dei casi derivano dai CCNL, nel 40,5% da iniziativa unilaterale aziendale e nel 12,5% da contratto di secondo livello o regolamento.

Welfare Index PMI misura i risultati ottenuti dalle imprese in ambito sicurezza con due indicatori:

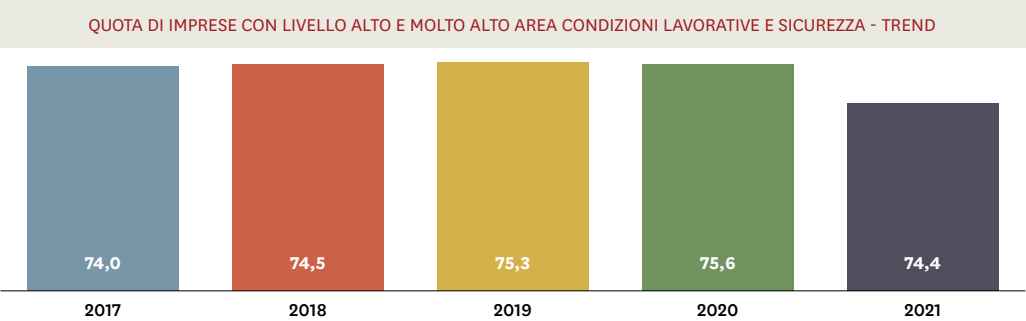
- Il tasso di infortuni (INAIL) sul lavoro nell'ultimo anno: l'89,1% delle PMI non ne hanno registrato alcuno, con valori intorno all'85% nei settori più esposti, industria e agricoltura.
- Il possesso della certificazione di salute e sicurezza ISO 45001, presente mediamente nel 28,8% delle PMI ma con differenze marcate in funzione del livello generale di welfare aziendale. Tra le imprese con livello iniziale la quota di adozione si attesta al 17,9%, per salire al 31,7% tra quelle di livello medio e superare il 40% tra quelle di livello alto e molto alto (FIGURA 75).

Al di fuori del perimetro della sicurezza, vengono misurati alcuni altri aspetti fondamentali che qualificano le condizioni del lavoro:

- Il grado di copertura dei contratti collettivi nazionali: il 97,0% delle PMI applica un CCNL e, tra queste, tali contratti sono generalmente

FIGURA 74

Condizioni lavorative e sicurezza

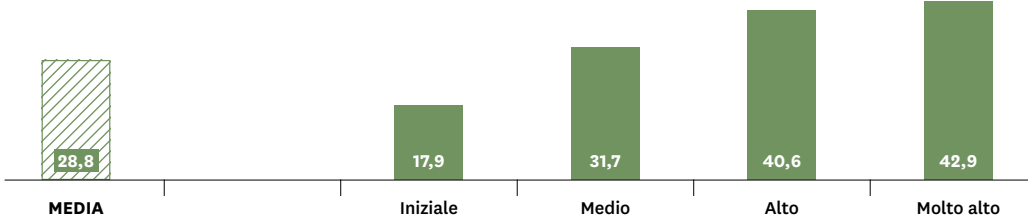


PRINCIPALI MISURE DI ATTIVITÀ, CAPACITÀ GESTIONALE E PERFORMANCE

INIZIATIVE (base: tutte le imprese)		
SICUREZZA E PREVENZIONE DEGLI INCIDENTI		
Attività informative / educative		36,6
Codici di comportamento		29,9
MODALITÀ DECISIONALI (base: imprese con almeno una iniziativa)		SICUREZZA E PREV. INCENDI
In applicazione ai CCNL		47,0
Con un contratto integrativo aziendale / Con un regolamento aziendale		12,5
Unilateralmente dall'azienda senza accordi contrattuali / regolamento		40,5
INDICATORI DI PERFORMANCE		
SICUREZZA E PREVENZIONE DEGLI INCIDENTI		
Percentuale di imprese con nessun infortunio INAIL (media, ultimo anno)		89,1
Possesso della certificazione di salute e sicurezza ISO 45001/OHSAS 18001		28,8
CONDIZIONI LAVORATIVE (media, ultimo anno)		
Percentuale di nuovi lavoratori assunti sul totale lavoratori		8,3
Percentuale di lavoratori usciti sul totale lavoratori		7,2
Percentuale di lavoratori under 30 sul totale lavoratori		17,4
Percentuale di lavoratori coperti dai CCNL		96,3
Percentuale di lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale sul totale lavoratori		17,6

FIGURA 75

Possesso della certificazione di salute e sicurezza ISO 45001/OHSAS 18001 per livello di welfare aziendale
QUOTE % DI IMPRESE



- applicati alla totalità dei lavoratori (nel 96,3% dei casi).
- La flessibilità del lavoro, intesa come quota di lavoratori con contratto a tempo parziale. Questa è pari al 17,6% del totale lavoratori (in media) ma con differenze rilevanti soprattutto per settore produttivo.
 - La presenza di giovani (under 30), che costituiscono mediamente il 17,4% della popolazione delle PMI.
 - Il livello di turnover del lavoro, come risultato tra ingressi e uscite di lavoratori. Nell'ultimo anno i nuovi assunti sono l'8,3% della popolazione aziendale complessiva, contro il 7,2% dei lavoratori usciti.

Sugli ultimi due punti, presenza di giovani e turnover del lavoro, si rimanda al capitolo 3 per una analisi più puntuale.

Responsabilità sociale verso consumatori e fornitori

Per la prima volta, in questa edizione, Welfare Index PMI rileva l'impegno delle PMI per supportare la crescita sostenibile della filiera, attraverso policy e iniziative indirizzate a monte verso i fornitori e a valle verso i consumatori. La quota di imprese con livello alto o molto alto in quest'area si attesta al 34,3%.

Il 32,1% e il 22,3% rispettivamente delle PMI verificano, sui propri fornitori, il possesso delle certificazioni di salute e sicurezza e il rispetto dei diritti umani e degli standard di lavoro (FIGURA 77). Alcune altre, nell'ordine del 15-20%, segnalano la possibilità di introdurre queste misure già nel prossimo futuro. La capacità di contribuire alla gestione sostenibile della catena di fornitura è fortemente correlata al livello generale di welfare aziendale e circa la metà delle PMI con livello molto alto adottano processi strutturati di verifica tra i propri fornitori.

FIGURA 76
Responsabilità sociale verso consumatori e fornitori

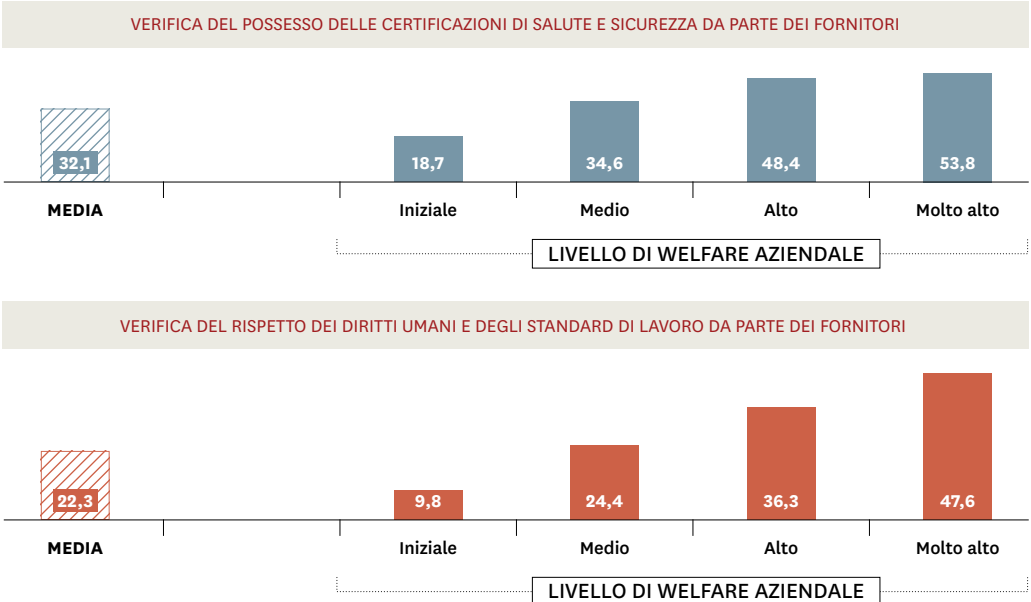


INIZIATIVE (base: tutte le imprese)	
RESPONSABILITÀ VERSO I FORNITORI	
Verifica del possesso delle certificazioni di salute e sicurezza (ISO 45001/OHSAS 18001) da parte dei fornitori	32,1
Dotazione di una procedura per la verifica, nei rapporti di fornitura, del rispetto dei diritti umani (lavoro minorile/lavoro forzato) e degli standard internazionali di lavoro (tutele contrattuali/sindacali)	22,3
RESPONSABILITÀ VERSO I CONSUMATORI	
Produzione di beni o servizi in ambiti ad impatto sociale positivo (almeno un ambito)	17,2
Servizi sanitari	5,8
Assistenza sociale e alla persona	4,3
Servizi educativi e istruzione	4,6
Tutela ambientale e decoro urbano	5,0
Sicurezza	3,8
Servizi ricreativi, culturali e sportivi	3,7

INDICATORI DI PERFORMANCE	
Possesso della certificazione di qualità (ISO 9001) o altre certificazioni volontarie di processo/prodotto (LCA, EPD, ISO 50001...)	38,9

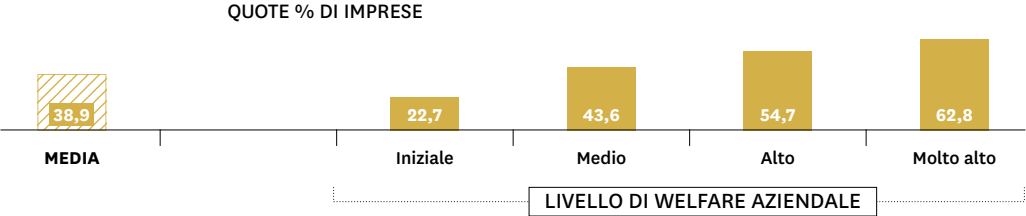
FIGURA 77

Impegno delle imprese per la sostenibilità della catena di fornitura
QUOTE % DI IMPRESE



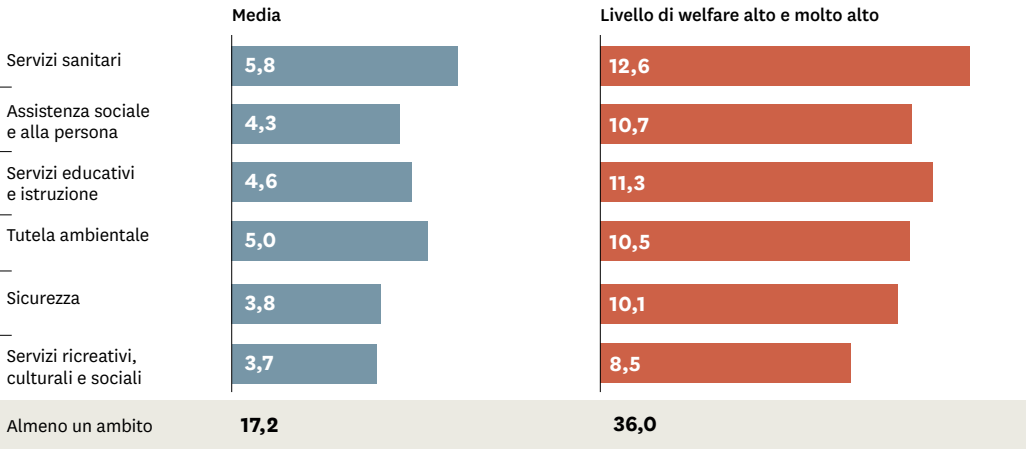
La responsabilità sociale verso i consumatori è anch'essa un tema diffuso tra le PMI. Il 38,9% possiedono una certificazione di qualità (ISO 9001) o altre certificazioni volontarie di processo / prodotto, quota che sale rispettivamente al 54,7% e al 62,8% tra le PMI con livello alto o molto alto di welfare aziendale (**FIGURA 78**).

FIGURA 78
Possesso della certificazione di qualità (ISO 9001) o di altre certificazioni volontarie di processo/ prodotto
QUOTE % DI IMPRESE



Inoltre, il 17,2% operano - principalmente o come attività secondaria - in ambiti a impatto sociale positivo: servizi sanitari, assistenza sociale e alla persona, servizi educativi, tutela ambientale, sicurezza, servizi ricreativi, culturali e sportivi (**FIGURA 79**). Tra le imprese di livello alto o molto alto di welfare aziendale la quota raddoppia e si attesta al 36,0%.

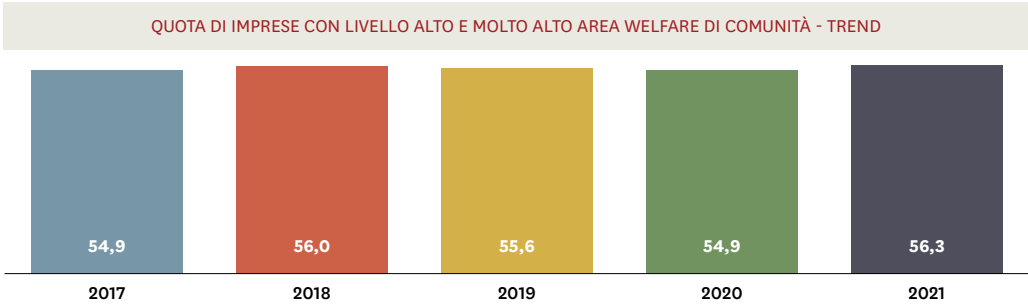
FIGURA 79
Produzioni di beni o servizi a impatto sociale positivo
QUOTE % DI IMPRESE



Welfare di comunità

L'area del welfare di comunità mostra un robusto impegno delle imprese: l'81% di queste si collocano almeno al livello medio, quelle invece con livello alto o medio alto sono il 56,3%.

FIGURA 80
Welfare di comunità



PRINCIPALI MISURE DI ATTIVITÀ, CAPACITÀ GESTIONALE E PERFORMANCE

INIZIATIVE (base: tutte le imprese)	
SOLIDARIETÀ SOCIALE (donazioni Onlus/associazioni, acquisto beni per collettività...)	16,2
SPORT (sponsorizzazioni squadre dilettantistiche, per manifestazioni sportive...)	6,7
SANITÀ e ASSISTENZA (donazioni a strutture ospedaliere, assistenza a minori o anziani...)	4,8
ISTRUZIONE (borse di studio per formazione scolastica, alternanza scuola-lavoro...)	3,1
TUTELA AMBIENTALE (finanziamenti in progetti per tutela biodiversità, riduzione inquinamento...)	2,1
RICERCA (donazioni alle università, borse di studio per progetti di ricerca scientifica...)	1,9
CULTURA (recupero beni artistici, liberalità per musei, teatri, eventi ricreativi/culturali...)	1,8
STRUTTURE E SERVIZI (costruzione case, asili, scuole, servizi di trasporto...)	1,8
INCLUSIONE (progetti per reinserimento di persone fragili...)	1,7
PARITÀ DI GENERE (liberalità per associazioni per tutela diritti donne, imprenditoria femminile...)	0,8

INDICATORI DI PERFORMANCE	
Ammontare complessivo dei contributi erogati a sostegno della comunità locale	
Oltre 10.000 €	5,8
Oltre 1.000 €	39,2
Impatto economico e sociale sulla comunità	
Maggioranza dei fornitori con sede nella regione di appartenenza dell'impresa	59,1
Maggioranza dei clienti con sede nella regione di appartenenza dell'impresa	56,2

In primo luogo le PMI, soprattutto le più piccole e con un raggio di attività locale, contribuiscono all’economia del territorio e ne sostengono il tessuto produttivo: in media, il 59,1% hanno la maggioranza dei propri fornitori nella loro stessa regione e il 56,2% la maggioranza dei propri clienti.

FIGURA 81

Iniziative delle imprese a favore della comunità locale
QUOTE % DI IMPRESE

		LIVELLO DI WELFARE AZIENDALE			
		LIVELLO INIZIALE	LIVELLO MEDIO	LIVELLO ALTO	LIVELLO MOLTO ALTO
SOLIDARIETÀ SOCIALE (donazioni Onlus/associazioni, acquisto beni per collettività...)	16,2	6,6	16,2	27,9	47,7
SPORT (sponsorizzazioni squadre dilettantistiche, per manifestazioni sportive...)	6,7	1,9	6,7	12,6	22,1
SANITÀ e ASSISTENZA (donazioni a strutture ospedaliere, assistenza a minori o anziani...)	4,8	1,3	3,5	9,5	26,8
ISTRUZIONE (borse di studio per formazione scolastica, alternanza scuola-lavoro...)	3,1	0,5	2,5	4,7	21,4
TUTELA AMBIENTALE (finanziamenti in progetti per tutela biodiversità, riduzione inquinamento...)	2,1	0,1	1,3	5,4	12,8
CULTURA (recupero beni artistici, liberalità per musei, teatri, eventi ricreativi/culturali...)	1,8	0,4	0,9	4,2	11,9
STRUTTURE E SERVIZI (costruzione case, asili, scuole, servizi di trasporto...)	1,8	0,2	1,1	4,7	9,7
INCLUSIONE (progetti per reinserimento di persone fragili...)	1,7	0,2	0,8	3,6	14,8
RICERCA (donazioni alle università, borse di studio per progetti di ricerca scientifica...)	1,9	0,4	1,2	3,7	13,6
PARITÀ DI GENERE (liberalità per associazioni per tutela diritti donne, imprenditoria femminile...)	0,8	0,1	0,3	1,1	10,1
ALMENO UNA INIZIATIVA	27,4	10,7	27,3	50,6	74,6

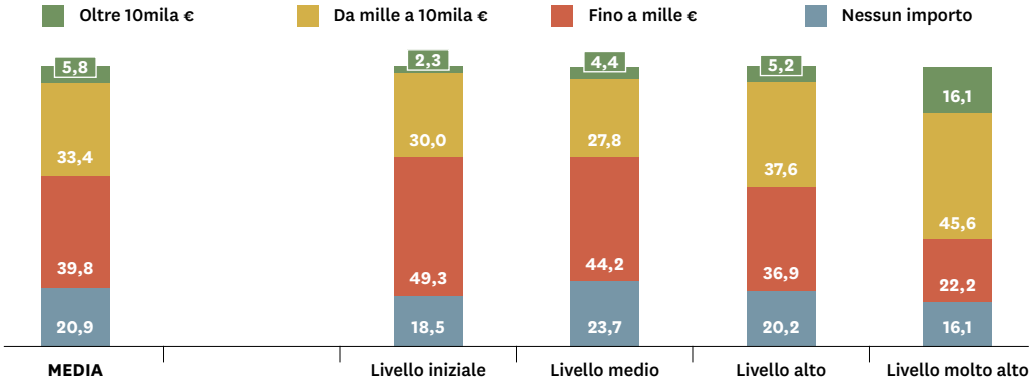
Inoltre le PMI sostengono il territorio e le comunità esterne con azioni su uno spettro molto ampio e differenziato di ambiti, illustrato nella **FIGURA 81**. Le iniziative di solidarietà sociale, principalmente nella forma di donazioni monetarie o acquisto di beni per la collettività, sono le più diffuse e riguardano il 16,2% delle imprese. Seguono nell’ordine le iniziative di sostegno allo sport locale e quelle in ambito salute e assistenza, attuate rispettivamente del 6,7% e del 4,8%. Significative per il loro valore sociale, ma con un tasso di attività più ridotto, le iniziative in altri ambiti: istruzione, tutela ambientale e decoro urbano, cultura, strutture e servizi per la comunità, inclusione sociale, sostegno alla ricerca scientifica e parità di genere.

Complessivamente, il 27,4% delle PMI attuano iniziative in almeno uno degli ambiti citati. La capacità di contribuire al benessere della propria comunità è un tratto che discrimina fortemente le imprese per livello generale di welfare aziendale. Tra le imprese con livello iniziale la quota di quelle che attuano almeno una iniziativa si attesta al 10,7%, tra quelle con livello medio sale al 27,3%, mentre tra quelle con livello alto o molto alto raggiunge rispettivamente il 50,6% e il 74,6%.

La **FIGURA 82** mostra la distribuzione delle imprese per ammontare dei contributi erogati in favore della comunità locale. Per la maggioranza si tratta di importi ridotti, nel 39% dei casi comunque superiori a 1.000 euro (va in ogni caso ricordato il rilevante numero di piccole e piccolissime imprese). Anche in questo caso è molto robusta la correlazione con il livello di welfare aziendale, e tra le PMI con livello molto alto la quota di chi corrisponde oltre 1.000 euro sale al 61,7%.

FIGURA 82

Contributi erogati dalle imprese a favore della comunità locale nell'ultimo anno
QUOTE % DI IMPRESE - BASE: IMPRESE CON ALMENO UNA INIZIATIVA A FAVORE DELLA COMUNITÀ LOCALE



92 → 103

Appendici

LA RICERCA: CAMPIONE E METODO

Il progetto Welfare Index PMI, giunto alla sua sesta edizione, si basa su una vasta indagine annuale sulle piccole e medie imprese italiane.

Come nelle precedenti edizioni, anche l'indagine 2021 si è svolta in due fasi successive: indagine estensiva (da marzo a giugno) e indagine in profondità (luglio). Il target sono le imprese appartenenti a tutti i settori produttivi, con un numero di lavoratori compreso tra 6 e 1.000.

L'indagine è stata coordinata e realizzata da Innovation Team, società di ricerca del Gruppo Cerved.

PRIMA FASE – RICERCA ESTENSIVA

La prima fase, di carattere quantitativo, ha portato alla raccolta di 6.012 questionari.

Oggetto dell'indagine sono le iniziative di welfare attuate dalle PMI italiane, le politiche dell'impresa e le modalità di gestione del welfare aziendale, i risultati ottenuti e le prospettive a breve e medio termine.

Le imprese hanno partecipato in due modi: rispondendo ad una intervista telefonica (CATI) oppure compilando il questionario direttamente online (CAWI), accedendovi dal sito welfareindexpmi.it o dietro invito delle associazioni di categoria che partecipano all'iniziativa.

La **FIGURA 83** mostra la distribuzione del campione. La rappresentatività è elevata per entrambi i criteri di stratificazione: il settore produttivo e la classe dimensionale (numero di addetti).

Le interviste che ricadono all'interno del target prefissato sono 5.961; i dati delle restanti 51 imprese con un numero di addetti superiore a 1.000 non sono invece stati analizzati nel rapporto. Come per gli anni precedenti, sono invece state incluse le imprese con meno di 6 lavoratori, aggregate nella classe con meno di 10 addetti.

La **FIGURA 84** rappresenta l'universo di riferimento dell'indagine Welfare Index PMI, costituito da 663.783 imprese (11,3% del totale delle imprese italiane). I risultati delle indagini sono stati espansi su questo universo utilizzando coefficienti relativi a tre principali parametri: area geografica, classe dimensionale e settore produttivo.

FIGURA 83

Il campione delle imprese partecipanti all'indagine

N. LAVORATORI	Industria	Commercio e servizi	Studi e servizi profession.	Artigianato	Terzo settore	Agricoltura	Agricoltura Sociale	TOTALE
Oltre 1.000	27	21	0	0	2	0	0	51
Da 250 a 1.000	98	41	7	0	20	4	0	170
Da 101 a 250	263	91	12	1	60	11	0	438
Da 51 a 100	364	130	15	12	64	30	0	615
Da 10 a 50	583	908	274	651	245	149	4	2.814
Da 6 a 9	121	358	278	307	50	62	10	1.186
Meno di 6	39	136	240	165	45	69	45	739
TOTALE	1.495	1.685	826	1.136	486	325	59	6.012

FIGURA 84

Il sistema produttivo italiano e l'universo dell'indagine

N. LAVORATORI	Industria*	Commercio e servizi*	Studi e servizi profession.	Artigianato	Terzo settore	TOTALE	Agricoltura + Agricolt. sociale	
Oltre 1.000	223	432	75	-	62	792	2.869	Oltre 2.500 gg. (oltre 38,5 addetti)
Da 250 a 1.000	1.342	1.716	226	4	277	3.565		
Da 101 a 250	3.605	3.856	674	51	866	9.052		
Da 51 a 100	6.914	7.245	1.061	240	1.500	16.960		
Da 10 a 50	52.023	92.330	12.529	39.194	10.142	206.218	94.096	Da 501 a 2.500 gg. (da 7,7 a 38,5 addetti)
Da 6 a 9	35.488	101.231	19.713	51.980	6.487	214.899	116.523	300-500 gg. (4,6-7,7 addetti)
Meno di 6	203.419	1.794.255	1.020.999	953.676	324.068	4.296.417	933.008	Fino a 300 gg. (fino 4,6 addetti)
TOTALE	303.014	2.001.066	1.055.277	1.045.145	343.402	4.747.903	1.146.596	
UNIVERSO WELFARE INDEX PMI (area segnata con linea gialla) = 663.783 imprese (11,3% totale)							TOTALE IMPRESE PRIVATE IN ITALIA: 5.894.499	

(*) Non a carattere artigiano

Elaborazioni e stime Innovation Team su dati ISTAT (2017 per tutti i settori, con l'eccezione di Agricoltura e Terzo Settore i cui dati sono al 2016).
Note: per evitare duplicazioni, i dati relativi all'industria e al commercio e servizi sono al netto delle imprese a carattere artigianale, conteggiate invece nel settore Artigianato. I dati relativi al Commercio e Servizi sono al netto di quelli relativi ai comparti che formano il settore degli Studi e servizi professionali. Per l'agricoltura si è stimato il numero degli addetti sulla base del numero di giornate lavorate e il numero medio di giornate lavorate per addetto.

SECONDA FASE – INDAGINE IN PROFONDITÀ

L'indagine in profondità, di carattere qualitativo, è stata svolta con due principali obiettivi:

- corroborare i risultati dell'indagine estensiva e arricchirli con elementi utili alla comprensione dei fenomeni;
- raccogliere l'esperienza delle imprese per descrivere i casi di successo.

L'indagine è stata svolta attraverso interviste telefoniche in profondità sulle 105 imprese Welfare Champion, che hanno ottenuto i punteggi Welfare Index PMI più elevati.

L'obiettivo di questa fase è l'approfondimento dei singoli casi aziendali: attività dell'impresa e principali snodi evolutivi, iniziative di welfare adottate nelle diverse aree, fattori distintivi e originali, elementi della policy (obiettivi, strumenti, orientamento verso gli stakeholder interni ed esterni all'impresa).

Ciò ha permesso di descrivere alcune storie di successo: imprese che si sono distinte per le iniziative e i risultati ottenuti e che considerano il welfare aziendale un elemento costitutivo del fare impresa e una leva fondamentale per affrontare la ripresa. Una selezione di questi casi è contenuta nell'ultima parte di questo rapporto.

IL MODELLO WELFARE INDEX PMI

LA CLASSIFICAZIONE WELFARE INDEX PMI: LE DIECI AREE DEL WELFARE AZIENDALE

L'edizione 2021 presenta numerosi elementi di novità rispetto agli anni precedenti e porta un sostanziale arricchimento del modello di analisi:

- Estensione degli ambiti esaminati: oltre alle iniziative di welfare per i lavoratori e le loro famiglie sono stati rilevati per la prima volta l'impegno delle imprese nella tutela dei diritti e delle diversità, la responsabilità verso consumatori e fornitori, e sono state inoltre rafforzate le aree dello sviluppo del capitale umano, delle condizioni di lavoro e del welfare di comunità.
- Arricchimento dei criteri di misurazione con indicatori di performance, con l'obiettivo di rilevare i risultati delle iniziative e il livello del welfare aziendale dal punto di vista attuativo. Il set di nuovi indicatori misura, tra gli altri, la presenza di donne nel lavoro e nei ruoli di responsabilità, la presenza di giovani, i livelli di sicurezza (infortuni), l'estensione delle attività di formazione, l'adozione di impegni per i diritti, le certificazioni, la gestione sostenibile dei fornitori, l'entità degli investimenti nel welfare e dei contributi alla comunità.

Tali elementi arricchiscono non solo il set di informazioni rilevate (questionario) e il modello di classificazione ma lo stesso valore dell'indice Welfare Index PMI come espressione sintetica del livello di welfare aziendale, trasformandolo in una misura dell'impatto sociale delle imprese.

La **FIGURA 85** mostra i nuovi ambiti rilevati con l'indagine 2021 e il corrispondente set di indicatori utilizzati per analizzarli.

FIGURA 85

Indagine 2021: nuovi ambiti di rilevazione Welfare Index PMI

AMBITO	INDICATORI
Diversità e inclusione	— Percentuale di donne nell'impresa
	— Numero persone diversamente abili nell'impresa
	— Numero di persone che hanno un ruolo di responsabilità in azienda
	— Percentuale di donne che hanno un ruolo di responsabilità in azienda
	— Carta dei Valori / Codice Etico / di condotta che si applica a tutti i dipendenti
Condizioni lavorative	— Processo di segnalazione di condotte illecite sul luogo di lavoro
	— Numero di lavoratori
	— Numero di nuovi lavoratori assunti
	— Numero di lavoratori usciti
	— Lavoratori under 30
Impatto economico sociale	— Lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale
	— Lavoratori coperti dai CCNL
	— Lavoratori che hanno partecipato a corsi o attività di formazione
	— Numero di infortuni (INAIL) sul lavoro
	— Possesso della certificazione di salute e sicurezza ISO 45001/OHSAS 18001
Catena di approvvigionamento	— Maggioranza dei fornitori con sede nella regione di appartenenza dell'impresa
	— Maggior parte dei clienti proveniente dalla regione di appartenenza dell'impresa
	— Ampiezza delle iniziative di sostegno della comunità locale
	— Ammontare complessivo dei contributi erogati a sostegno della comunità locale
	— Possesso delle certificazioni di salute e sicurezza (ISO 45001/OHSAS 18001) da parte dei fornitori
Responsabilità sociale sui prodotti/servizi	— Possesso di una procedura per la verifica, nei rapporti di fornitura, del rispetto dei diritti umani (lavoro minorile/lavoro forzato) e degli standard internazionali di lavoro (tutele contrattuali/sindacali)
	— Produzione di beni e/o erogazione di servizi in ambiti ad impatto sociale positivo
	— Possesso della certificazione di qualità (ISO 9001) o altre certificazioni volontarie di processo/prodotto (LCA, EPD, ISO 50001, etc)

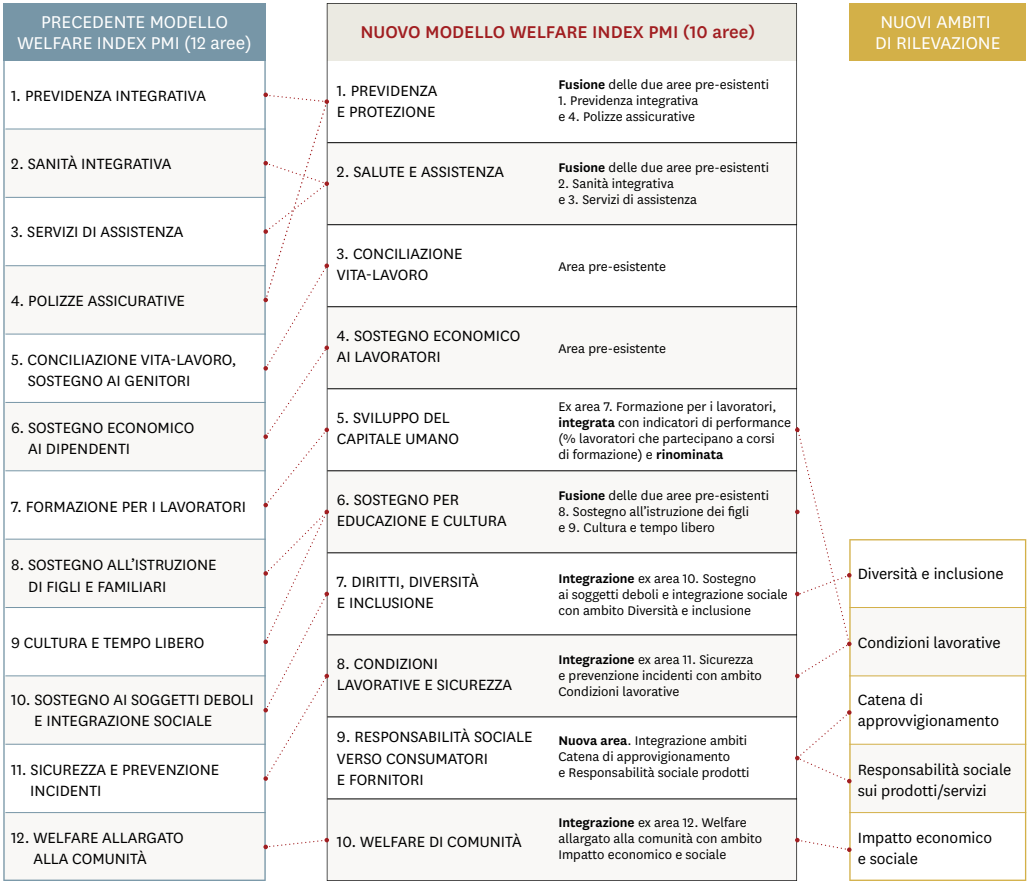
L'integrazione dei nuovi ambiti e dei relativi criteri ha portato ad una riorganizzazione generale del modello di classificazione del welfare aziendale in dieci aree, come mostrato nella **FIGURA 86**.

Alcune delle precedenti aree sono state fuse tra di loro per massimizzarne contenuto e significatività: previdenza e protezione; salute e assistenza; sostegno per educazione e cultura.

Quattro aree sono invece il risultato dell'integrazione di aree preesistenti con i nuovi ambiti rilevati: sviluppo del capitale umano; diritti, diversità e inclusione; condizioni lavorative

FIGURA 86

Indagine 2021: modello di classificazione delle aree del welfare aziendale



e sicurezza; welfare di comunità. Un'area è del tutto nuova: responsabilità sociale verso consumatori e fornitori.

Infine sono confermate senza variazioni rilevanti due delle aree preesistenti: conciliazione vita-lavoro e sostegno economico ai lavoratori.

L'attività di arricchimento dei criteri di misurazione, così come quella di riclassificazione del modello di analisi, sono stati sviluppati congiuntamente da Innovation Team e Cerved Rating Agency, società di rating del gruppo Cerved.

IL MODELLO DI CALCOLO DELL'INDICE WELFARE INDEX PMI

Welfare Index PMI assegna a ogni impresa partecipante all'indagine una misura sintetica del livello di welfare aziendale, su una scala da 0 a 100: l'indice Welfare Index PMI.

La misurazione deriva da un algoritmo di calcolo che prende in considerazione circa 130 variabili rilevate con il questionario, organizzate in dodici principali indicatori di due tipologie.

- **Indicatori di area.** Per ogni area di welfare aziendale è assegnato un punteggio basato su tre tipologie di indicatori: misure di attività (numerosità e tipologia di iniziative attuate); misure di capacità gestionale (fonte istitutiva delle iniziative, modalità di erogazione delle prestazioni ai lavoratori, grado di formalizzazione...); misure di performance (risultati delle iniziative dal punto di vista attuativo). Complessivamente, questi indicatori determinano il 75% del punteggio complessivo.
- **Indicatori generali,** relativi al sistema di welfare aziendale nel suo insieme. Le variabili considerate sono a loro volta aggregate in due macro-indicatori:
 - Indicatore di capacità gestionale ed efficacia del sistema di welfare (20% del punteggio complessivo): considera parametri quali il grado di coinvolgimento dei dipendenti, la centralità del welfare nelle scelte aziendali, l'impegno economico dell'impresa, l'impatto sociale ed economico percepito, la conoscenza e il gradimento delle iniziative da parte dei lavoratori.
 - Indicatore di originalità e distintività del sistema di welfare, frutto di valutazioni qualitative degli elementi caratterizzanti l'iniziativa aziendale; determina il rimanente 5% del punteggio complessivo.

Lo schema generale del modello di calcolo è rappresentato nella **FIGURA 87**.

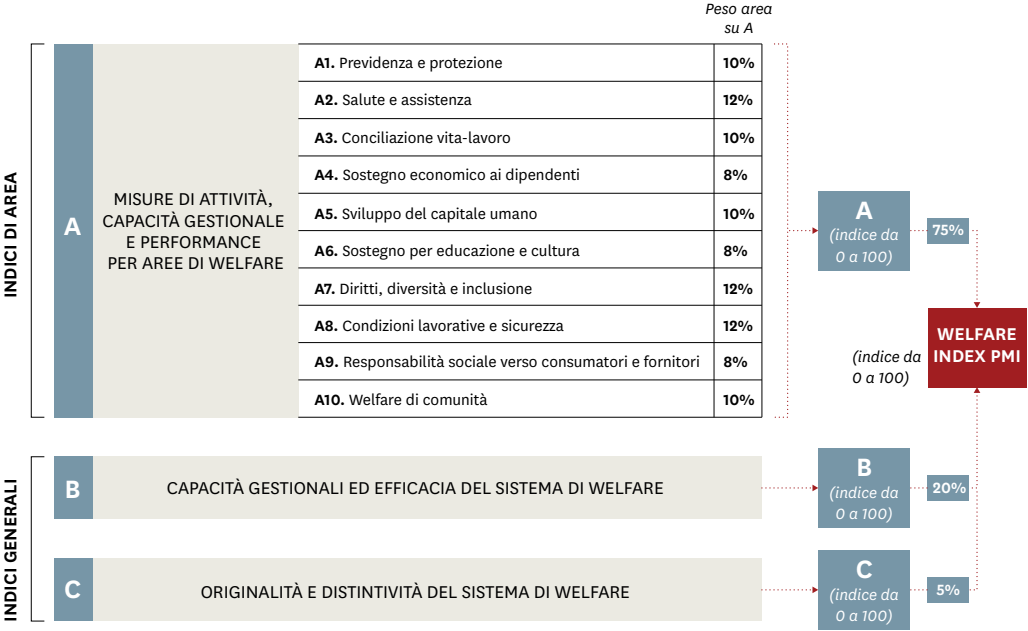
La modifica del modello ha reso necessaria una verifica allo scopo di garantire la continuità delle valutazioni nella serie storica. A questo scopo abbiamo attribuito ad ogni azienda un doppio punteggio: l'indice Welfare Index PMI calcolato con il nuovo modello e quello che avrebbe ottenuto applicando il modello delle precedenti edizioni.

Il risultato è illustrato nella **FIGURA 88** ed è evidente l'elevatissimo grado di coerenza tra il nuovo e il precedente modello di calcolo dell'indice:

- la correlazione puntuale tra i punteggi è molto robusta: 0,9616 (valore massimo ottenibile pari a 1);
- 87 delle 100 imprese con i valori più elevati del nuovo indice Welfare Index PMI si sarebbero posizionate tra le prime 100 anche utilizzando i precedenti criteri; sulle prime 200, la sovrapposizione tra le due classifiche avrebbe riguardato 176 imprese.

FIGURA 87

Modello generale di calcolo dell'indice Welfare Index PMI

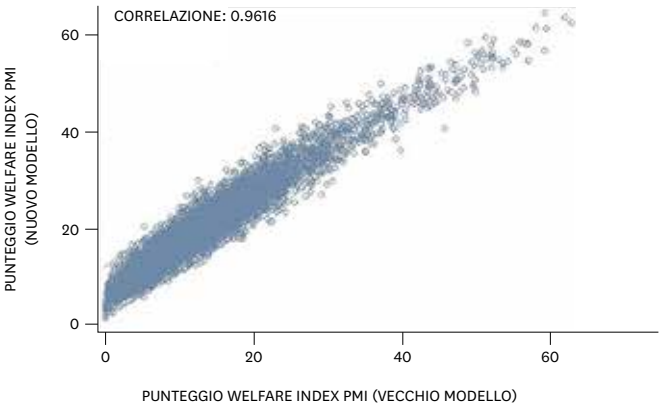


Anche l'analisi dei ranking per quartili perviene a un risultato analogo: 75,6% delle imprese mantengono lo stesso quartile con entrambi modelli di calcolo, con tassi ancora più elevati sul primo e il quarto quartile, che identificano rispettivamente il gruppo delle imprese con i punteggi migliori e peggiori.

FIGURA 88

Correlazione tra vecchio e nuovo modello di calcolo dell'indice Welfare Index PMI

CORRELAZIONE PUNTUALE PER SINGOLA AZIENDA



ANALISI PER QUARTILI

		NUOVO MODELLO				TOTALE
		1° QUARTILE	2° QUARTILE	3° QUARTILE	4° QUARTILE	
VECCHIO MODELLO	1° QUARTILE	1.289	195	4	–	1.488
	2° QUARTILE	196	1.004	286	2	1.488
	3° QUARTILE	3	288	959	239	1.489
	4° QUARTILE	–	1	239	1.248	1.488
	TOTALE	1.488	1.488	1.488	1.489	5.953

104 → 115

Il Rating Welfare Index PMI e i servizi alle imprese

IL RATING WELFARE INDEX PMI E I SERVIZI ALLE IMPRESE

L'obiettivo di Welfare Index PMI è promuovere la cultura del welfare aziendale tra le piccole e medie imprese favorendo la diffusione di comportamenti e iniziative orientate al benessere delle comunità interne ed esterne. A questo scopo, oltre al rapporto annuale, agli eventi pubblici e alle altre iniziative di ricerca e comunicazione, Welfare Index PMI offre alle imprese partecipanti alcuni servizi:

- **Indice Welfare Index PMI**
Misura analiticamente per ogni impresa il livello di welfare aziendale, generale e per singola area di welfare, e lo compara con la media e con la best performer del settore produttivo di appartenenza. Il punteggio è prodotto da un algoritmo che elabora circa 130 variabili rilevate tramite il questionario (per una descrizione del modello di calcolo si rimanda all'appendice "Il modello Welfare Index PMI").

I risultati di questa analisi sono sintetizzati nel rapporto personalizzato di **Welfare Assessment**, che le aziende possono consultare accedendo attraverso l'area riservata del sito *welfareindexpmi.it*.
- **Rating Welfare Index PMI**
Rappresenta in maniera simbolica il livello di welfare aziendale raggiunto dall'impresa, sulla base dell'indice ottenuto. L'impresa può utilizzarlo per comunicare ai propri stakeholder interni ed esterni in maniera immediata e riconoscibile.

Il Rating Welfare Index PMI utilizza una scala a cinque livelli:



- **Welfare Satisfaction – Welfare Index PMI**
Introdotta dall'edizione 2020, consente alle imprese di rilevare la percezione e la soddisfazione dei propri lavoratori per le iniziative di welfare aziendale adottate e in particolare il grado di conoscenza, di utilizzo e di gradimento. Le imprese possono proporre ai propri dipendenti e collaboratori il questionario dedicato e al termine dell'indagine ricevono un rapporto personalizzato di analisi dei risultati. Le risposte fornite dai lavoratori sono anonime e comunicate alle imprese esclusivamente in forma aggregata.

La **FIGURA 89** mostra la distribuzione delle imprese per classi di rating. L'edizione 2021 vede 105 imprese Welfare Champion, con livelli elevati di iniziativa, capacità gestionali e performance. I Welfare Champion furono 78 nel 2020 e 68 nel 2019. La **FIGURA 90**, infine, mostra la stratificazione delle imprese per classi di rating, fascia dimensionale e settore produttivo.

FIGURA 89

Classi di rating e numerosità delle imprese

CLASSE RATING	N. AZIENDE 2017	N. AZIENDE 2018	N. AZIENDE 2019	N. AZIENDE 2020	N. AZIENDE 2021	MOTIVAZIONE
 Welfare Champion	 22 0,7%	 38 1,0%	 68 1,5%	 78 2,0%	 105 1,8%	Imprese con un sistema di welfare aziendale caratterizzato da un livello di iniziativa molto rilevante (sia per ampiezza sia per intensità), capacità gestionali e impegno economico-organizzativo elevati (proattività, orientamento all'innovazione sociale, sistematico coinvolgimento dei lavoratori) e impatti sociali significativi sulle comunità interne ed esterne all'impresa, misurati da indicatori quali: la composizione e il trend dell'occupazione, le condizioni lavorative, il contributo alla comunità locale e l'impegno verso consumatori e fornitori. Indice Welfare Index PMI superiore a 45/100.
 Welfare Leader	 83 2,6%	 160 4,1%	 205 4,7%	 184 4,7%	 305 5,2%	Imprese con un sistema di welfare aziendale caratterizzato da un livello di iniziativa rilevante (sia per ampiezza sia per intensità), buone capacità gestionali (proattività e coinvolgimento dei lavoratori) e impatti sociali superiori alla media. Indice Welfare Index PMI compreso tra 35 e 45/100.
 Welfare Promoter	 546 17,1%	 738 18,9%	 868 19,8%	 743 18,9%	 1.215 20,6%	Imprese con un sistema di welfare aziendale caratterizzato da ampiezza superiore alla media, buona intensità, presenza di iniziative autonome oltre le misure previste dai CCNL, discreti impatti sociali. Indice Welfare Index PMI compreso tra 25 e 35/100.
 Welfare Supporter	 1.471 46,2%	 1.815 46,5%	 1.911 43,5%	 1.784 45,4%	 2.505 42,4%	Imprese con un sistema di welfare aziendale di medio livello per iniziativa, capacità gestionale e impatti sociali. Indice Welfare Index PMI compreso tra 15 e 25/100.
 Welfare Accredited	 1.063 33,4%	 1.153 29,5%	 1.340 30,5%	 1.146 29,1%	 1.773 30,0%	Imprese nella fase iniziale di sviluppo del welfare aziendale. Indice Welfare Index PMI inferiore a 15/100.

FIGURA 90

Classi di rating per dimensioni e settori

SETTORE ECONOMICO							SETTORE ECONOMICO								
TOTALE		Industria		Commercio e servizi			Studi e servizi professionali		Artigianato		Agricoltura		Terzo Settore		
	N	%	N	%	N	%		N	%	N	%	N	%	N	%
TOTALE	5.903	100%	1.468	100%	1.664	100%		826	100%	1.136	100%	325	100%	484	100%
WWWWWW	105	1,8%	35	2,4%	28	1,7%		15	1,8%	6	0,5%	9	2,8%	12	2,5%
WWWW	305	5,2%	115	7,8%	83	5,0%		35	4,2%	10	0,9%	6	1,8%	56	11,6%
WWW	1.215	20,6%	375	25,5%	326	19,6%		160	19,4%	137	12,1%	45	13,8%	172	35,5%
WW	2.505	42,4%	640	43,6%	731	43,9%		349	42,3%	484	42,6%	134	41,2%	167	34,5%
W	1.773	30,0%	303	20,6%	496	29,8%		267	32,3%	499	43,9%	131	40,3%	77	15,9%
FASCIA DIMENSIONALE (numero addetti)							FASCIA DIMENSIONALE (numero addetti)								
TOTALE		Meno di 10		Da 10 a 50			Da 51 a 100		Da 101 a 250		Da 251 a 1.000				
	N	%	N	%	N	%		N	%	N	%	N			%
TOTALE	5.903	100%	1.870	100%	2.810	100%		615	100%	438	100%	170			100%
WWWWWW	105	1,8%	8	0,4%	33	1,2%		15	2,4%	23	5,3%	26			15,3%
WWWW	305	5,2%	33	1,8%	114	4,1%		62	10,1%	63	14,4%	33			19,4%
WWW	1.215	20,6%	242	12,9%	574	20,4%		183	29,8%	161	36,8%	55			32,4%
WW	2.505	42,4%	804	43,0%	1.254	44,6%		258	42,0%	150	34,2%	39			22,9%
W	1.773	30,0%	783	41,9%	835	29,7%		97	15,8%	41	9,4%	17			10,0%



- **Abici Onlus** Società Cooperativa Sociale
- **AEPI Industrie** Srl
- **Aizoon Consulting** Srl
- **Amag** Spa
- **Apistica Mediterranea** Società Cooperativa Agricola
- **Artigianservizi** Srl
- **Azienda Agricola Baggini**
- **Azienda Agricola La Gentile Di Lupino Nello**
- **B+B International** Srl
- **Baobab** Cooperativa Sociale
- **Barone Ricasoli** Spa Agricola
- **beanTech** Srl
- **Brovedani Group** Spa
- **Bureau Veritas Italia** SpA
- **Business School24**
- **Castel** Srl
- **Cefriel**
- **Clinica Mediterranea** Spa
- **Co.Mac.** Srl
- **Connecthub** Srl
- **Dario Rino Di Dario Andrea & C.** Sas
- **Diemmebi** Spa
- **Dopo Di Noi** Società Cooperativa Sociale
- **Effebe Arredamenti Di Bellasio Pierino & C.** Snc
- **Eicon** Srl

- **Eisai** Srl
- **Elettronica** Spa
- **Enrico Cantù Assicurazioni** Srl
- **Equilibrio E Benessere** Srl
- **Ergon Stp** Srl
- **Eurofork** Spa
- **Europea Microfusioni Aerospaziali** Spa
- **Fairmat** Srl
- **Farco Group**
- **Flamma** Spa
- **Furfaro Luca** – Studio Professionale
- **Galvanica Sata** Srl
- **Giacomini** Spa
- **Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners**
- **Gruppo Master**
- **Gruppo Società Gas Rimini** Spa
- **Il Balzo** Onlus
- **Il Pugno Aperto** Società Cooperativa Sociale
- **Il Tetto Casal Fattoria** Cooperativa Sociale
- **Illumia** Spa
- **Imc Group**
- **Inel Elettronica** Srl
- **Innospec Performance Chemicals Italia** Srl
- **Intercos Europe** Spa
- **Karrell** Srl
- **Kohler** Srl
- **La Dua Valadda** Società Cooperativa Sociale
- **La Grande Casa** Società Cooperativa Sociale Onlus
- **La Nuvola** Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale Onlus
- **Laboratoires Expanscience Italia** Srl - Mustela
- **Lizard** Srl
- **Lo Scrigno** Società Cooperativa Sociale Onlus
- **Maps** Spa
- **MASMEC** Spa
- **Mazzucchelli 1849** Spa
- **Metal.B.** Srl
- **Monini** Spa
- **Mw.Fep** Spa
- **Natura Iblea** Srl – Paniere Bio
- **Nep** Srl
- **Odontosalute Isernia**
- **Omet** Srl
- **Opensymbol** Srl
- **operari** Srl Società Benefit
- **Paolo Trilli, Iascone, Merelli, Papini & C.** Sas

- **Performance In Lighting** Spa
- **Peverelli** Srl
- **Planetek Italia** Srl Società Benefit
- **Portolano Cavallo** Studio Legale
- **Produttori Di Manduria**
- **Progesto** Srl Società Benefit
- **Riello** Spa
- **Rubinetterie Bresciane Bonomi** Spa
- **SAVE** Spa
- **Selle Royal** Spa
- **Serena** Società Cooperativa Sociale Onlus
- **Sidea Group** Srl
- **Sidip** Srl
- **Sis.Ter** Srl
- **Skillpharma** Srl
- **Società Agricola Medio Campidano** Srl
- **Sonzogni Camme** Spa
- **Sostene** Società Cooperativa Sociale
- **Staff** Spa
- **STILL** Spa
- **Studio Aversano Piermassimo**
- **Studio Ballotta, Sghirlanzoni & Associati**
- **Studio Sila**
- **Studio Vannucchi e Associati**
- **Studio Zanon** Consulente del Lavoro
- **Studiomartini** Srl – Stp
- **Suanfarma Italia** Spa
- **Supermercato S.Lucia** Srl
- **System Logistics** Spa
- **TeaPak** Srl
- **UMBAGROUP** Spa
- **Verdebionatura** – Non Solo Piccoli Frutti
- **Vianova** Spa
- **W&H Sterilization** Srl
- **Way2global** Srl Società Benefit

116 → 197

I migliori esempi di welfare aziendale

Un welfare condiviso basato sull'ascolto e la comunicazione

Aepi Industrie

È un'azienda leader mondiale nella realizzazione di automazione industriale, che realizza sistemi di comando e di controllo per macchine automatiche e impianti elettrici industriali. Nata nel 1969, da tempo Aepi Industrie sposa una cultura dell'engagement: periodicamente effettua analisi del clima aziendale e dal 2018 ha avviato un progetto strutturato di welfare aziendale denominato "NoiperNoi", con l'obiettivo di renderlo una leva strategica per attrarre, trattenere e motivare le risorse in azienda. Tutte le iniziative attivate vengono comunicate ai dipendenti tramite un portale intranet. Quella su cui l'azienda attualmente concentra la propria attenzione è il progetto di People Care, con uno sportello d'ascolto cui si aggiungono dei corsi di coaching individuale e problem solving. Il welfare aziendale si appoggia a un portale dedicato, che consente di scegliere come utilizzare i propri bonus: sono molte le possibilità a disposizione dei dipendenti e spaziano dall'istruzione alla sanità, dai trasporti al benessere fisico. Molto apprezzati sono i servizi di buono mensa gratuito, per la compilazione agevolata della dichiarazione dei redditi, la possibilità di richiedere in anticipo il Tfr, le convenzioni per aumentare il potere d'acquisto dei dipendenti (dalle consulenze bancarie/assicurative al controllo antifurto, dai servizi di lavanderia e stireria alla consegna a domicilio di frutta e verdura). Numerose sono anche le opportunità sul fronte sanitario e per il benessere psico-fisico e la crescita personale, che si esplicano attraverso convenzioni con strutture sanitarie del territorio, supporti economici per visite mediche, dentistiche e chirurgiche, convenzioni con strutture per attività sportive, offerta di corsi di lingue, musica e varie forme per il tempo libero. A quest'ampio spettro si aggiungono i servizi per migliorare il bilanciamento tra vita familiare e lavorativa. Oltre alla flessibilità in entrata e in uscita, l'azienda ha convenzioni con strutture per baby-sitting a domicilio, centri estivi e per l'aiuto alla maternità, ma anche con case-famiglia per anziani e disabili e servizi di badanti e infermieri.

La pandemia ha impattato non poco sul fatturato aziendale, sebbene la produzione sia proseguita per tutto il periodo. Ma non ci sono stati contagi e nei mesi più difficili si è puntato a mantenere il contatto con i collaboratori, sia attraverso webinar di formazione sia con corsi di fitness e d'inglese. Lo smart working, adottato per gli impiegati e ancora attivo, è stato talmente apprezzato che si punta a renderlo strutturale.

MENTIONE SPECIALE SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA

Settore:
Industria

Rating: Welfare Champion



Dipendenti:
da 101 a 250

Provincia:
Bologna, Emilia-Romagna



“Vogliamo fidelizzare le risorse, dimostrando che è possibile lavorare in un ambiente collaborativo, innovativo e attento ai loro bisogni. E vogliamo intercettare nuovi candidati, proponendo loro elementi di valore oltre alla mera retribuzione.”

Ivana Topi, Responsabile organizzazione interna

AEPI Industrie Srl

Via Enrico Fermi, 28 – 40026 Imola (BO)

+39 0542 645811

www.aepi.it

info@aepi.it



Le auto aziendali casa-lavoro per alleggerire i mezzi pubblici

Amag

Il Gruppo AMAG è una multiutility territoriale con sede ad Alessandria che eroga servizi primari: idrici, energetici e ambientali. Per il carattere della sue attività ha sempre continuato ad essere operativa, anche se ha risentito degli effetti economici legati alla pandemia soprattutto per quanto riguarda la grande difficoltà nel recupero del credito. Per ovviare alle difficoltà degli utenti del servizio ha applicato il Bonus sociale per chi ha un Isee basso, e agevolato i pagamenti rateali eliminando le penali.

L'attenzione alla comunità in cui opera corre parallelamente a quella per il benessere dei propri dipendenti. Sul fronte del welfare comunitario nel 2020 l'azienda ha stanziato 218 mila euro in erogazioni liberali e sponsorizzazioni, di cui una buona parte per iniziative legate al Covid-19, e duemila euro per attività didattiche e di sensibilizzazione, una cifra inferiore all'anno precedente perché a causa della pandemia le attività con le scuole sono state fortemente ridotte. Il Gruppo non ha fatto mancare aiuti concreti alle diverse realtà locali che sono state in prima linea nella gestione dell'epidemia, principalmente attraverso donazioni di ventilatori polmonari e mascherine. Per il welfare dei propri dipendenti, che sono principalmente di sesso maschile, mette a disposizione, oltre al fondo sanitario di categoria, un fondo di previdenza integrativa e un servizio di prevenzione annuale cardiovascolare e dermatologica. A seguito dell'emergenza Covid, oltre all'applicazione ove possibile dello smart working, sono state attivate convenzioni con strutture sanitarie locali per effettuare tamponi rapidi. Particolarmente apprezzata è stata la messa a disposizione delle autovetture aziendali a tutti gli operatori anche per il percorso casa-lavoro, così da evitare assembramenti nei mezzi pubblici. Nel 2020 sono state inoltre concesse ai dipendenti 3.083 ore di congedo parentale: per la prima volta nel 19% dei casi queste ore sono state utilizzate dagli uomini. L'azienda ha attivo da tempo un servizio di maggiordomo aziendale per le piccole commissioni personali e ha aderito ad alcuni gruppi d'acquisto di prodotti a km zero con consegne in azienda. A giugno 2020 inoltre il Gruppo ha presentato il suo primo Bilancio di Sostenibilità, disponibile online per tutti gli interessati.

Settore:

Commercio e Servizi

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 51 a 100

Provincia:

Alessandria, Piemonte



“Con le iniziative di welfare poniamo il nostro personale al centro dell'azienda e il territorio in cima alle nostre priorità.

La strada intrapresa è irta di difficoltà, soprattutto oggi, ma l'impegno e la dedizione che i nostri lavoratori dimostrano ogni giorno ci confermano che stiamo andando nella giusta direzione.”

Paolo Arrobbio, Presidente

Amag s.p.a.

Via Damiano Chiesa, 18 – 15121 Alessandria

+39 0131 283611

www.gruppoamag.it

amagal@tin.it



I dipendenti: protetti in sede, efficienti in smart working

B+B International

Come software house B+B International, fondata nel 1993 a Montebelluna, è riuscita ad affrontare al meglio quest'ultimo anno, rimanendo sempre operativa grazie allo smart working e senza rinunciare alla formazione a distanza dei dipendenti, che da maggio 2021 hanno potuto scegliere se lavorare in presenza in sede o continuare con il lavoro da remoto. Per consentire a tutti di operare al meglio l'azienda ha dotato ciascun collaboratore di uno schermo da usare fuori sede, oltre ad aver sostituito i notebook più pesanti e ingombranti per favorirne il trasporto quotidiano. Screening periodici e una polizza Covid compresa nel Fondo di Assistenza Sanitaria integrativa hanno consentito ai dipendenti di sentirsi protetti durante tutto il periodo dell'emergenza. Per il quarto anno consecutivo l'azienda ha migliorato il proprio Progetto Welfare B+B, che si concentra soprattutto sulla conciliazione vita lavoro dei collaboratori, specialmente delle donne. Per le mamme in dolce attesa c'è infatti un piano dedicato, "Fiocchi in B+B", che si prende carico di gestire la burocrazia necessaria per attivare la maternità e le pratiche per i vari bonus concessi dalla legge (maternità, asilo nido), dei rimborsi sanitari previsti dal fondo di categoria. Il supporto prosegue durante tutto il periodo di maternità e al rientro si concretizza con colloqui di orientamento e apertura verso le richieste di maggiore flessibilità e part-time. Dal 2017 è attiva inoltre una piattaforma di flexible benefit. L'azienda versa un credito welfare puro per i propri dipendenti, slegato cioè dai premi di risultato e legato invece alla situazione familiare dei singoli (single, sposati con figli, sposati senza figli, genitori single): ciascuno può impiegare per i servizi che soddisfano le proprie esigenze, dalla formazione propria a quella dei figli, dal rimborso delle rette scolastiche all'acquisto di libri di testo, dall'assistenza alla cultura e tempo libero. Dal 2018 nel piano welfare sono stati inseriti anche il microcredito e lo screening annuale per il tumore al seno, a totale carico dell'azienda. Da sempre attenta alla formazione dei propri dipendenti, l'azienda offre a tutti gratuitamente i corsi di inglese e spagnolo dell'Oxford School, che vengono proposti all'interno della sede aziendale ed effettuati al termine dell'orario lavorativo.

Settore:

Industria

Welfare Index PMI 2021:

2° classificato

Rating: Welfare Champion



Dipendenti:

da 31 a 50

Provincia:

Treviso, Veneto



“La nostra volontà mira da sempre a rispondere alle esigenze delle persone che operano nella nostra azienda.”

Luciano Bortolini, Ceo

B+B International Srl Uninominale

Vicolo Boccacavalla, 3/F – Montebelluna (TV)

+39 0423 289090

www.bbinternational.com

info@bbinternational.com



Negli Orti Sociali le persone in difficoltà trovano una vita attiva

Baggini

È un'azienda agricola di carattere familiare, con più di cent'anni di vita, che unisce metodi di coltivazione biologica a un forte impegno sociale, le due vocazioni del suo titolare, Moreno Baggini. Oltre alla promozione di un'alimentazione sana secondo i principi di Slow Food l'azienda si occupa dell'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati: è accreditata dalla Regione Lombardia come fattoria sociale e didattica. Dal 2014, grazie al progetto degli "Orti Sociali", l'azienda ha coniugato l'esperienza di progettazione e attuazione di percorsi riabilitativi e di integrazione lavorativa realizzati attraverso l'attività agricola, con la convinzione che si possa passare dalla presa in carico dei soggetti deboli verso una loro partecipazione attiva alla vita sociale ed economica. Da quando ha avviato questa iniziativa, anche attraverso altri progetti come Agricoltura Sociale Progetto Voghera, realizzati in partnership con istituzioni pubbliche, realtà del privato sociale e aziende, l'azienda accoglie e coinvolge nelle sue attività in media circa 50 persone in difficoltà ogni anno. Per la vendita dei propri prodotti i canali diretti sono la sua Butega d'Urtlan e i mercati contadini, ma Baggini è referente anche per i gruppi di acquisto solidale della zona e, attraverso la parte commerciale gestita dalla propria Cooperativa Sociale, rifornisce diverse strutture locali. Non si è fermata neppure durante la pandemia: durante il periodo di massima emergenza ha promosso la consegna a domicilio dei prodotti tramite biciclette, in modo da non attivare nessuna cassa integrazione per i dipendenti e mantenere il contatto con i clienti, in particolare per le persone più anziane. Con l'iniziativa "la spesa sospesa", assieme ad altre realtà agricole sociali, è riuscita anche a consegnare molti alimenti a famiglie del territorio in difficoltà. Nel 2019 ha creato HUB Voghera, uno spazio condiviso per lo smart working, la formazione e i meeting aziendali, gli eventi culturali e i temporary shop a disposizione di piccole imprese, professionisti, studenti e associazioni. Sono molti i progetti cui ha partecipato negli ultimi anni per la promozione nelle scuole di temi legati alla sostenibilità ambientale e sociale. Presto partirà con il progetto "Forno sociale", che mira alla formazione di una nuova generazione artigiana per far rivivere la tradizione della panificazione non industriale.

Settore:

Agricoltura

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 15 a 30

Provincia:

Pavia, Lombardia

MENTIONE SPECIALE PER L'AGRICOLTURA SOCIALE



"Intendiamo recuperare la cultura del fare "con" la terra attraverso il lavoro dei soggetti deboli della società e trasmettere, attraverso l'esperienza, gli insegnamenti della tradizione, per portare ai più giovani esempi di valore e di una cultura improntata sulla sostenibilità ambientale."

Moreno Baggini, Titolare

Azienda Agricola Biologica - fattoria sociale BAGGINI 1887

Via palazzina, 15B - 27058 Voghera (PV)

+39 339 6259189

www.ortisociali.com

ortisocialivoghera@gmail.com



Assistenza familiare ai lavoratori con minori, anziani e disabili

Baobab

È una cooperativa sociale che opera nel campo dei servizi alla persona, attraverso la promozione e la gestione di servizi socio-sanitari, assistenziali, educativi, ricreativi, culturali e sportivi. Nel corso dell'emergenza pandemica Baobab è stata colpita da un importante numero di contagi, subendo all'inizio un significativo rallentamento delle attività, con una ripresa incoraggiante nel secondo semestre. Attualmente ha riattivato la sua intera offerta di servizi e prestazioni, ma nel 2020 ha registrato una diminuzione del fatturato e un aumento dei costi organizzativi legati alla gestione della pandemia. Per la cooperativa, che si occupa di welfare di comunità sotto varie sfaccettature, è naturale mettere a disposizione dei propri dipendenti servizi utili per loro e le loro famiglie. Durante l'emergenza ha avviato una convenzione con il centro medico Kairos per l'erogazione a tariffe agevolate di prestazioni sanitarie a domicilio e, per i lavoratori a tempo indeterminato, una convenzione alla società di mutuo soccorso "Cooperazione e salute". Ha attivato in diversi periodi della pandemia l'assistenza al carico familiare: l'assistenza educativa a domicilio per lavoratori con figli minori di 12 anni e l'assistenza, sempre a domicilio, a lavoratori con carichi di cura di persone anziane o disabili. È intervenuta inoltre con integrazioni salariali e pacchi alimentari distribuiti, oltre che alla comunità, anche ai lavoratori che ne avevano più bisogno. La cooperativa è impegnata nella promozione di misure per la conciliazione vita-lavoro: per i genitori c'è la possibilità di usufruire a costi calmierati di servizi come gli asili nido, i centri estivi, i centri pomeridiani, la babysitter a chiamata, l'assistenza ad anziani e familiari disabili. Le dipendenti mamme possono usufruire di percorsi per l'accompagnamento durante la gravidanza e il reinserimento dopo la maternità, con un rientro calibrato per monte ore e flessibilità oraria. Sono moltissime le iniziative di welfare comunitario che Baobab persegue: nel periodo pandemico si sono concentrate su donazioni di materiale sanitario, di spese alimentari e di generi per la prima infanzia a associazioni ed enti del territorio di Tradate, dove ha sede la cooperativa.

Settore:

Terzo Settore

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 101 a 250

Provincia:

Varese, Lombardia



“La cooperazione ci insegna che la solidarietà cambierà il mondo. Dunque il gesto di mettere in rete relazioni che possano raggiungere sia i nostri lavoratori che la comunità è stato l'obiettivo principe di questa difficoltosa annualità.”

Maurizio Martegani, Presidente

BAOBAB Cooperativa Sociale

Via Zara, 12 – 21049 Tradate (VA)

+39 0331 811858

www.cooperativabaobab.it

segreteria@cooperativabaobab.it



Un welfare costruito sulle richieste dei dipendenti

Barone Ricasoli

Storica azienda vinicola, prende il nome dal barone Bettino Ricasoli, che già nell'Ottocento si occupava nella sua tenuta di Brollo di agricoltura e viticoltura. Oggi produce principalmente vini DOP, DOC e IGT, che esporta per l'80% all'estero, e svolge attività di agriturismo e ristorazione. Negli ultimi 22 anni la società ha fatto ingenti investimenti in campagna, nei fabbricati produttivi, negli impianti e nei macchinari, ma soprattutto è stato elevato l'investimento nel welfare aziendale. Perché le risorse umane, a partire dai cittadini di Gaiole in Chianti, che da generazioni lavorano per la famiglia Ricasoli, sono l'elemento più importante per l'azienda e il legame tra lavoratori e imprenditore è sempre stato molto forte. Negli ultimi 30 anni nel territorio sono arrivati tantissimi lavoratori di diverse nazionalità e la Barone Ricasoli li ha accolti, cercando di aiutarli a sistemarsi con le loro famiglie e integrarsi con la gente del posto. Oggi la Barone Ricasoli è una società multietnica, dove le varie culture convivono, arricchendosi culturalmente e professionalmente in maniera reciproca. Nell'ultimo anno la pandemia ha creato difficoltà soprattutto dal punto di vista organizzativo, ovviate in parte con il ricorso allo smart working e, in maniera limitata, alla cassa integrazione. Le iniziative di welfare aziendale, che l'azienda ha costruito sulla base delle proposte dei propri dipendenti, si sono confermate fondamentali per supportare i dipendenti in questo difficile periodo. Tutti i dipendenti godono di un'assicurazione integrativa personale in caso di infortunio o morte sul lavoro, di trattamenti integrativi rivolti alle assenze per malattia prolungata, dell'integrazione di ore di permesso retribuite in caso di visite mediche sia personali che per familiari. Altri importanti benefit riguardano il premio annuo, conferito a tutti in base alla retribuzione lorda percepita, superiore a quello previsto per la contrattazione di 2° livello; la mensa aziendale; l'organizzazione di corsi di formazione; l'attenzione ai bisogni familiari con la concessione del part-time alle madri lavoratrici che ne fanno richiesta e di anticipi sulla retribuzioni o piccoli prestiti senza interessi per i lavoratori che ne hanno necessità; la disponibilità di alloggi aziendali per gli stagionali e le loro famiglie.

Settore:

Agricoltura

Welfare Index PMI 2021:

2° classificato

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 101 a 250

Provincia:

Firenze, Toscana



“La nostra azienda è sempre disponibile ad accogliere le proposte che arrivano dai propri dipendenti. Riteniamo che i bisogni da ascoltare e soddisfare sono quelli sentiti e richiesti dai lavoratori e non quelli ideati dall'azienda. In quest'ottica, saremo aperti a valutare ulteriori miglioramenti nel welfare aziendale.”

Francesco Ricasoli Firidolfi, Titolare

Barone Ricasoli S.p.A. Società Agricola

Località Madonna a Brollo – 53013 Gaiole in Chianti (SI)

+39 0577 7301

www.ricasoli.it

barone@ricasoli.it



Armonia sul posto di lavoro con lo yoga e il Feng Shui

Connecthub

È un'azienda, di proprietà dello storico brand altoatesino Thun, che offre servizi di logistica, di digitalizzazione e di consulenza nell'ambito supply chain, con attenzione all'impatto ambientale. Non ha mai chiuso nel periodo d'emergenza sanitaria e ha garantito il 100% delle retribuzioni dei dipendenti, tutelando con tutte le misure necessarie la loro salute e l'approvvigionamento delle filiere. Già dal 2015 aveva avviato un progetto di smartworking, basato su pratiche HR incentrate su flessibilità, responsabilità e orientamento al risultato, e nel 2020 ha dimostrato a tutti – anche ai più scettici – che lo SW continuativo è possibile e ha un impatto positivo anche dal punto di vista ambientale. Per i suoi dipendenti, considerati il capitale più prezioso, l'azienda ha attivato una polizza di assistenza sanitaria e un Piano People per limitare al massimo i rischi di focolaio in azienda, fondato su principi molto rigidi, come la presenza massima in sede del 20% delle persone, e su screening periodici per tutta la popolazione aziendale. In Connecthub il 50% delle posizioni apicali sono ricoperte da donne e l'attenzione alla conciliazione tra la vita familiare e il lavoro è costante. Lo dimostrano iniziative come "Bimbi in ufficio con mamma e papà" e l'erogazione di un Summer Voucher per l'iscrizione dei figli a un'attività ricreativa estiva. Forte è la collaborazione con il mondo universitario, che si esplica anche attraverso la definizione di piani formativi specifici per gli studenti. Dal 2021 Connecthub ha anche una propria Academy, pensata per la formazione e il miglioramento continuo del proprio personale: un esempio è il progetto Back to the basic, che mira a fornire conoscenze base su alcune tematiche trasversali. L'impegno per il welfare comunitario si concretizza nella collaborazione con la Fondazione Contessa Lene Thun, che propone progetti di terapia ricreativa attraverso la moderazione della ceramica in contesti patologici e di disagio, soprattutto nell'ambito dell'età pediatrica e giovanile. Tantissima attenzione è posta anche al luogo di lavoro, con ambienti realizzati seguendo la filosofia Feng Shui, che mira all'armonia personale e con l'ambiente che ci circonda. Per favorire il benessere fisico dei dipendenti, inoltre, la sede è dotata di una palestra dove si svolgono anche corsi di yoga per i dipendenti.

Settore:

Commercio e Servizi

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 101 a 250

Provincia:

Mantova, Lombardia



“La qualità delle risorse umane è il principale fattore competitivo non replicabile dai concorrenti. Il benessere dei dipendenti, il capitale intellettuale, il patrimonio di conoscenze, informazioni ed esperienze accumulate, sono l'asset di maggior valore su cui investire.”

Jacopo Thun, Ceo

Connecthub Sr.l.

Via Rita Castagna, 1 – 46100 Mantova

+39 0379 402911

connecthub.com

weconnect@connecthub.com



Tutela il lavoro e il tempo libero: un frutteto, un orto e... un parco

Dario Rino

È un'azienda con sede a Verona che produce succhi artigianali di alta gamma e commercializza frutta, in particolare mele e pere, per la produzione industriale di succhi, puree e altri semilavorati. Operando nel settore alimentare ha risentito marginalmente della pandemia: il lavoro non si è mai fermato e i dipendenti sono stati messi nelle condizioni di lavorare in sicurezza attraverso la fornitura di tutti i dispositivi di protezione individuali necessari e l'introduzione di norme di comportamento per tutti coloro che entrano in azienda. Per aumentare il benessere sul luogo di lavoro sono stati creati degli spazi individuali per le pause lavorative e un piccolo frutteto e orto aziendale per i dipendenti che desiderano usufruirne. Il prossimo passo sarà la realizzazione di un vero e proprio parco aziendale, al cui interno verrà costruito un "percorso della salute" a disposizione di tutti i lavoratori. Sul fronte del welfare l'azienda è seguita da Confartigianato, che puntualmente offre ai dipendenti la possibilità di fare domanda per ottenere contributi di vario genere. Tutti i dipendenti sono comunque assicurati e seguono regolarmente corsi per la sicurezza sul lavoro. Alle donne che lavorano all'interno dell'impresa è offerta grande flessibilità oraria, in modo da consentire loro di seguire i propri figli nelle loro attività e necessità. I giovani sono fortemente incoraggiati a entrare in azienda, anche attraverso stage e collaborazioni con l'Università di Verona. Il dialogo con i lavoratori è costante, con l'obiettivo di ascoltare le loro esigenze per mettere a loro disposizione un ambiente di lavoro il più funzionale, sicuro e confortevole possibile. Anche con clienti e fornitori la comunicazione è continua: attraverso i social vengono informati di tutte le iniziative aziendali. Dario Rino Sas possiede le certificazioni Bio e Global Gap CoC, e quest'anno ha avviato il percorso per l'ottenimento della certificazione ISO 9001. L'azienda è attiva anche sul fronte del welfare di comunità: sponsorizza la squadra di calcio locale e contribuisce economicamente al sostegno della parrocchia di riferimento sul territorio.

Settore:

Artigianato

Welfare Index PMI 2021:

3° classificato

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

meno di 10

Provincia:

Verona, Veneto



"I nostri dipendenti apprezzano gli sforzi che facciamo per rendere agevole il loro lavoro e i risultati dell'azienda sul mercato lo confermano. È un circolo virtuoso in cui i risultati ottenuti generano un aumento dei servizi e dei benefici a disposizione di chi lavora per noi."

Andrea Dario, Titolare

Dario Rino di Dario Andrea & c. Sas

Viale Veneto, 19 – 37050 Belfiore (VR)

+39 329 0556127

dariorino@pec.it



No al cartellino! Si lavora per obiettivi

Eicon

È una digital PMI attiva in tre aree principali: editoria, sviluppo multimediale e formazione professionale. Eicon, con sede a Torino, dopo un iniziale rallentamento dovuto allo scoppio della pandemia ha ripreso a pieno regime le proprie attività, con un incremento del 20% del fatturato 2020 rispetto al 2019. Da più di un anno opera in regime di smart working e nel periodo di emergenza sanitaria, oltre all'effettuazione di tamponi rapidi per tutto il personale, da marzo a giugno 2020 ha integrato la retribuzione non coperta dall'Inps del personale in Cig, anticipando interamente la quota ai dipendenti con Isee basso. La flessibilità concessa al team è il benefit di punta e il più apprezzato della sua politica di welfare aziendale. Eicon ha sempre rifiutato l'adozione di sistemi di timbratura e il lavoro è organizzato per obiettivi. Sul fronte dell'assistenza sanitaria tutti i dipendenti sono iscritti al fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dell'artigianato, che garantisce diverse coperture, dalle lenti da vista a prestazioni odontoiatriche fino al rimborso del ticket del Ssn. Con il 70% di personale femminile, Eicon è in prima linea nella promozione delle pari opportunità. L'assicurazione sanitaria integrativa comprende prestazioni specifiche per le donne in congedo di maternità e anche un rimborso delle spese relative a un'eventuale procreazione medicalmente assistita. Da sempre inoltre il lavoro flessibile (smart working, part-time verticale/misto) è garantito, in particolar modo alle donne. Quasi il 40% dei dipendenti di Eicon ha un'età inferiore a 35 anni e proviene da diverse scuole professionali e università del territorio. Per tutti dopo i primi mesi di tirocinio viene attivato un apprendistato professionalizzante, che nei casi più meritevoli viene interrotto anticipatamente convertendolo in un contratto a tempo indeterminato. Per chi decide di continuare gli studi l'azienda garantisce flessibilità lavorativa, concedendo alcuni giorni di permesso studio pagati in concomitanza con gli esami. Eicon supporta la comunità in cui è inserita con l'erogazione dei propri servizi, liberale o a prezzi concorrenziali, sia per organizzazioni sportive e sociali del torinese, sia per le scuole del territorio.

Settore:

Studi e Servizi Professionali

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 31 a 50

Provincia:

Torino, Piemonte



“La fiducia reciproca è uno dei valori cardine dell'azienda, ed è proprio per questo che la modalità di smart working è svolta naturalmente ormai da più di un anno.”

Sabrina Alice, Training Specialist

Eicon srl

Corso Trapani, 59 – 10139 Torino

+39 011 19707090

www.eiconweb.com

info@eiconweb.com



Progetto salute: contact tracing, infermeria e stile di vita

Elettronica

È una grande azienda ad alta tecnologia, dedicata allo sviluppo di sistemi elettronici per la difesa, attiva da più di 65 anni nel mercato nazionale e internazionale. Elettronica, capofila dell'omonimo Gruppo, anche nel periodo pandemico è rimasta sempre aperta e operativa, rafforzando le iniziative per la tutela della salute dei propri dipendenti e per la conciliazione tra vita familiare e lavoro. Smart working, flessibilità oraria, integrazione all'assicurazione sanitaria, test gratuiti, screening e app aziendale per il contact tracing sono gli strumenti messi in campo in quest'ultimo periodo, affiancati a iniziative per il welfare aziendale già in atto da tempo. Nella

sede di Elettronica infatti è presente da anni un'infermeria dedicata ai dipendenti, con la possibilità di analisi e visite specialistiche in loco, e sono attivi progetti per la promozione di un'alimentazione sana e sostenibile, con menù appositi disponibili nella mensa aziendale e un micromarket per rispondere a tutte le esigenze alimentari. Dal 2014 è operativo il piano di flexible benefits Enjoy Life Time, che mette a disposizione all'interno di una piattaforma online un "borsellino elettronico" per i dipendenti, spendibile in beni e servizi. Un desk interno all'azienda offre servizi di concierge, lavanderia, calzoleria, sartoria, piccoli acquisti, lavaggio delle auto in sede e disbrigo di pratiche burocratiche, oltre al servizio telefonico e online "l'Esperto Risponde" per chiarimenti e consulenze fiscali e legali. Con il progetto Plaza l'ambiente di lavoro è stato riqualificato in chiave smart, con spazi per il lavoro e il relax, e molta attenzione è posta alla sostenibilità ambientale, per esempio attraverso l'autoproduzione d'energia da fonti rinnovabili. Costanti sono i contatti con università e scuole, con l'attivazione di tirocini, progetti d'alternanza scuola lavoro e borse di studio per garantire le pari opportunità nel settore della Cybersecurity. La formazione professionale è continua e strutturata, con una piattaforma HR dedicata, un'Academy aziendale, convegni, un programma per l'orientamento dei neoassunti, un premio innovazione per progetti dei dipendenti. Più d'uno sono, infine, i piani per il welfare di comunità: tra questi il progetto Tiburtina sostenibile, che propone soluzioni di mobilità sostenibile a beneficio degli abitanti della zona.

Settore:

Industria

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 501 a 1.000

Provincia:

Roma, Lazio

MENZIONE SPECIALE DEL COMITATO GUIDA PER L'IMPATTO SOCIALE



"Il benessere dei dipendenti è fondamentale per l'organizzazione del lavoro e, se cresce, aumenta anche la produttività dell'impresa. Per noi valorizzare il capitale umano è essenziale: perciò le porte degli uffici del top management sono sempre aperte a proposte e richieste dei dipendenti."

Massimo De Bari, Direttore People, Organization & Communication

Elettronica S.p.A.

Via Tiburtina Valeria km 13, 700 – 00131 Roma

+39 06 41541

www.elt-roma.com

PeopleCare&Communication@elt.it



La sua campagna welfare è a protezione... della vista!

Ergon

È una società, con sedi a Trieste, Udine e Milano, costituita esclusivamente da consulenti del lavoro, prevalentemente donne. Gestisce per conto dei clienti tutte le attività proprie dell'area HR: amministrazione del personale, payroll, consulenza in materia di lavoro, contrattualistica, relazioni industriali, gestione degli ammortizzatori sociali, delle pratiche di patronato e Caf. Anche se lo smart working e la flessibilità oraria per i collaboratori dell'azienda erano già possibili da anni, la pandemia ne ha incrementato l'utilizzo e ha determinato la rotazione delle presenze in sede, ma senza compromettere la normale operatività dello studio. Al personale, con particolare attenzione a quello più fragile, è stato garantito l'affiancamento da parte del medico competente e l'azienda si è assunta tutti gli oneri derivanti da tamponi e test. Sul piano del welfare

Ergon ha numerose iniziative attive, definite con uno specifico accordo sindacale e pensate sia per i dipendenti con famiglia che per i single. Ogni anno l'azienda mette a disposizione del singolo dipendente un importo welfare, che può essere fruito usufruendo di contributi per servizi educativi e d'istruzione, per il trasporto pubblico, per l'assistenza a familiari non autosufficienti, per buoni pasto, per l'attività fisica o sotto forma di buoni spesa. Particolarmente apprezzata è la possibilità offerta ai dipendenti e ai loro familiari con problemi di vista di usufruire di un contributo per l'acquisto di occhiali o lenti a contatto e per visite oculistiche. Ergon mette a disposizione del personale anche un servizio gratuito di assistenza fiscale e previdenziale svolto dai soci dello studio. La prevalenza di personale femminile, anche in posizioni apicali, comporta da sempre un forte utilizzo degli strumenti di work-life balance (flessibilità oraria, banca ore e smartworking), fondamentali per permettere la progressione di carriera senza sacrificare la vita privata e il ruolo di madri, specie se single. Alta è l'importanza attribuita alla formazione professionale e all'inserimento di giovani professionisti, che solitamente inizia con uno stage attivato con università e scuole, seguito da un contratto d'apprendistato e da una progressione di carriera che, per alcuni, coincide con la libera professione e la prospettiva di diventare socio dello studio.

Settore:

Studi e Servizi Professionali

Welfare Index PMI 2021:

3° classificato

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 15 a 30

Provincia:

Trieste, Friuli Venezia-Giulia



“Ogni anno spendiamo il 100% dell'importo che viene stanziato per il welfare aziendale, un dato che dà la misura di quanto le nostre iniziative siano utilizzate e quindi apprezzate.”

Massimo Iesu, Amministratore Delegato

Ergon Società Tra Professionisti Srl

Via Crispi, 7 – 34125 Trieste

+39 040 3783211

www.ergonstp.it

info@ergonstp.it



Una piattaforma multiservizi di welfare: dalla scuola al wellness

Eurofork

È una società attiva da più di vent'anni, con un fatturato che per l'85% è conseguito su mercati esteri. Eurofork, che recentemente è diventata una benefit corporation, si occupa di progettazione e produzione di sistemi di movimentazione per magazzini automatici. Negli ultimi anni alla meccanica ha affiancato la mecatronica, visto il peso specifico sempre maggiore dei software operativi nel business. La sua supply chain è molto corta e conta principalmente su fornitori della zona o comunque su materiali prodotti in UE. Grazie a questo elemento e alla possibilità di avviamento da remoto delle sue soluzioni, l'azienda nel periodo pandemico ha visto crescere il proprio fatturato a doppia cifra, soprattutto nei mercati del Far East. Attualmente è pienamente operativa, con una quota minoritaria di dipendenti in smart working parziale. Per tutelare la salute dei propri dipendenti ha integrato l'assicurazione sanitaria con una polizza Covid e ha messo a disposizione tamponi gratuiti per i collaboratori, oltre a check up periodici e a una convenzione con una farmacia limitrofa per tariffe agevolate. Presto l'azienda realizzerà un centro medico interno a disposizione dei dipendenti e delle famiglie meno abbienti del comune di Roletto, con l'obiettivo di contribuire anche al welfare di comunità. Al suo interno è già presente una palestra e un campo di padel per i dipendenti. L'attenzione è massima pure nei confronti della sostenibilità: dal prossimo anno Eurofork installerà delle colonnine di ricarica delle auto elettriche alimentate dai pannelli solari. Per il suo welfare si affida a una piattaforma aziendale, inaugurata da poco, che offre l'accesso a numerosi servizi: i più apprezzati sono il rimborso dei materiali scolastici per i figli e i servizi per il wellness. Per l'equilibrio vita-lavoro sta normando la flessibilità oraria e lo smart working, con l'obiettivo di usarlo in modo strutturale. Sono molte le iniziative per la formazione delle giovani risorse, anche perché l'età media in azienda è di 36 anni: dall'apprendistato duale per i ragazzi delle superiori agli stage con il Politecnico di Torino. Per i nuovi ingressi è prevista una formazione specifica e anche i dipendenti periodicamente seguono corsi di formazione. Ai fornitori, punto strategico per il loro business, hanno offerto anticipi e sostegni economici in caso di necessità nel periodo pandemico. Li stanno inoltre aiutando nei processi di certificazione e con corsi di formazione sui prodotti.

Settore:

Industria

Rating: Welfare Champion



Dipendenti:

da 51 a 100

Provincia:

Torino, Piemonte



“Le nostre politiche di welfare sono volte a incentivare il miglioramento non solo di chi lavora con noi, ma di tutta la comunità circostante. Le iniziative di welfare sono pertanto volte alla creazione di un valore condiviso, che permetta una crescita aziendale attenta alla sostenibilità ambientale e sociale, alla sicurezza e alla qualità di vita di chi ci circonda.”

Maurizio Traversa, Ceo

Eurofork S.p.A.

Via Roma, 93 – 10060 Roletto (TO)

+39 0121 339003

www.eurofork.com

eurofork@eurofork.com



Dal bonus children al servizio di custodia dei figli

Farco Group

Da 35 anni Farco Group si occupa di sicurezza dei lavoratori e delle imprese attraverso cinque società e più di un centinaio di collaboratori. Con un progetto di welfare aziendale attivo in modo strutturato dal 2013 e una piattaforma web dedicata, nel periodo pandemico il Gruppo si è impegnato per mantenere queste misure, potenziandone alcuni aspetti. Oltre al rientro al lavoro in tutta sicurezza, garantito dall'adozione di un apposito protocollo aziendale che prevede test periodici gratuiti per i dipendenti, in questo periodo sono state ampiamente adottate, grazie a un potenziamento della rete aziendale, misure di lavoro agile e da remoto, flessibilità oraria, congedi, servizi di supporto a famiglie con minori o persone non autosufficienti. In Farco Group le donne sono circa la metà dei collaboratori e sono molte le azioni del piano welfare pensate per favorire la conciliazione tra vita familiare e lavoro: dal servizio gratuito di custodia dei figli (3-14 anni) nei periodi di chiusura delle scuole (FarcoGrest) ai riconoscimenti economici a sostegno delle famiglie, come il Bonus Children in Farco Group, mille euro per le neomamme da destinare a servizi di istruzione o attività ludico-ricreative per i figli. A questo pacchetto si aggiungono i servizi pensati per una migliore gestione del tempo (check-up medici annuali gratuiti, assistenza sanitaria integrativa, promozione di attività sportive comuni, possibilità di accedere a uno sportello Caf in sede, biblioteca aziendale), l'attenzione alla diffusione delle buone prassi (con la pubblicazione di un Bilancio di Sostenibilità, l'adesione a reti come Whp, network regionale dei luoghi di lavoro che promuovono la salute, la sottoscrizione di documenti come la Carta per le Pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro). Forti sono anche le collaborazioni con le università e le scuole superiori del territorio per progetti di alternanza scuola lavoro e tirocini e quelle con enti locali e associazioni, che si concretizza in diverse forme: dal contributo a iniziative di solidarietà sociale (come la campagna #aiutiAMO Brescia) ai contributi a iniziative sportive, fino alla promozione di iniziative formative per i ragazzi, come Pmi Day, un open day per far conoscere il mondo delle Pmi ai giovani. Non manca infine l'attenzione all'etica dei propri fornitori: Farco Group richiede loro la sottoscrizione di un Codice di condotta etica.

Settore:

Commercio e Servizi

Welfare Index PMI 2021:

2° classificato

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 101 a 250

Provincia:

Brescia, Lombardia



“La priorità del Gruppo restano le persone e le relazioni all'interno dell'organizzazione aziendale: forti del clima positivo interno all'azienda, che si è consolidato negli anni, tutti hanno affrontato con grande senso di responsabilità e spirito collaborativo le difficoltà del momento storico-economico.”

Maura Festa, Responsabile Sistemi di Gestione Aziendale

Farco Group

Via Artigianato, 9 – 25030 Torbole Casaglia (BS)

+39 030 215 0044

www.farco.it

info@farco.it



Software+App per velocizzare le procedure dei dipendenti

Galvanica Sata

Nonostante un anno difficile, segnato da un calo del fatturato e un incremento di costi per l'adozione di tutte le misure sanitarie necessarie, Galvanica Sata ha iniziato il 2021 con la certezza di poter lavorare in sicurezza, grazie all'adozione rigorosa dei protocolli ministeriali e alla campagna di vaccinazione dei dipendenti, e con la prospettiva di un ampliamento aziendale. Per andare incontro ai propri collaboratori l'azienda, che si occupa di trattamenti superficiali dei metalli per conto terzi, ha sottoscritto una polizza Covid 19 per loro e le loro famiglie e per le dipendenti che ne hanno fatto richiesta ha consentito la prosecuzione dello smart working. Grazie a un software HR e a un'app che ciascun dipendente ha installato sul proprio smartphone sono state digitalizzate molte procedure, dalla richiesta di ferie e permessi alla timbratura del cartellino. Per aiutare le famiglie dei dipendenti e sostenere il commercio locale, in aggiunta alla tredicesima sono state consegnate a tutti delle gift card da utilizzare in un supermercato presente sul territorio. Sempre sul fronte della tutela della salute l'azienda, oltre a una polizza malattia per tutti i dipendenti, offre un check-up facoltativo una volta all'anno e, in vista dell'ampliamento aziendale, sta realizzando un'infermeria interna per il primo soccorso e le visite mediche. Visto il riscontro positivo dell'inserimento in azienda di personale femminile, che sta proseguendo con nuove procedure di selezione, si è progettata la realizzazione di uno spogliatoio dedicato nel nuovo immobile. Per le dipendenti, che per la metà sono mamme, è previsto un orario flessibile di lavoro e la possibilità dello smart working. La maternità viene incentivata anche con premi di produzione annuali. In Galvanica Sata prevale il personale giovane, con il 36% dei dipendenti under 30 e il 21% under 35: l'inserimento in azienda è seguito da un tutor dedicato, che struttura per ogni dipendente un piano formativo in base alle mansioni che dovrà svolgere, con corsi sulla sicurezza e formazione trasversale. L'azienda è attenta al territorio in cui opera: ricerca fornitori e dipendenti in loco, sponsorizza formazioni sportive e supporta la parrocchia locale con donazioni.

Settore:

Artigianato

Welfare Index PMI 2021:

1° classificato

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 10 a 15

Provincia:

Brescia, Lombardia



“Sviluppare servizi di welfare contribuisce a migliorare il benessere dei dipendenti e la produttività dell'azienda. In un ambiente sereno, in cui ci si trova a proprio agio, si lavora meglio e con più energia.”

Annamaria Sapelli, Responsabile Risorse Umane

Galvanica Sata srl

Via Industriale, 5 - 25014 Castenedolo (BS)

+39 030 2733240

www.galvanicasata.it

info@galvanicasata.it



L'asilo e tantissimi progetti per la scuola e il territorio

Gruppo Società Gas Rimini

Opera nel campo della fornitura di luce e gas naturale in un territorio che include 44 comuni tra Emilia Romagna e Marche. Gruppo Società Gas Rimini Spa (SGR) ha continuato a operare anche in periodo pandemico, introducendo da subito diverse iniziative a sostegno dei dipendenti e collaboratori, nonché della comunità. Oltre alla convenzione con una clinica del territorio per visite specialistiche e analisi e a una consulenza gratuita da parte di un osteopata per la valutazione di eventuali problematiche legate ad abitudini lavorative scorrette, per i dipendenti è stata attivata un'apposita polizza di copertura assicurativa Covid-19, agevolando ove possibile lo smart-working e attuando screening periodici per il personale. Sul fronte comunitario sono state numerose ed economicamente rilevanti le donazioni di attrezzature per gli ospedali del territorio, dai letti per la terapia intensiva agli ecografi di ultima generazione, attuate anche grazie a raccolte fondi tra i dipendenti. Le donne in azienda sono circa il 30% e il 20% di loro ricopre posizioni apicali: tra le iniziative per la conciliazione vita-lavoro si segnala la riduzione dell'orario nei mesi di luglio e agosto, l'organizzazione di centri estivi gratuiti per i figli dei dipendenti, l'asilo interaziendale (con il pagamento del 50% della retta a carico del Gruppo). SGR ha introdotto la figura del facilitatore aziendale, a disposizione per svolgere commissioni per conto dei colleghi, e propone ogni settimana un mercatino di prodotti agricoli a chilometro zero. Moltissimi sono i progetti messi in campo a favore delle scuole del territorio, con una piattaforma dedicata, supporto gratuito alla didattica a distanza, percorsi didattici specifici su temi quali l'energia, la sostenibilità, ma anche il contrasto al bullismo. L'attenzione alla comunità in cui opera l'azienda si esplica anche attraverso il sostegno a eventi e progetti in vari ambiti: cultura, sport, solidarietà. Sul fronte culturale dal 2015 il Gruppo ha erogato 1,1 milioni di euro per interventi di Art Bonus: nel 2020 in particolare ha sostenuto la Biblioteca Gambalunga di Rimini. Molte sono le sponsorizzazioni in ambito sportivo: nel 2020 hanno toccato i 367 mila euro, con erogazioni liberali per 170mila.

Settore:
Commercio e Servizi

Rating: *Welfare Champion*



Dipendenti:
da 251 a 500

Provincia:
Rimini, Emilia-Romagna

MENTIONE SPECIALE WELFARE DI COMUNITÀ



“Creare un ambiente di lavoro confortevole e armonizzare gli impegni di lavoro con le esigenze familiari e personali è per il Gruppo un'esigenza imprescindibile: sono molte le iniziative finalizzate alla realizzazione di questo equilibrio.”

Elisa Tamagnini, Sostenibilità e Responsabilità Sociale d'Impresa

Gruppo Società Gas Rimini Spa
Via Gabriello Chiabrera, 34/b – Rimini
+39 0541 303030
www.grupposgr.it
info@gasrimini.it



A favore della maternità, un aiuto alle mamme ma anche ai papà

Il Pugno Aperto

Nata nel 1991, la cooperativa sociale Il Pugno Aperto si occupa di situazioni di fragilità, con progetti rivolti a minori, famiglie e comunità, e con servizi dedicati ad adulti in difficoltà, migranti e rifugiati. La sua mission è quella di "riorganizzare la speranza in un futuro che c'è" e anche in quest'ultimo periodo di difficoltà dovuto all'emergenza sanitaria ha tenuto fede al proprio impegno, anche nei confronti dei propri dipendenti. Nonostante un aggravio dei costi del lavoro e mancati ricavi da alcuni servizi che hanno sofferto di chiusure prolungate, la cooperativa ha sostenuto i lavoratori in cassa integrazione anticipandola sempre e integrando parzialmente la retribuzione ai lavoratori dei servizi completamente chiusi. La cooperativa ha rafforzato i propri servizi di welfare, attivando una convenzione con un centro biomedico per le analisi covid, una con un poliambulatorio per i check-up, uno sportello psicologico, una banca ore solidale per le assenze dal lavoro dei più fragili. Ha aderito al progetto Welfare Lynx, pensato per offrire un sostegno ai lavoratori con problemi di cura dei propri familiari. Da tempo l'organizzazione ha creato un Fondo Mutualità, su cui i lavoratori possono versare su base volontaria l'1% dello stipendio, che viene integrato da Il Pugno Aperto con la stessa somma, per poi ridistribuire la cifra in forma uguale agli aderenti nell'utilizzo di beni e servizi per sé e i propri familiari. In cooperativa le lavoratrici rappresentano l'81% del personale e anche le posizioni apicali sono coperte da donne. Per sostenere la maternità si attua ove possibile lo smart working, si sfrutta il Fondo Mutualità per alcune spese (pannolini, latte in polvere, seggiolini, istruzione scolastica, ...), si offre un aiuto per la ricerca di babysitter e al rientro dalla maternità si studia una distribuzione oraria ad hoc. Anche i giovani papà hanno diritto a un congedo parentale più lungo rispetto a quanto previsto per legge. I nuovi ingressi in cooperativa sono principalmente giovani, seguiti da un tutor per l'inserimento, e sono attive convenzioni con università per l'attivazione di tirocini. Molte sono le iniziative sostenute attraverso donazioni e collaborazioni con associazioni del territorio.

Settore:

Terzo Settore

Welfare Index PMI 2021:

1° classificato

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 101 a 250

Provincia:

Bergamo, Lombardia



“Il nostro percorso di Welfare è nato dalla volontà di concretizzare i valori espressi nella nostra mission, creando un contesto lavorativo in cui i lavoratori, che spesso si “prendono cura”, possano “stare bene”, crescere, sentirsi accolti e valorizzati per il contributo umano e professionale che portano in cooperativa. Vogliamo sostenerli anche in quegli aspetti personali, come la conciliazione vita e lavoro, che nell’individualismo diffuso della società odierna non si è più abituati a guardare.”

Silvia Chiozzini, Presidente

Il Pugno Aperto Soc. Coop. Soc.

Via A. Dolci, 14 – 24048 Treviolo (BG)

+39 035 253717

www.coopilpugnoaperto.it

segreteria@coopilpugnoaperto.it

PUGNOAPERTO
SECONDO A CAMBIARE

Una famiglia che dà valore all'ascolto

Il Tetto Casal Fattoria

Con una storia lunga quasi 40 anni, il Tetto Casal Fattoria opera nell'ambito del disagio minorile e giovanile, gestendo attività di accoglienza con caratteristiche educative. Oggi accoglie nelle sue case-famiglia e in appartamenti quasi cento bambini e ragazzi e sostiene i suoi giovani ospiti con progetti di assistenza, formazione professionale e culturale. Il 2020 è stato segnato in modo indelebile dall'emergenza pandemica, con quarantene da gestire, cambiamenti organizzativi, gravi ritardi nei pagamenti della pubblica amministrazione e quindi maggior pressione sulla cooperativa. Ma il Tetto ha superato questa prova grazie all'impegno di tutta la comunità: volontari, educatori, ragazzi e sostenitori. Mentre per il personale amministrativo è stato attivato da subito lo smart working, gli educatori, per la natura stessa del loro lavoro, hanno operato sempre in prima linea, a "meno di un metro" da bambini e ragazzi. Per tutelare la loro salute fisica la cooperativa ha riorganizzato i turni, così da ridurre al minimo il numero dei contatti dei singoli lavoratori, e ha attivato un appuntamento quindicinale presso la farmacia di zona per la somministrazione gratuita del tampone rapido, oltre a fornire i necessari dispositivi di protezione personale. Per continuare a garantire un clima comunitario sono state intensificate le attività di comunicazione, con una nuova newsletter interna, "Tutti sotto lo stesso Tetto", riunioni a distanza e in presenza, occasioni di formazione e di confronto con psicoterapeuti. Le donne rappresentano circa la metà del personale e dei dirigenti della cooperativa: anche per questo si cerca di offrire a tutti una grande flessibilità, ponendo attenzione alle necessità personali. Spesso le famiglie degli educatori sono coinvolte nelle attività e partecipano alla vita della comunità, il cui obiettivo è quello di offrire un clima familiare sia ai ragazzi che agli adulti. Dopo l'introduzione dell'obbligo di un titolo di studio per chi svolge mansioni educative, la cooperativa ha favorito la partecipazione dei lavoratori, che per il 90% sono assunti con un contratto a tempo indeterminato, al corrispondente percorso di qualifica professionale. Ma dal punto di vista del welfare l'aspetto forse più importante è il clima di ascolto che si respira nella cooperativa, con la certezza che con la buona volontà si troverà sempre una soluzione ai problemi.

Settore:
Terzo Settore

Welfare Index PMI 2021:
3° classificato

Rating: Welfare Champion



Dipendenti:
da 10 a 50

Provincia:
Roma, Lazio



“Il Tetto ha superato questa prova grazie all'impegno di tutta la comunità: volontari, educatori, ragazzi e sostenitori. Mentre per il personale amministrativo è stato attivato da subito lo smart working, gli educatori, per la natura stessa del loro lavoro, hanno operato sempre in prima linea.”

Il Tetto Casal Fattoria Cooperativa Sociale

Via Pietro Cuppari, 33 – 00134 Roma

+39 06 5059228

iltetto@iltetto.org

www.iltetto.org



Smart working e mobilità dolce: una grande risposta al Covid

Illumia

Già nel 2019 aveva avviato un progetto pilota per lo smartworking, che nel periodo Covid è stato portato al 100%. Illumia, azienda che fornisce servizi di Gas e Luce, prodotti e soluzioni per il risparmio energetico, non si è mai fermata durante l'emergenza sanitaria, focalizzando le proprie attività sullo sviluppo commerciale e su nuovi progetti di mobilità sostenibile, con iniziative come l'acquisto di una flotta di monopattini, biciclette e moto elettriche a disposizione dei dipendenti per gli spostamenti in città. Ha investito in nuove iniziative di welfare per supportare i propri collaboratori, anche a distanza, e non ha dimenticato le realtà del territorio. A partire da metà 2020 è iniziato un piano di graduale rientro in azienda, con presenze scaglionate e la riorganizzazione completa della sede sulla base di protocolli anti-contagio. Per aiutare i dipendenti nell'emergenza sanitaria, oltre a un supporto per i periodi di quarantena, Illumia ha attivato una rete di convenzioni con i principali centri medici e strutture sanitarie del territorio. Con il 54% di lavoratrici, l'azienda s'impegna concretamente sul tema della conciliazione tra vita familiare e lavorativa: lo fa attraverso un bonus welfare di mille euro per le neo-mamme, che può essere speso per beni o servizi destinati ai più piccoli, offrendo maggiore flessibilità oraria alle madri, organizzando un campo estivo per i figli dei dipendenti. L'età media in azienda è di 33 anni e Illumia incoraggia fortemente l'inserimento di giovani: negli anni sono stati creati momenti di crescita e formazione a loro dedicati. Anche le iniziative di supporto e solidarietà sul territorio sono numerose: dalla sponsorizzazione della squadra di rugby composta da detenuti del carcere cittadino alla preparazione e distribuzione, in collaborazione con il Banco di Solidarietà, dei pacchi alimentari per le famiglie in difficoltà. Illumia si caratterizza inoltre per la forte collaborazione con le associazioni dei consumatori, che verificano periodicamente il rispetto delle policy di reclutamento e di monitoraggio qualità delle agenzie di vendita. Ultimi, ma non per importanza, sono gli eventi aziendali, come "Give & Go": una giornata dedicata alla condivisione degli obiettivi aziendali raggiunti e di quelli futuri, che quest'anno è stata chiamata "In Cordata" e ha avuto come protagonista l'alpinista recordman Simone Moro.

Settore:

Commercio e Servizi

Welfare Index PMI 2021:

1° classificato

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 101 a 250

Provincia:

Bologna, Emilia-Romagna



“È a partire dalle relazioni che Illumia ha costruito il suo percorso in questi anni, anche e soprattutto attraverso una costante condivisione degli obiettivi e dei successi. In una circostanza come quella che tutti stiamo vivendo, che ha messo e mette tutt'ora a dura prova i rapporti umani, noi vogliamo riaffermare con decisione che il nostro punto di forza, il nostro asset, sono le relazioni.”

Marco Bernardi, Presidente

Illumia Spa

Via de' Carracci, 69/2 – Bologna

+39 051 0404005

www.illumia.it

ufficiostampa@illumia.it

ILLUMIA
START EVERYDAY

Contratti part-time a tempo indeterminato per chi studia

Inel Elettronica

È una piccola realtà che si occupa di controllo dei processi industriali, progettazione e realizzazione di schede elettroniche, realizzazione di impianti elettrici ed elettronici, programmi PLC HMI, programmi per pc e microprocessori. Nel 2020 Inel Elettronica ha registrato un calo contenuto del lavoro e del fatturato, ma non così significativo da dover ricorrere alla CIG. Durante il primo lockdown lo smart working è stato adottato dal personale amministrativo, ma oggi sono tutti rientrati in azienda. Per tutelare la salute dei dipendenti è attiva una polizza assicurativa sanitaria, con la convenzione a Sani.in.veneto: la ditta e il lavoratore pagano una quota forfettaria e hanno a disposizione alcune prestazioni o il rimborso di spese mediche. Oltre al piano assicurativo, vengono erogati dei buoni carburante e offerti dei corsi di lingua patrocinati dalle confederazioni di settore e corsi di aggiornamento e formazione, strumentali per essere sempre aggiornati sulle nuove tecnologie. Inel Elettronica cerca di venire incontro ai propri dipendenti ed è disposta, se richiesto, ad anticipare il Tfr per l'apertura di un mutuo. Per favorire la conciliazione tra vita privata e lavorativa l'azienda offre la possibilità di orari flessibili per chi ha figli piccoli. Le donne impiegate sono in numero ridotto, perciò non ci sono piani specifici per loro, mentre grande attenzione viene posta sui giovani. L'azienda ha inserito due ragazzi che fanno l'università con contratti part time ma a tempo indeterminato, investendo quindi sul loro futuro ingresso a pieno regime nell'impresa. La formazione è erogata attraverso corsi che, oltre a quelli obbligatori, si concentrano su tematiche specifiche per impresa e mansione. I dipendenti sono soddisfatti del welfare aziendale: essendo una piccola realtà, a Inel Elettronica il rapporto tra dipendenti e manager è diretto: le problematiche o esigenze dei lavoratori vengono discusse con regolarità. Sul fronte del welfare di comunità Inel Elettronica fa da sponsor ad alcuni eventi e a team sportivi. I fornitori sono tutti di vecchia data e affidabili, anche se per alcuni materiali si è costretti all'importazione.

Settore:

Artigianato

Welfare Index PMI 2021:

2° classificato

Rating: Welfare Champion



Dipendenti:

da 16 a 30

Provincia:

Vicenza, Veneto



“Siamo una realtà molto piccola e qui il rapporto tra il management e il personale è diretto: i dipendenti possono parlare liberamente e portare all'attenzione della direzione problematiche o esigenze.”

Daniela Beltrame, Responsabile amministrativo

Inel Elettronica srl

Via Dante Alighieri, 81 – 36060 Mussolente (VI)

+39 0424 574397

www.inelelettronica.it

inel@inelelettronica.it



Teleconsulto medico per tutti, anche per i parenti

Innospec Performance Chemicals Italia

Innospec Performance Chemicals si occupa della produzione di tensioattivi, realizzando principi attivi utilizzati per la cura della persona, la detergenza degli ambienti, l'agrochimica e la produzione di materiali edilizi. Con la pandemia c'è stato un sensibile calo di ordini dei prodotti per cosmesi e detergenza, oltre a seri ritardi negli approvvigionamenti delle materie prime, compensati però da una forte richiesta di principi attivi utilizzati per disinfettanti e detergenti. Solo ora la situazione sta tornando verso la normalità. Visto il settore in cui opera l'azienda è da sempre attenta all'impatto delle diverse lavorazioni sulla sicurezza dei propri dipendenti e sull'ambiente, per cui il primo obiettivo è ridurre al minimo i rischi creando i propri prodotti in modo sicuro e rispettoso dell'ambiente. In epoca Covid il welfare aziendale è stato potenziato, con l'istituzione di una polizza a tutela dei dipendenti in caso di ricovero ospedaliero, che si aggiunge alle prestazioni straordinarie Covid erogate dal Fondo di assistenza sanitaria di comparto (con contributo mensile totalmente a carico dell'azienda) e a una polizza per infortuni extraprofessionali. L'azienda ha anche istituito un fondo erogazioni speciali con finalità solidaristiche, usato per il versamento di un premio in caso di malattia o di decesso di un parente stretto, ma anche per bonus in caso di eventi lieti come un matrimonio o la nascita di un figlio.

È stato attivato un servizio di teleconsulto medico riservato a tutti i dipendenti e ai loro familiari e, laddove la mansione permetteva il lavoro da casa, l'azienda ha fornito la strumentazione idonea per lo smart working, che è ancora parzialmente utilizzato. Sul fronte pensionistico l'azienda versa al fondo di previdenza di comparto un contributo aggiuntivo e consente l'erogazione anticipata del Tfr per un'ampia casistica di situazioni. Flessibilità oraria in entrata per i dipendenti non turnisti, banca ore, possibilità di fruire del congedo parentale anche a ore sono alcuni dei provvedimenti adottati per favorire il work-life balance. L'impresa è attiva anche sul fronte del welfare di comunità: sostiene con donazioni dirette associazioni del territorio, consente annualmente ai dipendenti di effettuare una giornata di volontariato retribuita, e con il progetto "Innospec Cares" permette loro di organizzare raccolte fondi per enti di beneficenza. Al termine della raccolta l'azienda raddoppia l'importo con un versamento a proprio carico.

Settore:

Industria

Welfare Index PMI 2021:

3° classificato

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 101 a 250

Provincia:

Mantova, Lombardia



"I nostri dipendenti conoscono molto bene le iniziative di welfare dell'azienda: il beneficio si può misurare in termini di alta retention del personale e un turnover estremamente basso."

Alessio Barbieri, HR Manager

Innospec Performance Chemicals Italia Srl

Via Camillo Benso Conte di Cavour, 50
- 46043 Castiglione delle Stiviere (MN)

+39 0376 637270

www.innospec.com

innospec

Premi aggiuntivi per riconoscere lo sforzo dei dipendenti

Karrell

È un'azienda leader nel settore dei carrelli elevatori, presente nel territorio con tre sedi operative: a Salorno (BZ), Verona e Mantova. Anche in periodo pandemico ha continuato a lavorare in accordo con i massimi standard di sicurezza sanitari, favorendo lo smart working, la flessibilità oraria e aumentando l'erogazione di permessi. Nonostante nel 2020 abbia registrato un calo del fatturato, ora il mercato è in ripresa. Per riconoscere gli sforzi del personale in quest'anno difficile l'azienda ha erogato, oltre al bonus welfare annuale di 500 euro a ciascun dipendente, anche un premio aggiuntivo. Ha implementato la piattaforma di welfare aziendale che consente ai dipendenti di scegliere tra un vasto paniere di beni e servizi: check-up preventivi, servizi di assistenza per bambini e anziani, convenzioni con strutture mediche e assistenziali, servizi di trasporto. Per il 2021 inoltre è stato previsto un bonus aggiuntivo per tutti i lavoratori che si sposano o mettono al mondo dei figli. L'azienda ha sempre favorito la stabilità dei rapporti lavorativi, tanto che la percentuale di lavoratori a tempo indeterminato è superiore al 90%, e nel 2019 per la prima volta ha usato lo strumento dell'alternanza scuola-lavoro con successo, tanto che il giovane inserito è stato assunto in pianta stabile. Nonostante il personale femminile sia ridotto a causa del tipo d'attività, uno dei tre amministratori della ditta è donna e l'azienda ha sempre agevolato la conciliazione tra lavoro e famiglia: sono il 100% le domande di lavoro part-time finora soddisfatte. La politica aziendale punta a incentivare il tempo libero, con l'obiettivo di far fruire tutte le ferie e i permessi entro la fine dell'anno, cercando di esaudire le richieste relative ai periodi di fruizione delle ferie. Da sempre Karrell sostiene il terzo settore, finanziando progetti di solidarietà internazionale e, sul territorio, iniziative sportive. Le origini altoatesine della ditta si notano inoltre nella sua particolare sensibilità verso l'ambiente e l'economia circolare, perseguite nella politica aziendale e confermate da apposite certificazioni, in un'ottica di miglioramento continuo. Per Karrell il futuro, inteso come bene comune, è qualcosa su cui le aziende sono chiamate a impegnarsi, perché le piccole grandi rivoluzioni nascono grazie al contributo di ognuno.

Settore:

Industria

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 101 a 250

Provincia:

Verona, Veneto



“Crediamo nell'importanza di favorire il welfare dei collaboratori poiché il benessere di ognuno è legato al benessere di tutti. Crediamo nello sviluppo di una cultura di successo basata sulla passione e il lavoro di gruppo. Dalla stretta relazione tra clima organizzativo e benessere personale si crea un equilibrio che si riflette sulle performance delle risorse e, quindi, sul successo di tutta l'azienda.”

Paolo Cozzi, Responsabile Risorse Umane

Karrell S.r.l.

Via Nazionale, 52 – 39040 Salorno (BZ)
Via Moretti Foggia Amalia, 4 – 46100 Mantova (MN)
Via Unità d'Italia n. 352/A – 37132 Verona (VR)
+39 045 973044
www.karrell.it
info@karrell.it

Spazio alle donne: programma per studentesse e summer camp

Kohler Engines

Fondata nel 1933, Lombardini Srl - Kohler Engines produce motori diesel impiegabili in diversi settori (agricoltura, edilizia, industria, automotive e marine) e opera sia in Italia che all'estero. Il 2020 è stato un anno difficile per l'azienda, gestito facendo ampio ricorso allo smart working, totale nei mesi di picco pandemico e a rotazione nelle fasi di minore rischio, fornendo ai dipendenti un kit ad hoc "office in a box". Per supportare le famiglie dei collaboratori e delle collaboratrici sono stati messi a disposizione dieci computer per la didattica a distanza dei figli nel periodo scolastico. Oltre a polizze assicurative per tutti i dipendenti che coprono le trasferte all'estero, nell'ultimo anno è stato lanciato anche un progetto pilota che prevede per tutti l'opportunità di effettuare tre sessioni gratuite con una psicologa. Sono state sospese, ma ripartiranno il prima possibile, iniziative come la possibilità di ricevere in azienda il vaccino antinfluenzale e i programmi di prevenzione cardiovascolare, che consentono di effettuare screening in azienda. Kohler ha stipulato inoltre una convenzione con il Centro Medico Privato Lazzaro Spallanzani, con un tariffario agevolato anche per i familiari. Sul fronte del work-life balance l'azienda, oltre allo smart working, alla flessibilità oraria e al part-time offre facilitazioni per far partecipare i figli dei dipendenti a campi estivi e un programma, mum@kohler, che prevede un rientro dalla maternità facilitato attraverso un breve percorso di coaching interno. La presenza di donne in posizioni apicali è ancora limitata, ma l'impegno dell'azienda per aumentarne il numero è visibile nelle sue iniziative per bambine e ragazze, con programmi come "She, Kohler", che mira ad attrarre studentesse di ingegneria dando loro l'opportunità di confrontarsi con una realtà strutturata, e "Ragazze Digitali", summer camp a tema IT per giovani ragazze di cui Kohler è sponsor. Sul fronte del welfare di comunità è da segnalare inoltre l'iniziativa Bet She Can, orientata a far conoscere meglio alle bambine dai 9 ai 12 anni e alle loro famiglie le materie STEM. L'azienda è molto attenta anche alla sostenibilità: ha appena ottenuto la certificazione ISO50001, a testimonianza della volontà di ridurre l'impatto ambientale e di aumentare l'efficienza energetica.

Settore:

Industria

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 501 a 1.000

Provincia:

Reggio Emilia, Emilia Romagna



“La presenza di donne in posizioni apicali è ancora limitata. Confidiamo che programmi interni ed esterni per favorire la presenza femminile in azienda e nei percorsi di carriera comincino presto a dare frutti.”

Claudia Tondelli, HR Manager

Lombardini Srl - Kohler Engines

Via Cav. Del Lav. A. Lombardini, 2 – 42124 Reggio Emilia

+39 0522 3891

kohlerengines.com/eu

infodiesel@kohler.com

KOHLER
IN DOWNSIDE SINCE 1873

Un piano per le mamme: asilo, orari flessibili, assistenza...

La Nuvola

Hanno sede nella bassa bresciana, dove il Covid ha colpito duramente a inizio pandemia. Ma poiché offrono servizi residenziali per persone fragili e con problemi psichiatrici non si sono mai fermati, pur mettendo in atto tutte le misure necessarie per tutelare al massimo la salute dei propri dipendenti e ospiti. Hanno premiato La Nuvola è una cooperativa sociale che opera ormai da 28 anni nella progettazione e realizzazione di servizi a favore di persone fragili.

Le sue azioni di welfare si concentrano sulla conciliazione vita-lavoro, pensando soprattutto alle donne, che rappresentano il 90% degli operatori, con il 70% di loro in posizioni apicali. Le maternità sono 10-15 all'anno e per la cooperativa è essenziale stare vicina alle neomamme. Perciò ha un asilo nido interaziendale, Nonna Nini, con rette agevolate per soci e dipendenti, orari di lavoro flessibili in entrata e in uscita, piano di congedo per la maternità con un supporto anche per l'espletamento delle pratiche, un referente della conciliazione che informa puntualmente i dipendenti sulle opportunità offerte dagli accordi stretti dalla cooperativa tramite le Alleanze della Conciliazione lombarde: dai voucher per l'asilo nido o la babysitter alle attività sportive, ludiche e ricreative, fino all'assistenza a domicilio o in servizi semi-residenziali per parenti anziani o disabili. Nel 2018 hanno stretto una partnership, per ora a beneficio dei soci-lavoratori, con una piattaforma di flexible benefits per garantire un ampio spettro di servizi: dalla salute all'istruzione, fino alla cultura e al tempo libero. L'intenzione è quella di aumentare i beneficiari del servizio per fidelizzare maggiormente il personale e avere più appeal nel recruiting. Nel periodo pandemico hanno adottato lo smart working anche per parte del personale sociosanitario, hanno previsto una diaria in caso di contagio e hanno offerto benefit straordinari, come voucher spesa e indennità lorde in busta paga, a tutti i dipendenti che hanno lavorato: c'è chi non ha mai mollato, facendo anche doppi turni. Durante la prima ondata pandemica hanno creato un servizio a distanza per minori con autismo, offrendo un tablet agli educatori: il servizio ha funzionato e ora stanno pensando di inserire stabilmente nella terapia alcune azioni da remoto.

Settore:

Terzo Settore

Welfare Index PMI 2021:

2° classificato

Rating: Welfare Champion



Dipendenti:

da 101 a 250

Provincia:

Brescia, Lombardia



“Il welfare per noi è un insieme di azioni per prendersi cura di chi cura: benessere che produce benessere! In quest'ottica è un processo culturale, con il vantaggio di cogliere i bisogni più importanti di soci, lavoratori, professionisti e di co-costruire le risposte.”

Simone Casalini, Responsabile Risorse Umane

La Nuvola Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale Onlus

Via Convento Aguzzano, 13/L - 25034 Orzinuovi (BS)

+39 030 9941844

www.lanuvola.net

info@lanuvola.net



Il telelavoro cucito su misura di ogni singolo dipendente

Maps

Fondata nel 2002, Maps opera nel campo della digital transformation, producendo e distribuendo software aziendali per l'analisi dei big data. Ha continuato a operare durante tutta la fase d'emergenza attraverso il telelavoro, e oggi i suoi dipendenti, grazie all'adozione di un modello organizzativo flessibile ed estremamente innovativo, operano con soddisfazione in modalità mista. Con il progetto Maps Habitat ciascun dipendente può scegliere tra sette diversi programmi, che prevedono orari di lavoro e reperibilità differenti, tutti con almeno un giorno di presenza in sede. L'accordo per il telelavoro è così individuale e perfettamente tarato sulle esigenze del lavoratore e dell'azienda, consente un miglior equilibrio tra vita privata e lavorativa, una nuova gestione degli spazi e dei tempi e una riduzione dei chilometri percorsi, che si riflette in un minor impatto ambientale in termini di emissioni di CO₂. Il progetto prevede anche un contributo dall'azienda per allestire in maniera ottimale la postazione di lavoro da casa. In base alle proprie esigenze il dipendente può richiedere una sedia ergonomica, un monitor, un "kit postura" (tastiera, mouse, rialzo per Pc e poggiatesta), oppure nel caso abbia già tutto il necessario può far richiesta di avere in comodato d'uso gratuito un Pc del parco aziendale: questa opportunità ha consentito di supportare i figli dei dipendenti nella didattica a distanza. Sempre per loro è previsto un sostegno economico per spese d'istruzione. L'azienda ha un piano welfare che prevede l'erogazione di buoni spesa per alimenti, sport e tempo libero, oltre a convenzioni con palestre e agenzie viaggi. In azienda si può usufruire di alcuni "servizi salvatempo", come la lavanderia, la sartoria, la ricezione di pacchi postali in sede. Per il benessere mentale e fisico delle persone, oltre a un fondo di assistenza sanitaria integrativa, è attivo un corso di yoga, che nel 2020 e nel 2021 è proseguito in modalità online e in tutte le sedi del gruppo viene distribuita frutta biologica ai lavoratori. Maps è molto attiva anche sul fronte del welfare di comunità, con donazioni ad associazioni e cooperative che operano nel sociale. Tra le iniziative che hanno visto il maggior coinvolgimento dei dipendenti c'è "Un Dono da S. Lucia", una raccolta di libri, giochi e indumenti in tutte le sedi del gruppo, destinati a un'associazione di volontariato che si è occupata di donarli ai bambini meno fortunati nella notte di S. Lucia.

Settore:

Commercio e Servizi

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 101 a 250

Provincia:

Parma, Emilia Romagna



"Il capitale umano rappresenta il nostro principale valore. Se le persone con cui collaboriamo sono soddisfatte e percepiscono che il loro benessere dipende anche dal loro habitat lavorativo, svilupperanno e conserveranno nel tempo un'attitudine positiva nei confronti dell'azienda."

Nadia Irsheid, HR Team

Maps Spa

Via Paradigna, 38/A – 43122 Parma

+39 0521 052300

www.mapsgroup.it

info@mapsgroup.it



Piano Valori e cinque ambasciatori per un welfare ad hoc

Master Italy

Durante il picco pandemico sono stati un modello di ripartenza per il comparto meccanico nazionale, messo a dura prova dall'emergenza sanitaria. Master Italy è una costola del Gruppo Master, che dal 1986 progetta e realizza accessori e componentistica ad alta tecnologia per serramenti in alluminio, esportando in oltre 58 Paesi. Grazie a un piano straordinario si è provveduto prima alla riallocazione del personale e al riallestimento di alcuni spazi nel rispetto delle misure di sicurezza, quindi all'attivazione del lavoro agile. Si è sfruttato il periodo per realizzare webinar di formazione (per un totale di circa 1440 ore) e per riorganizzare alcune modalità

operative, che presto diventeranno prassi: per esempio si potranno eseguire alcune certificazioni da remoto per evitare gli spostamenti fisici. La maggior parte delle attività di welfare sono nate nell'ambito di un Piano Valori annuale, che si avvale di cinque "ambasciatori" che si occupano di proporre e sostenere iniziative in linea con i valori dell'azienda. Tra queste le più apprezzate sono l'erogazione di borse di studio per i figli dei dipendenti più talentuosi; di premi al personale più meritevole (sotto forma di buoni spendibili nei negozi del territorio); la possibilità per i figli dei dipendenti di partecipare a una settimana in una masseria didattica e a corsi per lo sviluppo di competenze digitali; la creazione di una biblioteca aziendale gestita dai dipendenti e l'organizzazione di una maratona sportiva estiva che coinvolge tutti i dipendenti, ideata in memoria di un collega venuto a mancare. Master Italy sta investendo molto sul tema delle pari opportunità. Sono stati definiti dei piani di sviluppo per favorire la crescita manageriale dei giovani a maggior potenziale: tra questi le ragazze sono più del 50%. È in cantiere inoltre il progetto "Close to Mum", che prevede condizioni ad hoc per le mamme in termini di flessibilità oraria e smart working e un sostegno economico per il primo anno di vita dei bambini. Anche il welfare di comunità è praticato assiduamente, con donazioni per iniziative formative e in ambito sanitario: in particolare l'azienda ha erogato un contributo di 100 mila euro all'Ospedale "Francesco Miulli" di Acquaviva delle Fonti, individuato dalla regione Puglia tra gli hub di riferimento per l'emergenza Covid-19.

Settore:

Industria

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 251 a 500

Provincia:

Bari, Puglia



“Per Master Italia le persone costituiscono il vero fattore critico di successo, il capitale a valore aggiunto a cui garantire le migliori condizioni di lavoro possibili.”

Annacarla Loperfido, Organization Development Manager

Master Italy

S.p.37 Conversano-Castiglione km. 0,570 - z.i. - 70014 Conversano (BA)

+39 080 4959823

www.masteritaly.com

info@masteritaly.com



Un aiuto a dipendenti e familiari per l'accesso al vaccino

Natura Iblea – Paniere Bio

Sita nel sud est della Sicilia, Natura Iblea Paniere Bio è una delle maggiori realtà produttive europee nel comparto ortivo biologico. L'azienda con il proprio team, composto per quasi la metà da personale extracomunitario, è costantemente alla ricerca del giusto equilibrio tra sviluppo economico e benessere dei dipendenti. Nel periodo pandemico ha continuato a lavorare, anche se a regime ridotto a causa di alcuni disservizi logistici e della mancanza di manodopera, provocata sia da quarantene preventive sia dall'ormai cronica carenza di operai disposti a lavorare in ambito agricolo. Per evitare che un singolo contagio mettesse in difficoltà l'intera azienda le squadre di lavorazione sono state ridotte nel numero di componenti, dando vita a due team distinti per ciascun ambito lavorativo. "A metà maggio 2021 ci siamo resi conto che circa il 60% dei dipendenti non era ancora vaccinato, perché in tanti non avevano idea di come fare per la prenotazione. Perciò abbiamo creato un ufficio apposito e l'abbiamo messo al servizio dei dipendenti e delle loro famiglie per la prenotazione dei vaccini: così abbiamo già prenotato o vaccinato circa 60 dipendenti e almeno altri 60 loro familiari", evidenzia Roberto Giadone, presidente dell'azienda. L'azienda in quest'ultimo periodo ha aperto le porte a molte donne che erano rimaste disoccupate a causa del Covid in altri settori. Come Valeria, ex estetista e oggi bracciante attenta al look, che assieme al suo compagno lavora nei campi dall'aprile 2020. Anche per questa ragione l'impresa agricola sta ora valutando l'apertura di un asilo nido aziendale. Natura Iblea è attenta da sempre ai giovani e alle novità: un esempio emblematico è il suo sito di vendite online PaniereBio.com. Nato come scommessa, oggi è una società autonoma, con un fatturato di circa un milione di euro, un amministratore di 31 anni e uno staff con un'età media di 28: è la prova che i giovani sono in grado di portare nuova linfa e nuove idee quando se ne dà loro l'opportunità, sostiene Giadone. "Ci piace aiutare il futuro, perciò offriamo borse di studio ai figli dei dipendenti. E non ci piace lo sfruttamento: per questo abbiamo ottenuto la certificazione GlobalGrasp e collaboriamo con l'associazione NOCAP", conclude il presidente.

Settore:
Agricoltura

Welfare Index PMI 2021:
1° classificato

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:
da 101 a 250

Provincia:
Ragusa, Sicilia



"I buoni risultati economici e produttivi sono frutto di bravura agronomica e della fertile terra di Sicilia, ma ci vuole anche l'aiuto e il rispetto reciproco tra direzione e lavoratori. La direzione non potrà mai dirigere nulla se ogni tanto non scende nel campo a zappare pure lei."

Roberto Giadone, Presidente

Natura Iblea Srl – Paniere Bio

Contrada Marabino c.p., 19 – 97014 Ispica (RG)

+39 0932 955696

www.naturaiblea.it

naturaiblea@naturaiblea.it

www.panierebio.com

info@panierebio.it



Lavanderia, Caf e cambio gomme in azienda

Omet

Durante la pandemia non solo ha sempre continuato a essere operativa tutelando la sicurezza dei dipendenti e adottando ove possibile lo smart working, ma ha anche sfruttato le proprie competenze per adattare la tecnologia alle urgenze del periodo, iniziando a realizzare macchinari per la produzione di mascherine e prodotti per la pulizia. E non ha mai smesso d'investire, tanto che nella primavera del 2021 si è trasferita in un nuovo capannone. Omet è un'azienda del territorio lecchese che opera a livello internazionale e produce dal 1963 macchinari per la stampa di etichette e packaging, macchine per il tissue converting, cuscinetti e sistemi di movimentazione. Il piano welfare del Gruppo è davvero vasto e centrato sui bisogni quotidiani dei collaboratori e sull'aiuto da parte dell'azienda nella risoluzione di incombenze e problemi familiari. Tra i servizi più graditi quello di lavanderia, il CAF e il cambio gomme in azienda, la consegna, sempre nella sede aziendale, di beni primari come i farmaci e la spesa, l'acquisto collettivo di prodotti alimentari direttamente dai produttori delle diverse regioni italiane e la consulenza legale gratuita, con un avvocato per tutti i dipendenti. L'azienda ha convenzioni attive con oltre 50 strutture sul territorio, in settori molto diversi, dall'agroalimentare al sanitario. In periodo pandemico queste ultime sono state ampliate e ne sono state attivate di nuove con dei centri di analisi per effettuare test Covid pagati dall'azienda. È stata inoltre colta l'occasione per introdurre strumenti informatici che semplificano diverse attività, riducono le distanze e aumentano la flessibilità. Omet da settembre 2020 ha assunto ben 11 giovani under 30, inserendoli in percorsi di carriera aziendale e coinvolgendoli in progetti di formazione. Nello stesso mese ha elargito 38 borse di studio per merito ai figli dei dipendenti delle aziende del Gruppo e ha ripreso le attività di stage e tirocini che erano state interrotte a causa della pandemia. Per svolgere in sicurezza le attività con fornitori e clienti, inoltre, Omet ha adottato sistemi di video-conferenze di alto livello, che hanno permesso di far conoscere le proprie macchine da remoto, di installarle e di svolgere formazione anche a distanza.

Settore:

Industria

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 251 a 500

Provincia:

Lecco, Lombardia



“Welfare, che si traduce anche nel fornire servizi utili per tante piccole ma importanti attività di routine extra lavorative, vuol dire aiutare le persone a gestire in modo efficiente il tempo disponibile, per potersi concentrare sulle attività a maggiore valore aggiunto. I servizi che forniamo fanno risparmiare ai nostri collaboratori tempo prezioso, che possono reimpiiegare con una maggiore qualità sul lavoro o in famiglia. Ossia, qualità di vita.”

Antonio Bartesaghi, Presidente

OMET s.r.l.

Via Caduti a Fossoli, 22 – 23900 Lecco (LC)

+39 0341 282661

omet.com

welfare@omet.it



Da anni in smart working, quello vero

operari

È una società di consulenza B2B, con sede fisica a Milano ma distribuita, sia come provenienza dei collaboratori che come “geografia” della clientela, in tutta Italia, isole comprese. Offre servizi di Corporate Governance, di Risk Management, di Compliance Management e di Internal Audit. Ha adottato lo smart working in forma pura - quindi senza precisi vincoli di orario e luogo - fin dal 2017; pertanto quando è scoppiata l'emergenza Covid l'azienda era già a gestione remota. A fine 2019 operari, che è società benefit e candidata B-Corp, ha lasciato i propri uffici storici per trasferirsi in uno spazio di co-working, con aree per il confronto e l'incontro con spazi comuni arredati con divani, terrazze e bar per incentivare i momenti di socializzazione e dialogo. Proprio la relazione in presenza e la possibilità di lavorare insieme è ciò che è mancato di più ai collaboratori in quest'ultimo anno. Per aiutarli nella gestione della situazione sono state promosse iniziative come “Insieme nel lockdown”, un percorso per supportarli dal punto di vista emotivo e psicologico, attivando la dimensione di gruppo e di unione. Con la psicologia del lavoro è stato inoltre strutturato un percorso formativo che ha permesso ai partecipanti di comprendere come affrontare e gestire l'incertezza e il cambiamento. Grazie a una convenzione con un centro fisioterapico è stato avviato un programma di prevenzione delle rigidità muscolari, integrato dall'erogazione di sessioni di massaggi decontratturanti, per limitare i danni dello smart working, e con “Every little helps” ogni dipendente ha ricevuto un contributo pari a 300 euro per le spese di connessione internet sostenute. operari è un'azienda a maggioranza femminile e le donne sono ben rappresentate anche nelle posizioni apicali; da sempre quindi assicura un orario di lavoro flessibile e attento alle esigenze delle lavoratrici madri. Forte è anche l'attenzione ai giovani laureandi e laureati, cui offre percorsi di tirocinio con una indennità di partecipazione mensile di 1.000 euro e un percorso di formazione ad hoc. La formazione continua è nel DNA aziendale, con percorsi mirati e strumenti di coaching e mentoring per lo sviluppo di hard e soft skills. Sul fronte del welfare di comunità l'azienda partecipa da oltre 4 anni alla Milano Marathon, sostenendo diverse onlus, e nel 2021 ha avviato una partnership con Dynamo Camp, con attività pro-bono e raccolta fondi.

Settore:

Commercio e Servizi

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 10 a 15

Provincia:

Milano, Lombardia



“Le iniziative di welfare sono strumenti attraverso i quali ci prendiamo cura di ciò che ci sta più a cuore, le nostre risorse: in una società di consulenza le persone sono il fattore critico di successo”

Alessandra Barlini, Responsabile dell'Impatto e Consigliera di Amministrazione

operari s.r.l. società benefit
Corso Europa, 15 – 20122 Milano
+39 02 124124614
<https://operari.it>
info.operari@operari.it



Un nido aziendale con fattoria didattica

Performance In Lighting

Per Performance in Lighting, gruppo internazionale che si occupa di apparecchiature per l'illuminazione, il periodo pandemico è stato il più complesso degli oltre 40 anni di storia aziendale, sia per la gestione degli effetti psicologici connessi alla pandemia, sia a livello di effetti economici e di gestione finanziaria. Nel 2021 è iniziata la ripresa, ma anche nell'annus horribilis il welfare aziendale è stato mantenuto e in alcuni casi potenziato. È stato rafforzato il servizio di counseling psicologico gratuito per i dipendenti, è stata attivata una convenzione con uno studio medico della zona e nuovi servizi nell'ambito della piattaforma welfare per il supporto di genitori anziani o congiunti non autosufficienti. Lo smart working è entrato ormai nel modello organizzativo aziendale, con una media di tre giorni in presenza e due di lavoro da remoto. Da tempo l'azienda, il cui personale è principalmente femminile, opera per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e familiare: dal 2002 è aperto il nido aziendale Nidoblù, con annessa fattoria didattica, che accoglie i figli dei dipendenti. L'asilo apre mezz'ora prima dell'inizio dell'orario lavorativo e chiude mezz'ora dopo: l'azienda copre il 30% della retta. L'orario è flessibile in entrata e in uscita e circa il 20% dei dipendenti usufruisce del part time. La piattaforma di welfare aziendale consente di versare il premio di risultato e convertirlo in servizi, in modo da usufruire della totale detassazione e decontribuzione. Molto apprezzate sono le iniziative "salva-tempo", come la possibilità di presentare il modello 730 in azienda e quella di ricevere pacchi e raccomandate direttamente in ufficio. Per la salute dei dipendenti sono attive partnership con farmacie e palestre, viene offerta quotidianamente frutta di stagione, cui d'estate s'aggiungono dei sali minerali, e una volta alla settimana i lavoratori possono partecipare gratuitamente a una lezione di hatha yoga. Nel 2021 sono stati avviati due interessanti progetti, uno per le pari opportunità, la gender equality, la diversità e inclusione, e uno per la prevenzione della violenza nei luoghi di lavoro e nella vita privata. L'azienda sostiene iniziative sociali all'estero e istituzioni locali, come il "Museo del Bambino" di Verona: 1000 mq di laboratori ed esposizioni per sviluppare la curiosità scientifica dei più piccoli.

Settore:

Industria

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 251 a 500

Provincia:

Verona, Veneto



“La nostra azienda da sempre mette a disposizione delle donne molti strumenti per supportarle e incoraggiarle nelle loro scelte di vita e di carriera. Asilo nido, orario flessibile, part time, rientro della maternità graduale, smart working, sono alcuni tra gli strumenti più utilizzati.”

Kennia Castagna, Risorse Umane

Performance in lighting S.p.a.

Viale del Lavoro 9/11 – 37030 Colognola ai Colli (VR)

+39 045 6159211

www.performanceinlighting.com

info.it@pil.lighitng

PERFORMANCE **IN** LIGHTING

Lavoro sul campo in sicurezza e flessibilità nelle trasferte

Peaverelli

Fondata nel 1890, Peaverelli è un'azienda familiare giunta oggi alla quarta generazione. Si occupa di progettazione, realizzazione e manutenzione del verde. A eccezione di marzo 2020 le attività lavorative non sono mai state interrotte: per un periodo gli impiegati hanno operato in smart working, ma presto sono rientrati volontariamente tutti in sede. Nel lavoro sul campo l'azienda si è organizzata per limitare il numero di persone che operavano a stretto contatto e per garantire l'igienizzazione di attrezzi e mezzi usati in cantiere. Con una convenzione hanno offerto tamponi e test sierologici gratuiti e periodici a domicilio per tutti i lavoratori. Sul fronte della sicurezza, non solo sanitaria, l'azienda è sempre stata molto attenta: si spazia dalle iniziative di formazione per la prevenzione degli incidenti sul lavoro agli accordi con l'ente di settore per il rimborso delle spese sanitarie dei dipendenti e dei figli. Presto sarà disponibile una nuova convenzione odontoiatrica, che andrà a sommarsi a quella con una struttura locale per esami e check-up e al medico a disposizione dei lavoratori, non solo per la visita obbligatoria. Grazie agli accordi con i sindacati presenti in azienda, i dipendenti godono di condizioni migliorative rispetto ai rinnovi contrattuali previsti per legge. In termini di flessibilità l'azienda, che per il settore in cui opera è prevalentemente composta da uomini e spesso prevede trasferte lavorative, è pronta ad accogliere le esigenze che le vengono sottoposte, concedendo in caso di particolari necessità il lavoro in loco e cercando di dare a tutti la possibilità di non stare troppo a lungo lontani da casa. Negli asili è attiva una convenzione con un'insegnante che aumenta la copertura oraria della struttura per agevolare i genitori lavoratori. Peaverelli ha un occhio di riguardo nei confronti dei più giovani, che vengono seguiti e stimolati nel loro percorso di crescita professionale. Oltre al salario di base ai dipendenti sono garantite integrazioni salariali per le trasferte, con diarie che vanno ben oltre la copertura di pasti e alloggi. Peaverelli è attiva anche sul fronte del sostegno ai soggetti deboli: collabora con le associazioni del terzo settore che si occupano di inserimento lavorativo di ragazzi con disabilità, sia in modo diretto che indiretto.

Settore:

Agricoltura

Welfare Index PMI 2021:

3° classificato

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 51 a 100

Provincia:

Como, Lombardia



“Il welfare ha avuto un impatto molto positivo sul clima, sulla fidelizzazione ma anche sulla produttività. Con l'emergenza Covid per noi è stato normale rafforzarlo.”

Stefano Peaverelli, Consigliere Delegato

Peaverelli Srl

Via Oberdan, 2 – 22073 Fino Mornasco (CO)

+39 031 880320

www.peaverelli.it

info@peaverelli.it



Smart working fatto bene, stage retribuiti e zero "gender pay gap"

Portolano Cavallo

È uno studio legale fondato nel 2001, con sedi a Roma, Milano e un ufficio di rappresentanza a New York. Portolano Cavallo fornisce consulenza a 360 gradi alle grandi aziende, dal diritto societario a quello del lavoro, al giudiziale. Dal primo giorno dell'emergenza pandemica ha messo in atto per tutti i suoi dipendenti lo smart working, procedura già prevista nel contratto di lavoro da ormai tre anni, che da subito ha avuto ripercussioni positive sul turn over, sull'utilizzo della malattia, su piccoli assenteismi. Ciò che è mancato di più in questi mesi, dicono dallo studio, è semmai l'aspetto sociale del lavoro. Prima della pandemia due volte l'anno venivano organizzate feste aziendali e ogni mese pranzi di lavoro. Ora si sta ricominciando finalmente a organizzarli di nuovo e parte del personale è rientrato in ufficio, mentre durante il periodo d'emergenza ci si è attrezzati con riunioni e call interne con il video acceso per potersi vedere, mentre l'anniversario dello studio è stato organizzato virtualmente. Sono stati inoltre attivati incontri con una mental coach per fornire supporto psicologico ai professionisti e allo staff. Sul fronte del welfare aziendale lo studio si caratterizza per le misure di flessibilità adottate al fine di favorire il bilanciamento tra vita familiare e lavorativa: molte persone con figli piccoli operano in part-time o lavorando da remoto anche adesso, è prevista una banca ore da utilizzare per permessi di vario genere, con un monte ore a parte per le visite mediche. Lo studio è ben attrezzato anche dal punto di vista assicurativo, con assicurazione sanitaria e polizza specifica di copertura in caso di Covid 19 per tutti, convenzioni con studi polispecialistici, polizza infortuni per tutti e assicurazione vita per i soci e i counsellor. Anche la formazione è un tema su cui lo studio si spende molto. Qui gli stage per i laureandi e i laureati sono retribuiti con un compenso minimo di 1000 euro e c'è la possibilità di svolgere la pratica anticipata, mentre per gli studenti del secondo e terzo anno di università il progetto "Disegna il tuo futuro" permette di tornare in tirocinio una volta l'anno per almeno due mesi consecutivi. Nel 75% dei casi lo stage è seguito dall'ingresso in studio come associati. In Portolano Cavallo le donne sono il 53% di soci e counsel e non esiste "gender pay gap".

Settore:

Studi e Servizi Professionali

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 51 a 100

Provincia:

Roma, Lazio

MENZIONE SPECIALE GIOVANI E CAPITALE UMANO



#DontStopJustReact

"Da Portolano Cavallo non etichettiamo mai il complesso piano di azioni messe in campo con le parole "welfare aziendale". Non usiamo etichette perché è parte del nostro DNA: all'interno del documento redatto nel 2001 in occasione della fondazione dello studio scrivevamo a chiare lettere "Vogliamo mantenere una vita al di fuori dello studio" e su questo principio abbiamo orientato le nostre azioni, a favore sia dei professionisti che dello staff."

Giorgia Vitanza, Human Resources Manager

Portolano Cavallo

Piazza Borromeo, 12 – 20123 Milano

Via Rasella, 155 – 00187 Roma

+39 06 696661

www.portolano.it

info@portolano.it



Sicurezza e formazione per affrontare al meglio la pandemia

Progesto

Grazie alla velocità di reazione e alla flessibilità sono riusciti a limitare le perdite nel periodo più buio della pandemia, a chiudere il 2020 positivamente e con due nuove assunzioni. E anche quest'anno puntano a una crescita a doppia cifra e a un incremento dell'organico. Progesto è una società d'ingegneria composta da ingegneri e tecnici specializzati nella sicurezza industriale: i dipendenti sono l'asset più importante e da tutelare in ogni modo. Perciò anche nel momento di calo drastico del lavoro nessuno è stato lasciato solo: due dipendenti hanno avuto accesso alla CIGD, anticipata dallo studio professionale in busta paga, e una neoassunta, che non ne aveva diritto, ha lavorato con i due soci per sviluppare nuovi rami d'azienda (la certificazione CE di mascherine e di DPI e la certificazione ISO 9001), che grazie al business generato hanno permesso un rientro completo del personale già a maggio 2020. Oltre a Dpi e test gratuiti per i dipendenti, smartworking ormai entrato nel regolamento aziendale e sanificazione frequente dei locali, lo studio ha anche inserito negli ambienti lavorativi delle piante con proprietà di purificazione dell'aria. Nel 2020, quando in molti hanno tirato i remi in barca, la ditta non solo ha sfruttato il calo di lavoro per fare formazione (con +226% di ore rispetto al 2019), ma ha anche deciso di avviare un piano di welfare aziendale: la scelta è caduta sulla piattaforma TreCuori, una società benefit del territorio che include anche piccoli esercenti locali e offre un'ampia gamma di servizi (in ambito medico, scolastico, hobbistico, turistico, e per acquisti di vario genere). Ciascun dipendente ha un platform a disposizione da utilizzare per sé e per i propri familiari. Investire in formazione e prediligere le assunzioni di giovani che vogliano crescere all'interno della società è nel DNA aziendale. Perciò con ogni dipendente viene concordato annualmente un piano formativo individuale, la formazione specialistica è pagata dalla società, che organizza e finanzia anche un corso d'inglese durante l'orario di lavoro per i dipendenti interessati. Orari di lavoro flessibili, contributo del 50% per la mensa aziendale, assegnazione di un Pc portatile a tutti e ai tecnici anche di un iPad sono altri elementi distintivi del welfare aziendale, che si declina anche in welfare di comunità attraverso l'organizzazione di attività pro-bono di informazione sulla sicurezza industriale in collaborazione con enti pubblici, fondazioni e organizzazioni del territorio.

Settore:

Studi e Servizi Professionali

Welfare Index PMI 2021:

1° classificato

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

meno di 10

Provincia:

Vicenza, Veneto



*“I nostri dipendenti e collaboratori sono l'asset più importante dell'azienda. Sono le **PERSONE**, quelle che interagiscono giorno dopo giorno creando valore, un valore che poi si realizza in profitto, un profitto che Progesto vuole investire nelle stesse persone che lo rendono possibile. È un circolo virtuoso, un dare e avere trasparente e onesto, che ci consente di vivere meglio al lavoro e nella vita privata.”*

– Julia Faccin, Amministratrice

Progesto srl S.B.

Via Guglielmo Marconi 1-i - 36016 Thiene (VI)

+39 0445 225583

www.progesto.it

progesto@progesto.it



Un life-business coach per far crescere il management

Sidip

Sidip opera nel campo delle sanificazioni ambientali e delle pulizie industriali da oltre 30 anni. In periodo pandemico la sua attività, e la relativa gestione di situazioni di diverso livello di gravità dal punto di vista sanitario, ha consentito alle aziende parte della filiera essenziale di garantire la produzione di beni e servizi. Da marzo 2020 è stato applicato lo smartworking per il board e l'ufficio tecnico, che hanno così potuto assicurare continuità e fluidità alle programmazioni lavorative. L'azienda tiene molto alla formazione del proprio management, la cui età è compresa tra i 25 e i 45 anni: per loro è stato introdotto un life-business coach che li segue nel percorso di crescita professionale e personale. È stato inoltre istituito uno sportello d'ascolto con una psicologa, per offrire supporto sia nel periodo pandemico sia nella cosiddetta "nuova normalità". L'azienda mette a disposizione borse di studio per percorsi formativi anche di tipo personale, oltre a una scala di incentivazione meritocratica fondata su Kpi aziendali (Key Performance Indicators). Sidip punta molto sul merito, tanto che ha in programma un ulteriore sviluppo della propria piattaforma meritocratica "Meritogame", con un'implementazione già dal 2022 degli incentivi.

Per favorire il bilanciamento tra vita familiare e lavoro viene garantita una flessibilità oraria su tutti i livelli, previa programmazione preventiva, e per le neo-mamme vengono attuati programmi per la maternità anticipata. Sul fronte dell'assistenza sanitaria Sidip ha aderito da subito al Fondo Asim, che fornisce importanti rimborsi su prestazioni sanitarie in strutture convenzionate. Nell'ambito del welfare di comunità l'azienda ha messo a disposizione del circuito bergamasco Rotary le proprie competenze per operazioni di ritiro, sanificazione e riconsegna di ossigenatori e saturimetri alla fascia di popolazione più delicata di Bergamo e provincia. L'attenzione è massima anche per quanto riguarda la responsabilità sociale dell'impresa: oltre a garantire il rating di legalità pari a 2 stelle +, l'azienda opera con prodotti contenuti in packaging in plastica "second life" e conta, entro il 2025, di utilizzare almeno il 70% di detersivi e detersolventi a base biologica.

Settore:
Commercio e Servizi

Welfare Index PMI 2021:
3° classificato

Rating: Welfare Champion



Dipendenti:
da 101 a 205

Provincia:
Bergamo, Lombardia



“Crediamo che una condivisione dei risultati aziendali e un attento studio, con relativa scala di Kpi, possano essere fondamentali per ottimizzare le performance produttive e migliorare la qualità di vita in azienda.”

Daniele Lo Sasso, Amministratore Unico

Sidip Srl

Via del Lavoro, 5 - 24040 Canonica d'Adda (BG)

+39 02 90989893

corporate.sidip.com

info@sidip.com



Il ringiovanimento passa dalla scuola e dalla formazione

Sonzogni Camme

Nata nel 1964, Sonzogni Camme si occupa di sistemi tecnologici evoluti per l'industria meccanica ed è un punto di riferimento internazionale nel settore delle camme globoidali. È riuscita a far fronte al meglio alla pandemia grazie alla riapertura in deroga, attuando lo smart working finché la situazione non si è stabilizzata. Nello stesso periodo l'azienda ha attivato polizze assicurative supplementari e convenzioni con strutture mediche a favore dei dipendenti e ha distribuito loro voucher per far fronte alle spese di prima necessità. Sono molte le iniziative di welfare aziendale presenti in azienda fin dai suoi primi anni di vita, come l'erogazione della 14° mensilità, il supporto ai dipendenti per il disbrigo delle pratiche previdenziali e assistenziali, l'erogazione del Tfr senza limiti di percentuale e di motivazione, le festività nelle giornate di sabato e domenica retribuite 8 ore, il contributo per l'utilizzo del servizio mensa e la concessione di permessi sanitari per le visite mediche. Recentemente sono state introdotte nuove iniziative: la flessibilità d'orario, il contributo per spese d'istruzione dei figli, l'erogazione di borse di studio in via sperimentale, i contributi ai fondi pensione, la concessione del part-time, il job sharing. Negli ultimi anni sono andati in pensione alcuni dipendenti storici e ciò ha favorito l'ingresso in organico di personale giovane. Sonzogni Camme ha avviato alcuni contratti d'apprendistato e ha rafforzato la collaborazione con gli istituti scolastici per l'attivazione di stage, l'alternanza scuola-lavoro, le visite in azienda. Anche se in azienda il personale femminile è numericamente in minoranza, a capo di Sonzogni Camme, come direttore generale, c'è una donna. Le dipendenti donne lavorano in part-time nel 75% dei casi e usufruiscono di flessibilità oraria. La formazione per Sonzogni Camme è fondamentale, perciò per la crescita professionale vengono organizzati periodicamente dei corsi ad hoc. Sul fronte del welfare di comunità l'azienda elargisce contributi agli istituti scolastici per attività di supporto culturale e donazioni a onlus e a enti benefici del territorio. Anche i fornitori utilizzati hanno prevalentemente sede nel territorio regionale.

Settore:

Industria

Rating: Welfare Champion



Dipendenti:

da 51 a 100

Provincia:

Bergamo, Lombardia



“Alcuni tra i nostri servizi di welfare sono talmente radicati nella realtà della SonzogniCamme che i dipendenti fanno quasi fatica a riconoscerli. Sono iniziative nate negli anni '60-'70, quando il welfare ancora non si conosceva, e sono cresciute e migliorate insieme ai nostri dipendenti.”

Nadia Blini, HR Manager

Sonzogni Camme Spa

Via Venezia, 658 – 24045 Fara Gera D'Adda (BG)

+39 0363 368511

www.sonzogni.it

sonzogni@sonzogni.it



Flexible benefit, 18 mila convenzioni tra cui scegliere

Studio Vannucchi

Fondato nel 1984 in forma individuale, dal 2008 si è trasformato in studio associato e oggi è composto da cinque persone e segue oltre 150 clienti. Lo Studio Vannucchi & Associati si occupa principalmente di consulenza del lavoro, payroll, diritto del lavoro e relazioni industriali, ma anche di gestione strategica HR e progettazione di piani di welfare aziendale. È naturale dunque che a quest'ultimo ambito dedichi un'attenzione particolare anche per quanto riguarda i propri collaboratori, che sono prevalentemente donne senza figli. Sulle loro esigenze sono tarati i servizi di welfare: i più apprezzati sono i buoni acquisto e le agevolazioni legate ai viaggi e al tempo libero, oltre alle polizze assicurative sanitarie. Da quest'anno lo Studio depositerà un contratto di secondo livello e metterà a disposizione dei dipendenti una nuova piattaforma welfare con un'offerta vastissima, che permetterà di scegliere i flexible benefit più congeniali tra circa 18 mila convenzioni. In aggiunta ai servizi già previsti, che includono polizze assicurative sul TFR e a copertura del danno biologico, corsi a distanza in modalità e-learning, buoni sconto e molto altro, sarà implementata anche l'assistenza dentistica. La flessibilità oraria è da anni un cavallo di battaglia del welfare aziendale: l'organizzazione del lavoro si concentra dal lunedì al venerdì, quando in genere le collaboratrici escono prima, e la durata della pausa pranzo è stata concordata insieme. La formazione interna è, come per tutti gli studi professionali, fondamentale: si predilige l'e-learning sia per i percorsi ad hoc per consulenti del lavoro, che vengono poi perfezionati tramite affiancamento in presenza, sia per i corsi relativi all'accrescimento personale e delle soft skill. Paradossalmente nel periodo pandemico c'è stato un forte incremento del lavoro, con ritmi accelerati per supportare le aziende che hanno dovuto far ricorso agli ammortizzatori sociali. Nonostante l'azienda avesse consentito lo smart working e fosse già da tempo preparata ad affrontarlo, i suoi collaboratori – che allo stato attuale sono tutti vaccinati contro il Covid – hanno preferito lavorare in presenza, visto che le dimensioni dello Studio consentono di operare in stanze separate. La sanificazione avviene quotidianamente e da aprile 2021 gli uffici sono stati riaperti al pubblico, previa registrazione delle presenze per il tracciamento.

Settore:

Studi e Servizi Professionali

Welfare Index PMI 2021:

2° classificato

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

meno di 10

Provincia:

Prato, Toscana



“Il nostro studio mette al centro il capitale umano e i lavoratori danno un valore immenso al welfare aziendale, perché si sentono gratificati e, prima ancora che dipendenti, parte integrante dello Studio.”

Stefania Vannucchi, Senior Executive Partner

Studio Vannucchi & Associati

Via dei Gobbi, 147/A – 59100 Prato (PO)

+39 0574 25366

www.studiovannucchi.net

stefy@studiovannucchi.net



Buoni e servizi da spendere per la propria famiglia

Suanfarma

Nata nel 1969, SUANFARMA Italia è un'azienda leader nello sviluppo, nella produzione e distribuzione di principi attivi per la salute umana e animale. Il suo polo produttivo si rinnova continuamente, adottando tecnologie d'avanguardia e ponendo attenzione alla salute e alla sicurezza dei propri collaboratori. Lo dimostra la gestione del lavoro in quest'ultimo periodo: per quanto sia stato impegnativo, le misure aziendali adottate per ridurre i contagi hanno funzionato bene. L'azienda non ha fatto ricorso alla cassa integrazione, né ha sospeso la produzione: in estate sono state godute molte ferie e nell'ultimo anno sono state ben 25 le nuove assunzioni. SUANFARMA ha offerto ai propri dipendenti molte tutele: non soltanto tamponi e test gratuiti e smart working ove possibile, ma anche dispositivi elettronici per il tracciamento e il distanziamento e una polizza assicurativa specifica con diarie su ricoveri, riabilitazione, consulto medico telefonico H24, assistenza post-ricovero. Sono rivolte ad ambo i sessi le politiche per la conciliazione famiglia-lavoro: nella pianificazione di turni e orari si pone attenzione alle esigenze familiari e, se richiesto, viene concesso lo smart working. Mamme e papà hanno diritto a 5 giorni di permesso retribuito per la malattia dei figli sotto i 3 anni, ai papà viene riconosciuto un giorno di congedo di paternità in più rispetto a quanto previsto dalla legge, per i neonati viene erogato un bonus da spendere in un negozio locale e per i figli più grandi un contributo per colonie e centri estivi e dei premi per successi scolastici e accademici. Anche la piattaforma di flexible benefit, su cui l'azienda versa 225 euro annui, offre la possibilità di coprire spese scolastiche di vario genere. L'età media del personale è di 41 anni: ai neoassunti, laureati in discipline scientifiche o periti chimici, viene offerto un contratto di apprendistato che garantisce la formazione ma con una retribuzione corrispondente al loro livello d'inquadramento finale fin dal primo giorno. Molte sono le iniziative di formazione a disposizione dei dipendenti: tutti i collaboratori sono chiamati ad avere un piano formativo annuale o pluriennale. Sul fronte del welfare di comunità è da segnalare la costituzione, con altre aziende del territorio, di un Distretto Family Audit, nel cui programma sono previste iniziative rivolte ai collaboratori (legate alla conciliazione vita-lavoro e al benessere individuale e familiare) ma anche alla comunità.

Settore:

Industria

Rating: **Welfare Champion**

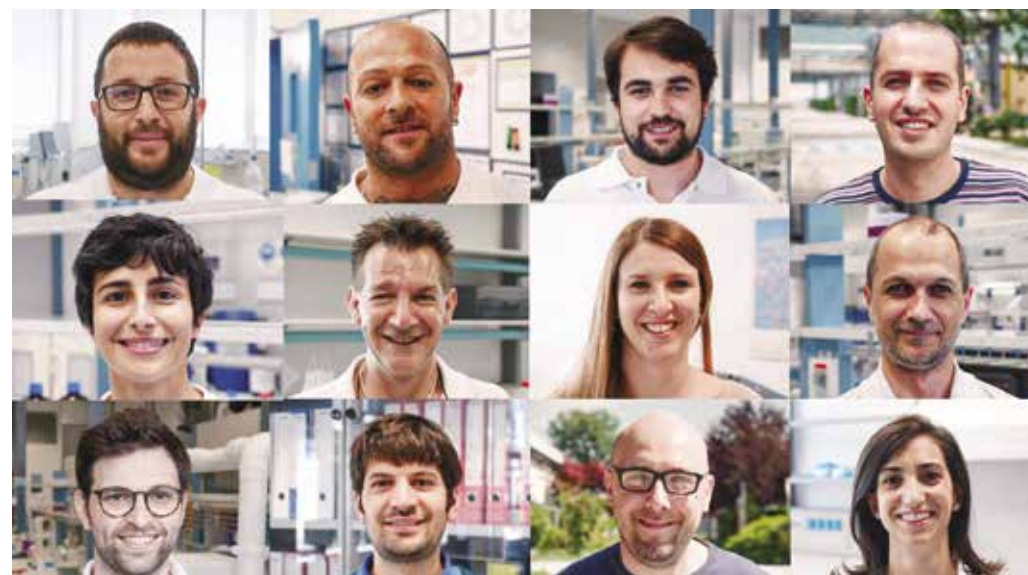


Dipendenti:

da 101 a 250

Provincia:

Trento, Trentino Alto Adige



“Sin dalla nostra fondazione ci impegniamo su due fronti paralleli: il benessere e l'innovazione. Sviluppiamo nuove tecnologie per offrire prodotti innovativi mettendo le persone sempre al centro del nostro modo di intendere il lavoro.”

Elena Potrich, HR Specialist

SUANFARMA Italia Spa

Corso Verona, 165 – 38068 Rovereto (TN)

Via Rasella, 155 – 00187 Roma

+39 0464 451111

italia.suanfarma.com

comunicazione.rovereto@suanfarma.com

SUANFARMA

Dal giardino terapeutico ai progetti d'inclusione

TeaPak

È un'azienda agroalimentare in crescita, che anche in periodo pandemico non ha mai interrotto le proprie attività e nel 2021 ha assunto ancora, fino a superare i 105 dipendenti. Teapak, che nel 2020 ha concluso il trasferimento in una nuova sede, si occupa della miscelazione e del confezionamento di tisane biologiche di alta qualità per il Gruppo YogiTea, distribuendole poi in tutto il mondo. Forte del motto "Feel good, be good, do good" è da sempre molto attenta al benessere di chi lavora al suo interno: nell'ultimo anno, oltre all'avvio di un progetto di smart working e alla riorganizzazione dei turni, ha messo in campo numerose iniziative per sostenere i dipendenti durante l'emergenza sanitaria, dall'indennità per chi ha contratto il Covid fino a un piano di vaccinazioni che consentirà di coprire tutti i dipendenti che vi hanno aderito volontariamente entro il mese di agosto. In Teapak la parità di genere è già stata raggiunta, anche grazie a iniziative pensate ad hoc per le mamme, come l'orario flessibile e dei momenti in cui l'azienda accoglie anche i bambini. Le donne sono il 49% della forza lavoro e tra i manager salgono al 53%. L'azienda è giovane, con un'età media dei dipendenti di 36 anni. Molti sono i corsi di formazione erogati, oltre alle attività di tirocinio per avvicinare gli studenti al mondo del lavoro. Costante è l'impegno per il welfare di comunità, con iniziative che coinvolgono associazioni ed enti locali. Nell'ultimo anno, oltre alle donazioni di prodotti e dispositivi medici e sanitari a enti ospedalieri, Teapak ha anche organizzato, insieme alla sede tedesca e a quella americana, una Global Charity Race. I dipendenti sono stati invitati a correre, da soli o in compagnia dei familiari, nell'orario e nel luogo preferito, per otto ore, coprendo complessivamente un'intera giornata: l'azienda ha donato un certo importo per ogni chilometro percorso. Con il denaro raccolto sono stati finanziati alcuni progetti, tra cui la realizzazione di un giardino terapeutico, con piante aromatiche e d'altro tipo, che al mattino ospita persone con disabilità che si prendono cura delle piante e nel pomeriggio ragazzi con svantaggio sociale. Quest'anno l'azienda avvierà inoltre il progetto "Festival dei popoli", dedicato alla valorizzazione e all'inclusione dei dipendenti di culture, etnie e religioni diverse da quelle di maggioranza sul territorio. L'azienda infine è impegnata sul fronte delle certificazioni: la prossima meta è la certificazione internazionale B-Corp.

Settore:

Industria

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 101 a 250

Provincia:

Bologna, Emilia Romagna

MENTIONE SPECIALE SALUTE



"Far del bene fa bene e ci fa stare bene. Sappiamo che il vero motore, la vera forza di questa azienda sono le persone. Persone che credono in ciò che fanno, insieme. Vogliamo farle sentire importanti e fare in modo che nessuno si senta da solo in nessuna situazione."

Manuela Trocchi, HR Manager

TeaPak S.r.l.

Via Bicocca, 15 L – Imola (BO)

+39 0542 484300

www.yogitea.com

teapak@yogiteaproducts.com



Smart working, slow working e south working

Way2Global

È una startup al femminile nata nel 2017, come benefit corporation, da Trans-Edit Group, una tra le prime cento società di traduzioni globali. Way2Global fornisce servizi di traduzione, interpretariato e localizzazione in tutte le lingue ed è un'appassionata ambasciatrice nel mondo del modello d'innovazione sociale tutto italiano della società benefit. Nel suo statuto ha inserito la felicità delle persone come focus del suo impegno per il bene comune. La persegue attraverso alcuni progetti identitaria: Green Translation, il suo contributo alla sostenibilità ambientale; Language Industry 4.0., un piano di formazione digitale pro-bono a beneficio della sua community di traduttori; il progetto editoriale Made in B Italy, per esportare nel mondo il modello della società benefit, e Way2Academy, un programma formativo nato per favorire l'acquisizione di competenze digitali da parte di donne, giovani e partite Iva, i soggetti più colpiti dalla pandemia in termini occupazionali. Dallo scoppio della pandemia a oggi i dipendenti di Way2Global sono passati allo smart working al 100%: la modalità lavorativa mista diventerà strutturale dopo l'emergenza, visto il gradimento riscontrato da parte dei dipendenti. Oltre allo smart working nel 2020 si sono sperimentati anche lo slow working, che riduce le richieste alle neo-mamme di ritorno dai congedi di maternità, e il south working, che prevede la possibilità di lavorare da località anche molto lontane dalla sede aziendale. Per far fronte all'emergenza nell'ultimo anno Way2Global ha sottoscritto per tutti i dipendenti una speciale polizza sanitaria, ha attivato un servizio di supporto psicologico a distanza e uno sportello di telemedicina. Ha convertito inoltre in digitale i numerosi servizi fitness erogati gratuitamente ai dipendenti nella palestra aziendale e ha premiato le sue persone con speciali "bonus resilienza". Essendo una startup a guida e a maggioranza femminile è da sempre molto attiva nelle iniziative per le pari opportunità, con misure come il riconoscimento di uno speciale bonus bebé per le neo-mamme e i neo-papà e la presenza in sede di spazi ricreativi attrezzati per ospitare i figli dei lavoratori. I giovani, altro asset primario per l'azienda, vengono ospitati in tirocini curriculari e post formazione, con un tasso di stabilizzazione a fine percorso del 98%.

Settore:

Studi e Servizi Professionali

Rating: Welfare Champion



Dipendenti:

da 10 a 15

Provincia:

Milano, Lombardia

MENZIONE SPECIALE PARI OPPORTUNITÀ



“Come società benefit Way2Global punta a creare un ambiente capace di massimizzare il benessere dei lavoratori e favorire la conciliazione tra vita personale e lavoro. La soddisfazione dei nostri dipendenti è confermata dai feedback raccolti con le ultime survey.”

Laura Gori, Founder e Ceo

Way2Global Srl SB

Via Padre Reginaldo Giuliani, 10/a - 20125 Milano

+39 02 66661366

www.way2global.com

info@way2global.com



Dallo shopping al wellness, all'insegnante di inglese aziendale

W&H Sterilization

Parte del gruppo austriaco W&H, leader da più di 125 anni nel settore dentale, W&H Sterilization è diventata in breve tempo punto di riferimento nel mercato mondiale delle piccole sterilizzatrici, coniugando l'impiego di tecnologie innovative con le esigenze della clientela. Nonostante le restrizioni legate all'emergenza sanitaria l'azienda è riuscita a mantenere il proprio fatturato, adottando iniziative per facilitare la vita dei lavoratori e tutelarne la salute. Ha offerto loro settimanalmente test sierologici e tamponi antigenici rapidi e ha agevolato lo smart working, pratica che continuerà a sostenere. Flessibilità oraria in entrata e in uscita e possibilità di portare i propri figli in azienda, in uno spazio dedicato, nei periodi di vacanza o in caso di necessità, sono le altre iniziative messe in campo per la conciliazione delle esigenze familiari con quelle lavorative. Da tempo W&H Sterilization mette a disposizione dei dipendenti una Piattaforma Welfare per l'erogazione di flexible benefits, che si possono richiedere usando i crediti welfare erogati dall'azienda, anche derivati dalla conversione volontaria del Premio di Risultato. Il ventaglio di proposte è davvero ampio: previdenza complementare, shopping online, assistenza agli anziani, rimborsi scolastici, vacanze studio, convenzioni con palestre, pacchetti viaggio, servizi di supporto psicologico. L'azienda mette inoltre a disposizione dei dipendenti e dei loro figli l'opportunità di seguire un corso di inglese gratuito di un'ora a settimana, in modalità online, tenuto dall'insegnante madrelingua aziendale. Il corso si somma a una vasta offerta formativa in modalità online, per lo sviluppo di hard e soft skills. L'azienda tiene molto ai giovani neoassunti: per loro è previsto un piano di onboarding volto ad accoglierli al meglio e, se sono studenti universitari, possono lavorare con un contratto part-time flessibile. Per favorire la coesione aziendale e il benessere dei lavoratori W&H Sterilization organizza attività ludico-sportive, mette a disposizione spazi dedicati, come la saletta di ping pong, e promuove un'alimentazione sana, con workshop ad hoc e attraverso la distribuzione gratuita quotidiana di frutta. È attenta anche alle tematiche sociali: partecipa al progetto del Comune di Brusaporto per la Mobilità Garantita, un servizio di trasporto, accompagnamento e sostegno di persone fragili.

Settore:

Industria

Welfare Index PMI 2021:

1° classificato

Rating: Welfare Champion



Dipendenti:

da 51 a 100

Provincia:

Bergamo, Lombardia



“W&H Sterilization punta sui collaboratori e per questo da sempre investe per favorire la conciliazione vita- lavoro e per migliorare la salute dei propri dipendenti. Il nostro sforzo quotidiano è quello di trasformare il motto W&H “People have priority” in realtà.”

La Direzione di W&H Sterilization

W&H Sterilization S.r.l.

Via Bolgara, 2 – 24060 Brusaporto (BG)

+39 035 66 63 011

wh.com

office.sterilization@wh.com



Comitato Guida

Cristina Calabrese

*Amministratore Delegato
Key2people*

Mario Calderini

*Professore Ordinario
Politecnico di Milano*

Gerardo Capozza

*Consigliere del ruolo
della Presidenza del Consiglio
dei Ministri*

Vito Cozzoli

*Presidente e Amministratore Delegato
Sport e Salute Spa*

Marco Magnani

*Economista
Harvard e LUISS*

Vincenzo Mamoli

*Segretario Generale
Confartigianato*

Francesca Mariotti

*Direttore Generale
Confindustria*

Andrea Mencattini

*Head of Governance
& Institutional Relations
Generali Country Italy
& Global Business Lines*

Pamela Morassi

*Capo della Segreteria tecnica
del Ministro dello Sviluppo Economico*

Giovanni Luca Perin

*Chief HR & Organization Officer
Generali Country Italy
& Global Business Lines*

Francesco Postorino

*Direttore Generale
Confagricoltura*

Donatella Prampolini

*Vice Presidente
Confcommercio*

Lucia Sciacca

*Direttore Comunicazione
e Social Responsibility
Generali Country Italy
& Global Business Lines
e Membro del Comitato Guida
Welfare Index PMI*

Gaetano Stella

*Presidente
Confprofessioni*

Segretario del Comitato**Marco Colnaghi**

Segretario Generale

Hanno collaborato:

INNOVATION TEAM

A Cerved Company

www.innovationteam.eu



<https://ratingagency.cerved.com>

acrobatik

www.acrobatik.it

www.welfareindexpmi.it

facebook.com/WelfareIndexPMI

linkedin.com/company/welfare-index-pmi



promosso da:



con il patrocinio di:



sostiene:



con la partecipazione di:

