

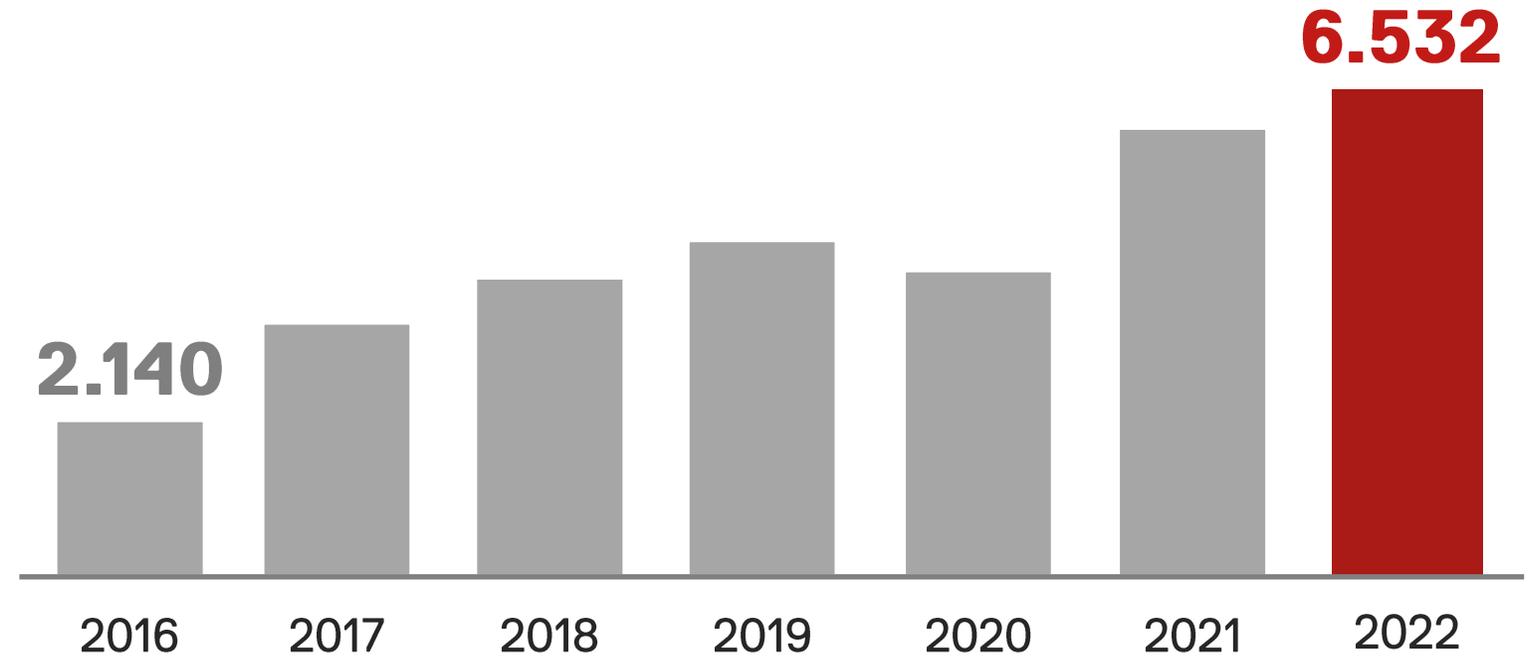
**WELFARE**   
**INDEX**   
**PMI** 

# Crescente partecipazione delle imprese

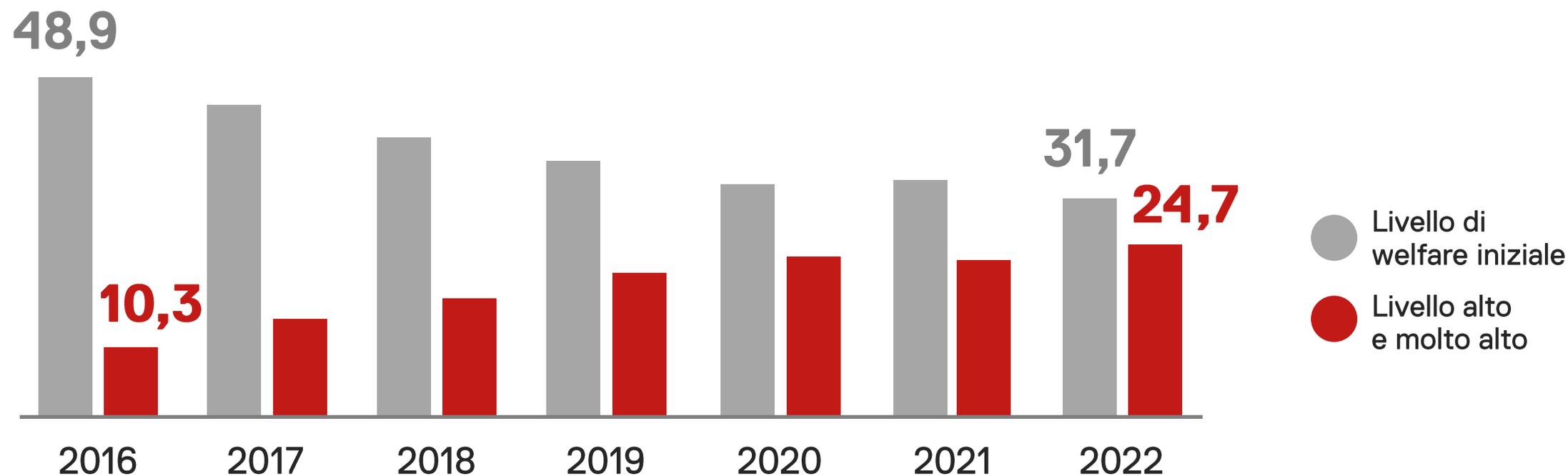
**33.000**

interviste in sei anni

Rappresentatività  
di tutti i settori,  
i territori, le classi  
dimensionali  
(da 6 a 1.000 addetti)



## Maturità e diffusione del welfare aziendale



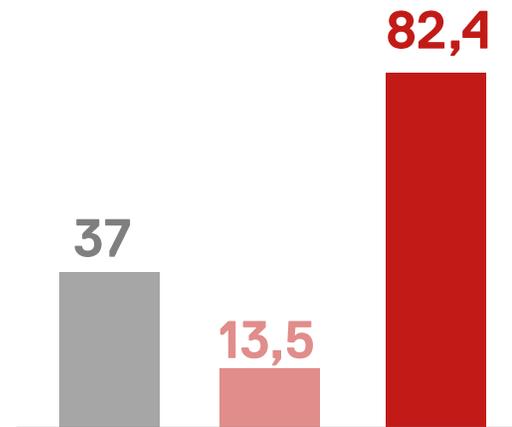
# Quali fattori di successo?

Livello di Welfare: ● Media ● Iniziale ● Molto alto

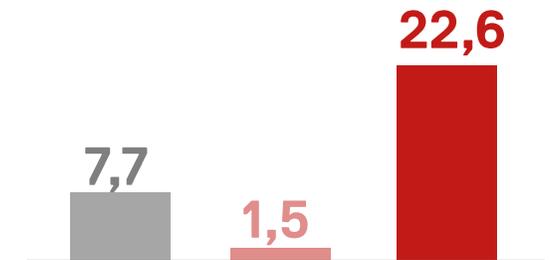
- Rilievo strategico, progetti distintivi dell'azienda
- Coinvolgimento dei lavoratori: individuare i bisogni
- Alleanze nel territorio: acquisire competenze, allargare il bacino di utenza

➔ **EVITARE LA BANALIZZAZIONE DEL WELFARE AZIENDALE**

## Coinvolgimento dei lavoratori con incontri e indagini



## Alleanze nel territorio e servizi comuni



# Arricchimento del modello di misurazione

## LE 10 AREE

**1** Previdenza e protezione

**2** Salute e assistenza

**3** Conciliazione vita – lavoro

**4** Sostegno economico

**5** Sviluppo del capitale umano

**6** Sostegno per educazione e cultura

**7** Diritti, diversità, inclusione

**8** Condizioni lavorative e sicurezza

**9** Responsabilità v. consumatori e fornitori

**10** Welfare di comunità

## LE MISURE: 156 variabili

← **INDICE DI INIZIATIVA**

← **INDICE DI CAPACITÀ GESTIONALE**

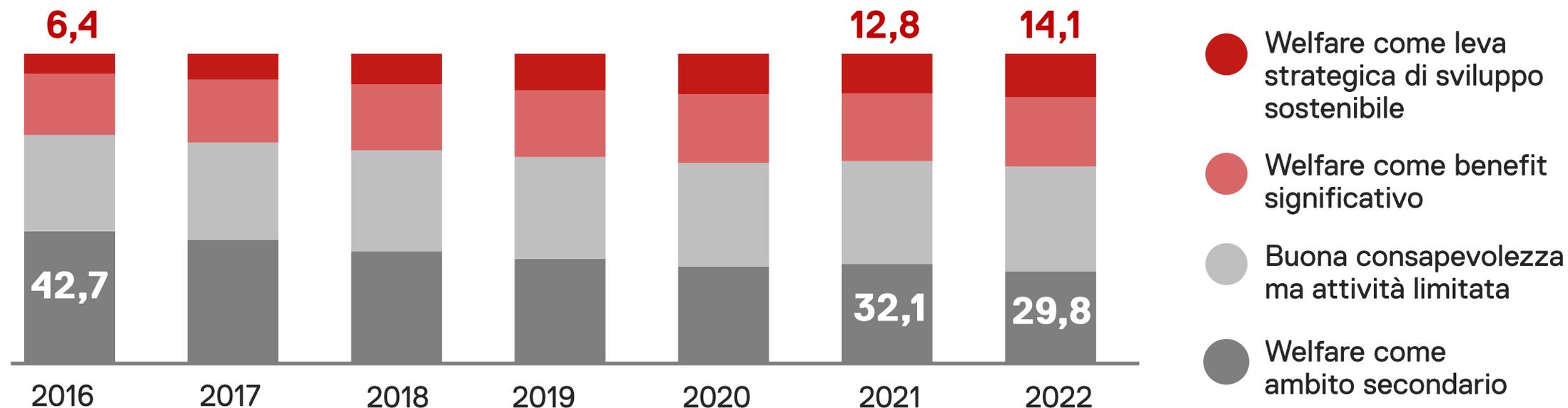
← **INDICE DI IMPATTO SOCIALE**

**STAKEHOLDER**

- I lavoratori
- Le famiglie
- La comunità
- I fornitori
- I consumatori
- + GLI INVESTITORI

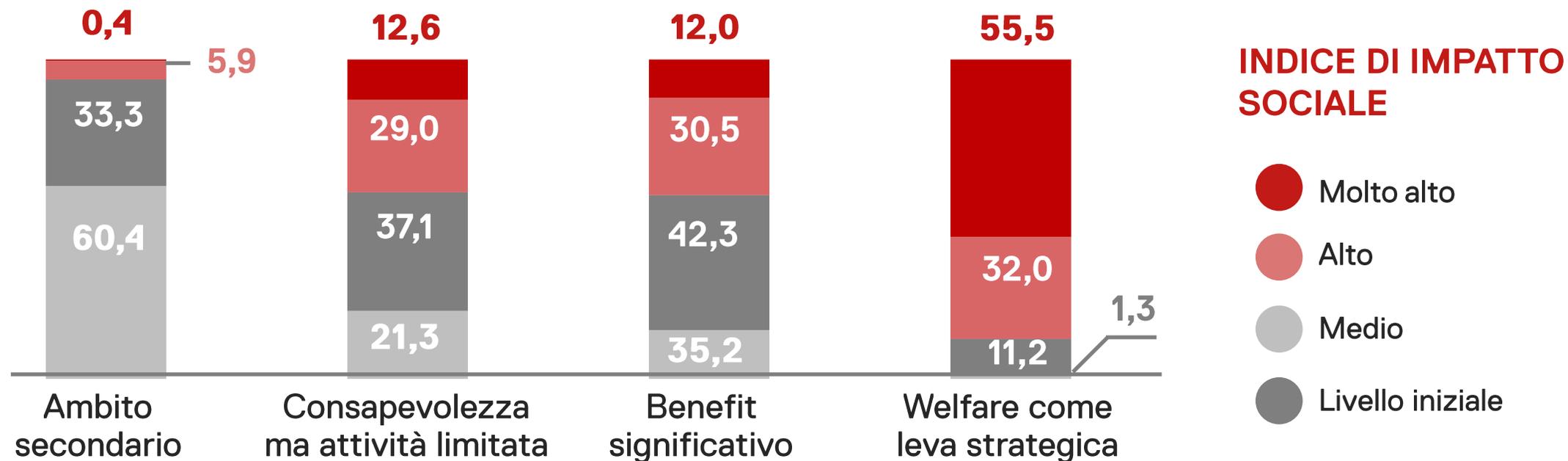
# Profili di orientamento al welfare aziendale

Cambiamento culturale in corso: integrazione della sostenibilità nelle strategie di business



# Impatto sociale per profili di aziende

Il fattore di successo è il rilievo del welfare aziendale nella gestione d'impresa



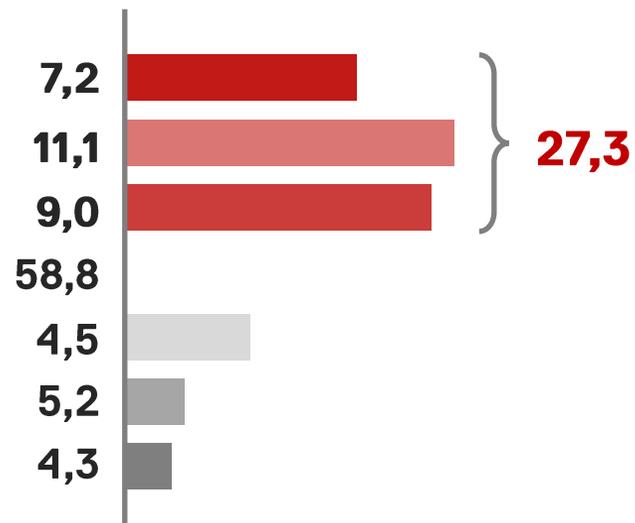
# Impatto sulla dinamica occupazionale

Saldo tra assunzioni e uscite nel 2021

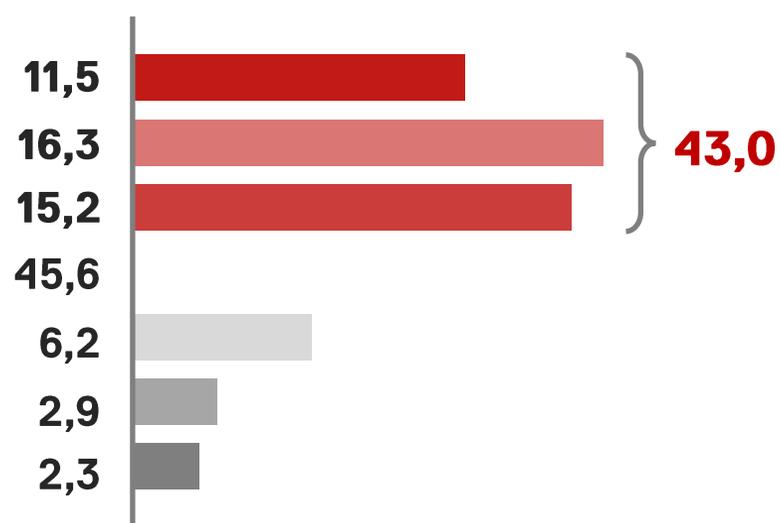


Oltre +20%  
Tra +10 e +20%  
Tra +3 e +10%  
Tra +3 e -3%  
Tra -3 e -10%  
Tra -10 e -20%  
Oltre -20%

## MEDIA

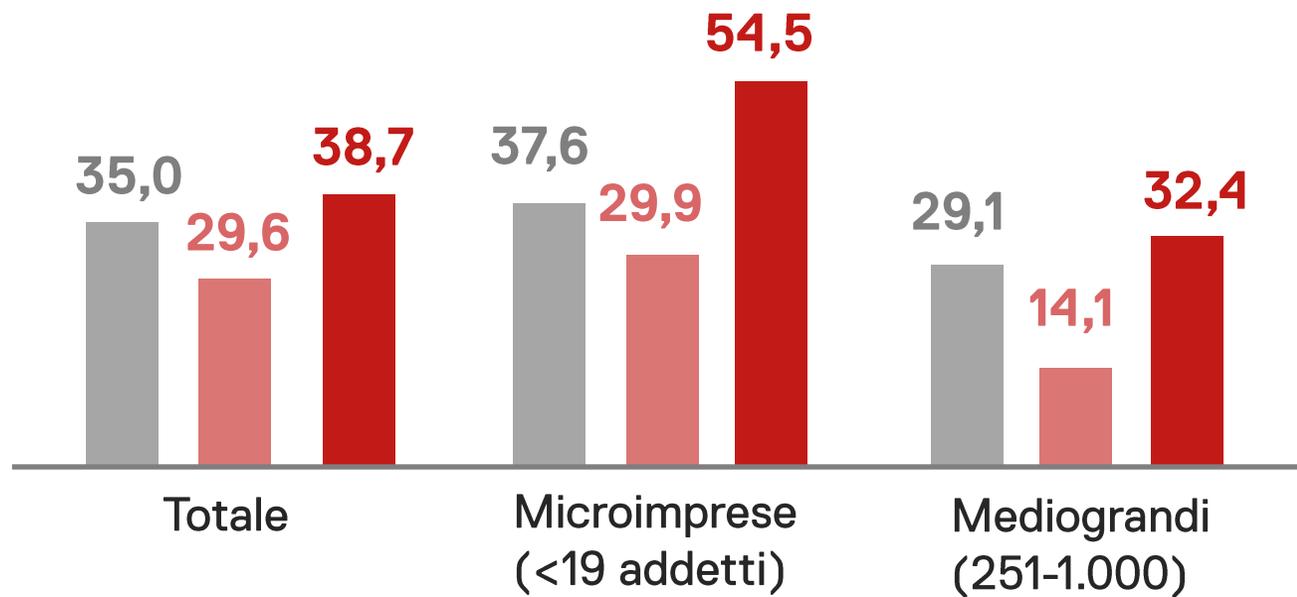


## LIVELLO DI WELFARE ALTO E MOLTO ALTO

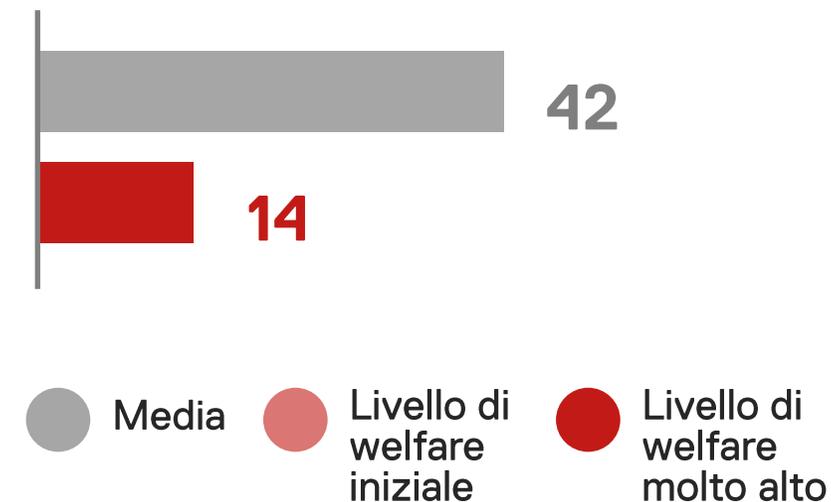


# Impatto sulla carriera delle donne

## QUOTA DI DONNE IN RUOLI DI RESPONSABILITÀ

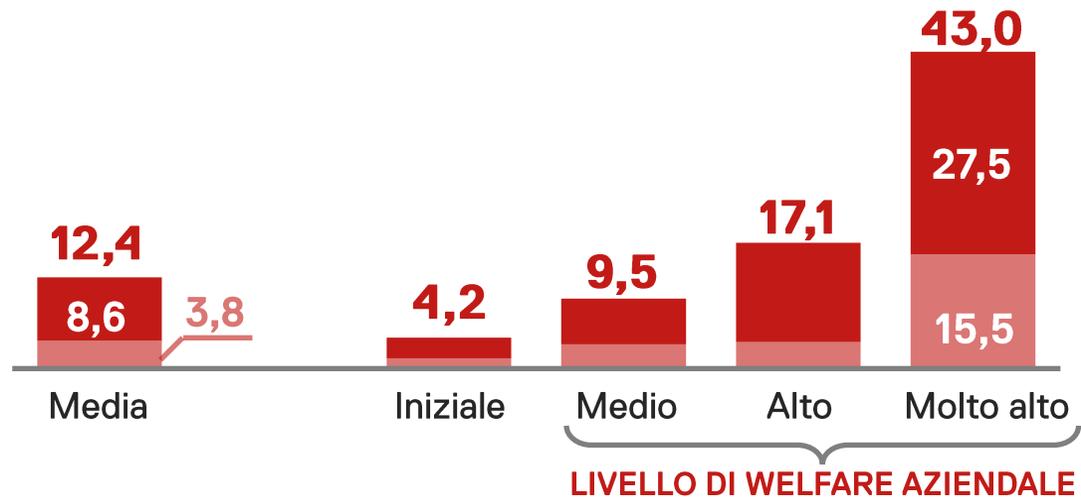


## IMPRESE CON NESSUNA DONNA NEI RUOLI DI RESPONSABILITÀ



# Quali fattori incidono sulle pari opportunità?

## INIZIATIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ E LA LEADERSHIP FEMMINILE



## AREE DI WELFARE AZIENDALE PIÙ DETERMINANTI

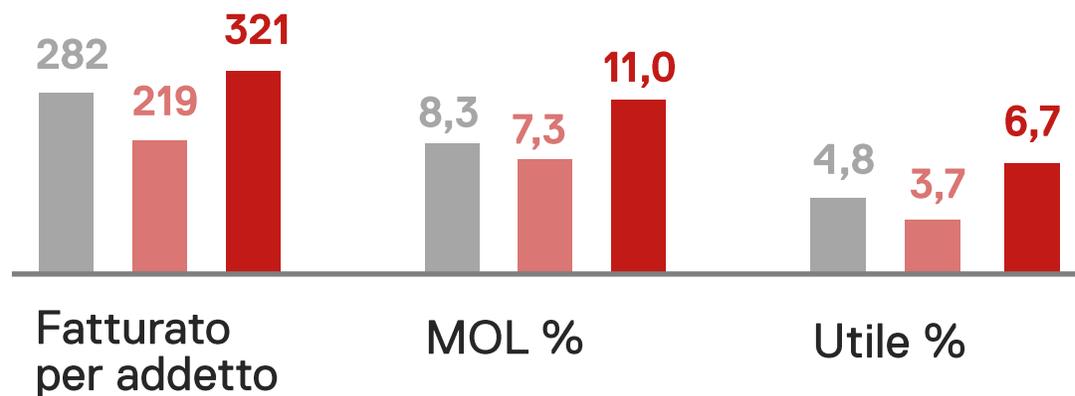
- **Conciliazione vita – lavoro**  
(Flessibilità di orario e organizzativa, servizi per la famiglia)
- **Sviluppo del capitale umano**  
(Formazione, criteri di valutazione)
- **Diritti, diversità e inclusione**

*«Ciò che risulta decisivo è piuttosto la cultura generale dell'azienda... È il welfare aziendale nel suo insieme che contribuisce all'affermazione delle donne nel lavoro»*

# Impatto sui risultati aziendali

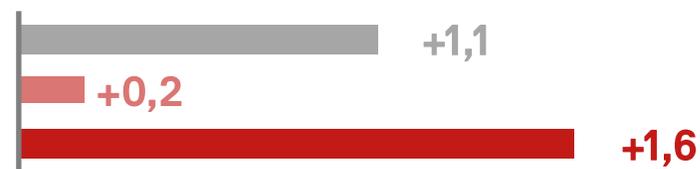
Analisi Cerved su 2.590 bilanci 2019 – 2020 - 2021

## INDICATORI DI PRODUTTIVITÀ E REDDITIVITÀ



## UN CONTRIBUTO ALLA RESILIENZA DELLE IMPRESE E ALLA CRESCITA DEL PAESE

Variazione del MOL / fatturato in punti percentuali 2021/2019



# Il contributo del welfare aziendale al rinnovamento del welfare italiano

- Un momento decisivo per il Paese: la coesione sociale è a rischio.
- Il problema delle risorse: la spesa pubblica non è espandibile (627 mld), si aggrava il carico per le famiglie (137 mld), il welfare aziendale è l'unico settore in grado di crescere.
- Il welfare aziendale non è solo complementare al sistema pubblico, ma **fattore di innovazione**.
- Le imprese sono diffuse nel territorio, vicine alle famiglie, in grado di rispondere in modo efficiente ai bisogni. Hanno consapevolezza del loro ruolo sociale.
- È possibile rigenerare il welfare pubblico e privato promuovendo la **partnership tra istituzioni, imprese e terzo settore**.



**Dieci proposte emergenti dalle best practices e da sette anni di esperienza del welfare aziendale**

**WELFARE**   
**INDEX**   
**PMI** 