



WELFARE 
INDEX 
PMI 



Rapporto Lazio 2025

Esperienze, evoluzione, impatto sociale
delle politiche di welfare delle imprese laziali



WELFARE
INDEX
PMI

Indice

Prefazione	04
di Massimo Monacelli	
Rapporto 2025	
1. L'evoluzione del welfare aziendale nel Lazio	08
2. Profili d'impresa e impatto sociale del welfare aziendale	40
3. L'impatto del welfare aziendale sui risultati economici delle imprese	68
4. Aree di impatto sociale	74
4.1 Salute e assistenza	75
4.2 Pari opportunità, conciliazione	88
4.3 Istruzione e mobilità sociale	98
4.4 Previdenza	108
4.5 Povertà e fragilità sociale	113
Appendice metodologica	
Il progetto Welfare Index PMI	122
La ricerca: campione e metodo	123
Modello di misurazione	125
Servizi alle imprese	127
Le iniziative delle aziende Welfare Champion del Lazio	132

Prefazione

Massimo Monacelli
General Manager Generali Italia

A giugno 2024 è stata presentata l'ottava edizione del Rapporto nazionale Welfare Index PMI, l'indice che misura il livello di welfare aziendale delle piccole e medie imprese italiane.

dati emersi testimoniano la raggiunta maturità delle imprese in questo ambito, tanto che possiamo definire di essere nell' "età adulta" del welfare aziendale.

Negli ultimi anni abbiamo assistito a eventi imprevedibili, come il Covid, e ci troviamo oggi in un contesto di forte complessità e incertezza. In questo quadro la responsabilità sociale delle imprese risulta ancor più importante, non solo per sviluppare politiche innovative per il benessere dei propri dipendenti e delle loro famiglie, ma anche per promuovere azioni di impegno sociale verso il territorio e le comunità locali.

Per questo motivo, accanto alle edizioni nazionali del Rapporto, abbiamo avviato una fase del progetto più vicina al territorio, con l'intento di favorire l'incontro tra le istituzioni pubbliche e le imprese e far conoscere alcune tra le migliori realtà locali di welfare aziendale attraverso rapporti territoriali.

Dopo Lombardia, Veneto, Toscana, Emilia-Romagna e Piemonte, presentiamo il Welfare Index PMI Lazio.

Il Lazio - con le sue 466mila imprese che contribuiscono al PIL nazionale per oltre l'11% - ci dimostra come il welfare aziendale possa rivestire un importante valore sociale ed economico.

Se 1,2 milioni di famiglie hanno almeno un congiunto che è dipendente del settore privato, questo significa che le imprese raggiungono quasi metà delle famiglie residenti, alle quali offrono non solo lavoro e opportunità di affermazione professionale ma anche servizi per la salute, la cura del benessere e la sicurezza sociale.

L'iniziativa sociale delle imprese è in continua crescita, anche nel Lazio: di anno in anno le aziende che attuano programmi di welfare aziendale sono notevolmente aumentate e questo, come ben evidenzia il Rapporto, incide positivamente su produttività e crescita.

Ma il Rapporto non è solo dati e analisi sul welfare aziendale e vuole essere anche il racconto delle belle storie di successo dei suoi protagonisti, i nostri Welfare Champion, che speriamo possano essere di ispirazione per altre aziende del ricco tessuto produttivo di PMI italiane.

Rapporto



1. L'evoluzione del welfare aziendale nel Lazio



Basilica di San Pietro, Città del Vaticano

Da nove anni Welfare Index PMI monitora l'evoluzione del welfare aziendale nelle piccole e medie imprese italiane. La crescente partecipazione al progetto e l'ampia rappresentatività del campione, distribuito in tutte le aree del Paese e in tutti i settori produttivi, ci hanno indotto, dal 2024, ad approfondire l'indagine per ambiti territoriali. Quello che presentiamo è il primo rapporto regionale di Welfare Index PMI dedicato al Lazio¹.

Le imprese del Lazio esprimono forme significative di impegno sociale, contribuendo in modo articolato al rafforzamento del sistema di welfare territoriale pubblico e privato. Un impegno testimoniato, ancor prima che dai dati statistici, dalle storie aziendali che il progetto raccoglie e pubblica ogni anno nel sito www.welfareindex.pmi.

406 imprese di questa regione hanno partecipato all'ultima edizione, e 1.721 dall'inizio del progetto nel 2016 a oggi. Molte hanno garantito un'adesione continua, partecipando a più edizioni.

Sono laziali diverse best practice di welfare aziendale: 6 delle 142 imprese italiane classificate nel 2024 come Welfare Champion, il livello più elevato secondo l'Indice Welfare Index PMI, e 37 delle 816 Welfare Leader, il livello immediatamente successivo².

Nel Lazio il welfare aziendale è in crescita: le PMI si distinguono per continuità, buone pratiche e contributo al benessere territoriale

1. Gli obiettivi del progetto, il metodo di indagine e il modello di misurazione dell'indice Welfare index PMI sono più estesamente descritti nell'Appendice metodologica. Nello stesso capitolo sono illustrati i servizi offerti alle imprese partecipanti.

2. Nella seconda parte di questo rapporto pubblichiamo schede sintetiche sulle 6 imprese laziali Welfare Champion.

Prima di introdurre i dati principali del rapporto è utile inquadrare per sommi capi il contesto del sistema economico e produttivo del Lazio, caratterizzato da una forte concentrazione di imprese e attività economiche nella Città metropolitana di Roma, dove predominano il terziario e la Pubblica Amministrazione, mentre le province circostanti presentano una struttura produttiva più rarefatta e a prevalente vocazione industriale e rurale.

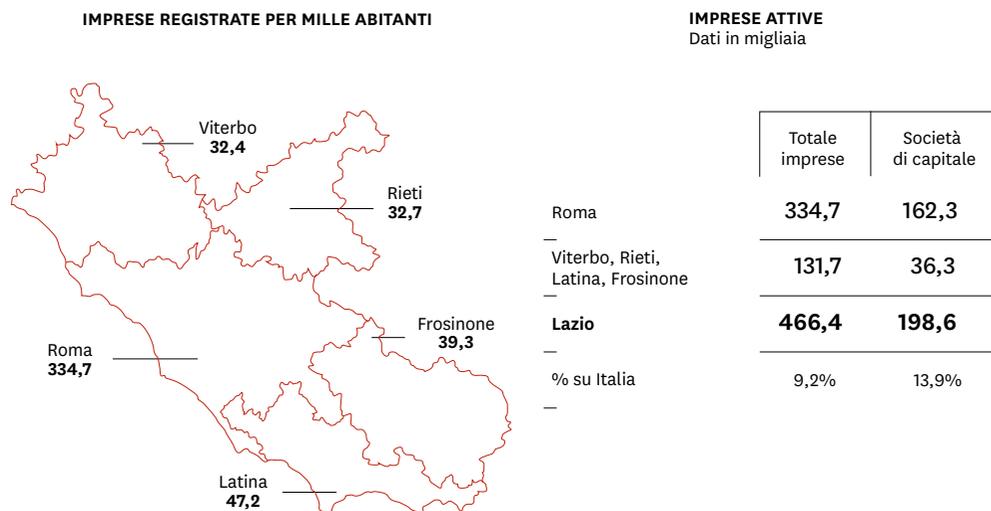
Secondo il registro Unioncamere sono presenti in regione 466 mila imprese (di cui il 72% a Roma), 9,2% del totale nazionale, con una concentrazione di 81,6 imprese ogni mille abitanti (FIGURA 1). 199 mila sono società di capitale. Questa diffusione nel territorio è un valore sociale oltre che economico, poiché determina la capacità di impatto del welfare aziendale nelle comunità locali.

Le famiglie con almeno un familiare dipendente del settore privato nel Lazio sono 1,2 milioni, su un totale di 2,6 milioni di nuclei familiari³.

Concentrazione delle imprese nel Lazio

FIGURA 1

ANNO 2024



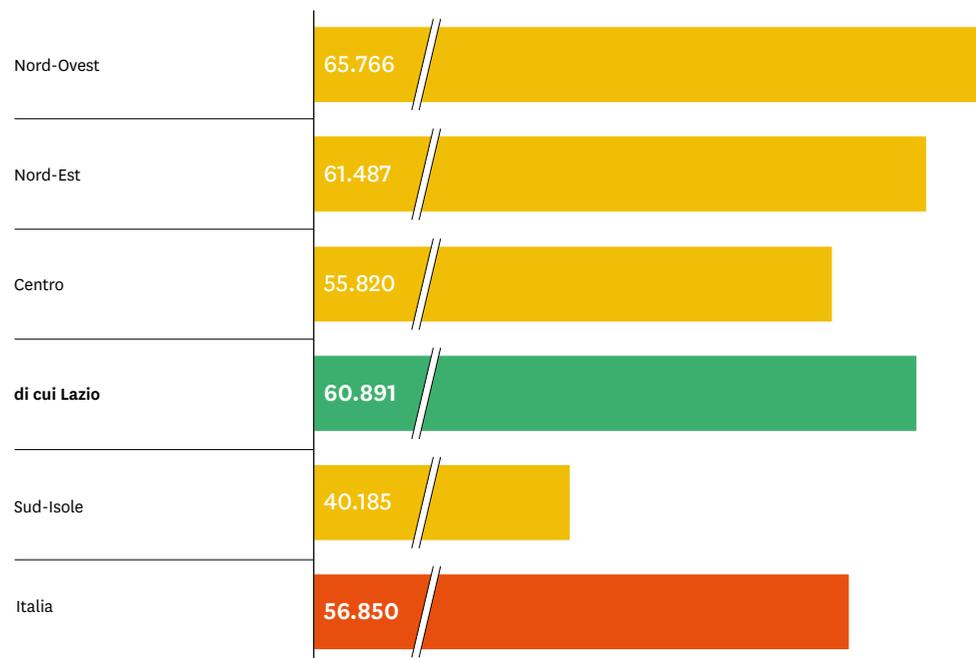
Fonte: Elaborazioni Innovation Team su dati Unioncamere e Istat

3. Fonte: Elaborazioni Innovation Team su dati Istat (Popolazione e famiglie per fonte di reddito, 2023) e INPS (Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo, 2023). Ai fini del computo sono stati considerati i lavoratori del settore privato non agricolo con un periodo retribuito di almeno 6 mesi nell'anno.

Produttività delle imprese

FIGURA 2

VALORE AGGIUNTO PER ADDETTO, EURO - 2022



Fonte: Istat
Dati riferiti ai settori Industria-costruzioni e commercio-servizi

Quindi le aziende della regione sono in grado di raggiungere, con i loro programmi di welfare, il 47,6% delle famiglie di tutti i livelli sociali.

Per quanto riguarda gli indicatori di produttività, il Lazio è sopra la media nazionale (FIGURA 2), in un contesto di grande divario tra i sistemi produttivi del Nord e del Mezzogiorno.

La regione produce l'11,2% del PIL italiano e, come appare nella FIGURA 3, contribuisce in modo significativo a quasi tutti i settori produttivi.

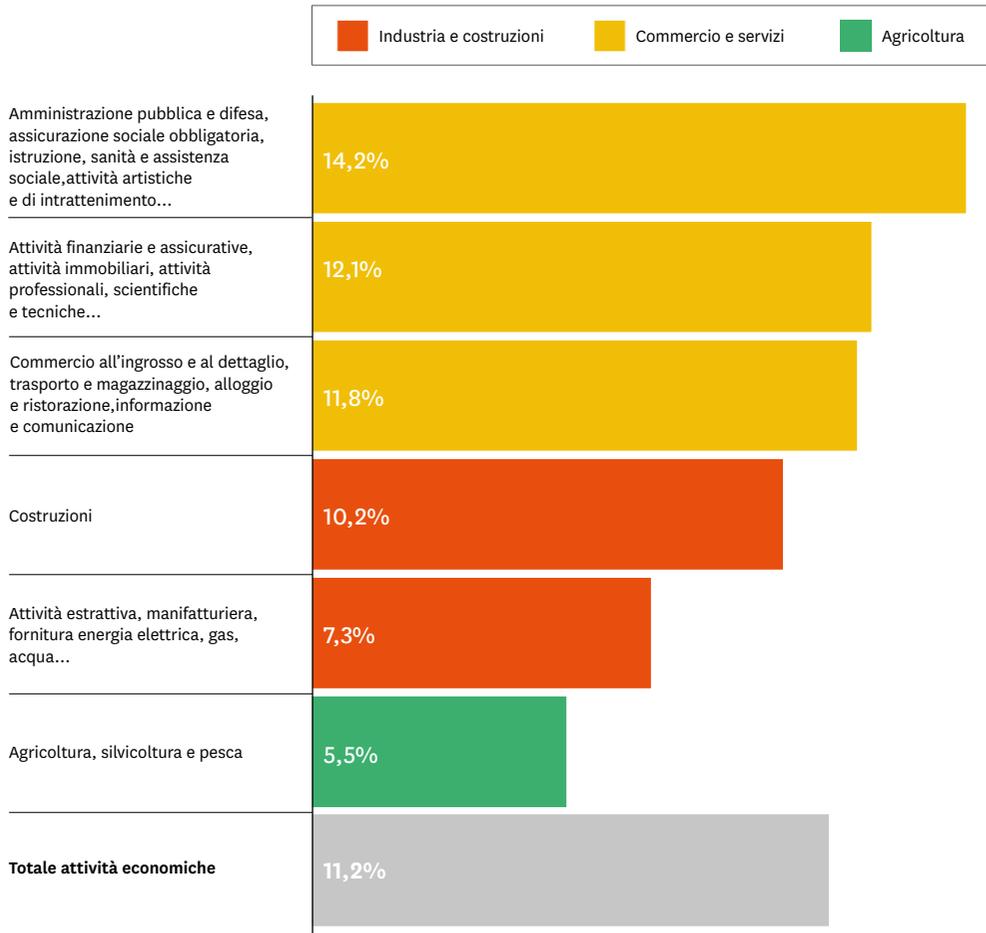
Offre un contributo elevato alla generazione di valore soprattutto nei macrosettori dell'amministrazione pubblica, sanità, assi-

Le aziende della regione sono in grado di raggiungere, con i loro programmi di welfare, il 47,6% delle famiglie di tutti i livelli sociali

Il contributo del Lazio al PIL italiano per attività economica

FIGURA 3

QUOTA SUL VALORE AGGIUNTO ITALIANO - 2023



Fonte: Istat

stenza sociale e attività artistiche e di intrattenimento, ma il suo apporto è importante anche nelle attività finanziarie, nelle attività immobiliari, alloggio e ristorazione, oltre che nel settore delle costruzioni.

Il fondamento del ruolo sociale delle imprese è la capacità di garantire alti livelli occupazionali e di promuovere la mobilità sociale fra tutti gli strati della popolazione. Il tasso di occupazione nel Lazio, 64%, è superiore a quello medio italiano, pari al 62,2% (FIGURA 4). A ciò contribuiscono numerosi fattori quali la consistente domanda di lavoro delle imprese e la capacità di offerta formativa del sistema scolastico e universitario (tema che

approfondiremo nel cap. 4.3, dedicato all'istruzione e alla mobilità sociale dei giovani).

Le imprese hanno un impatto diretto sull'occupazione: nel Lazio gli occupati nel settore privato sono il 53,1% della popolazione in età di lavoro, quasi 5 punti più della media nazionale (48,7%); i dipendenti delle aziende sono il 40,4% della popolazione in età di lavoro, mentre la media italiana è del 36% (FIGURA 5).

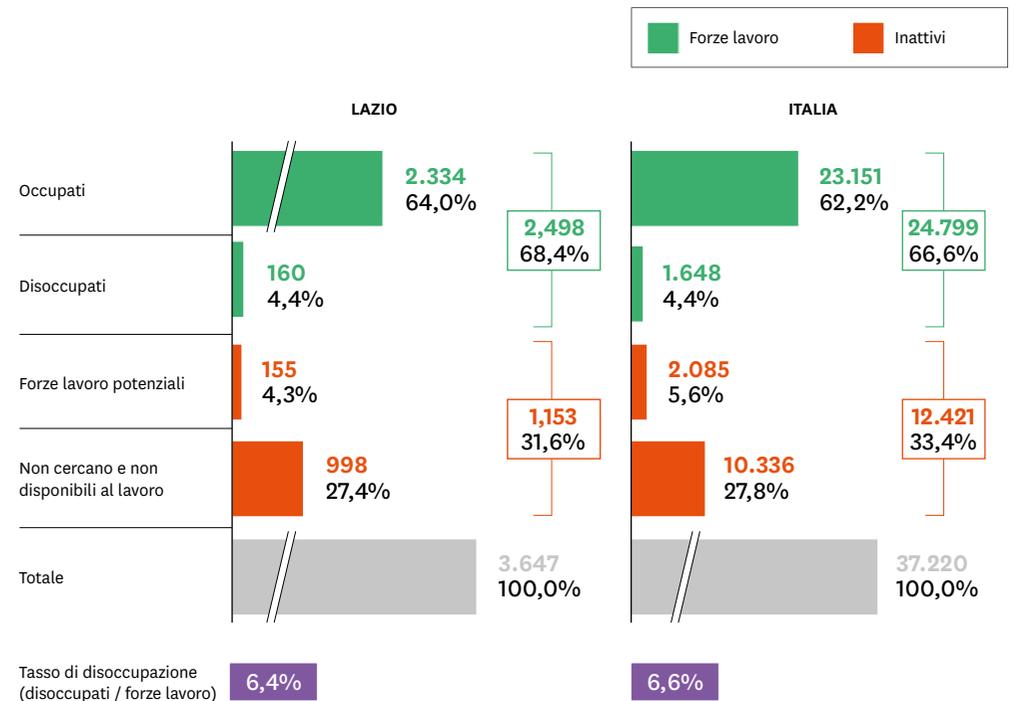
L'occupazione femminile nel Lazio è del 55,8%, contro una media nazionale del 53,3%, e il divario tra occupazione femminile e maschile, fattore di base del gender gap, è di 16,5 punti percentuali, allineato alla media nazionale di 16,7 punti (FIGURA 6).

Con il 64% di occupati e oltre il 53% di impiegati nel settore privato, il Lazio offre un contributo essenziale nel promuovere la mobilità sociale fra tutti gli strati della popolazione

Popolazione per condizione professionale

FIGURA 4

MIGLIAIA DI PERSONE E % SUL TOTALE 15 - 64 ANNI

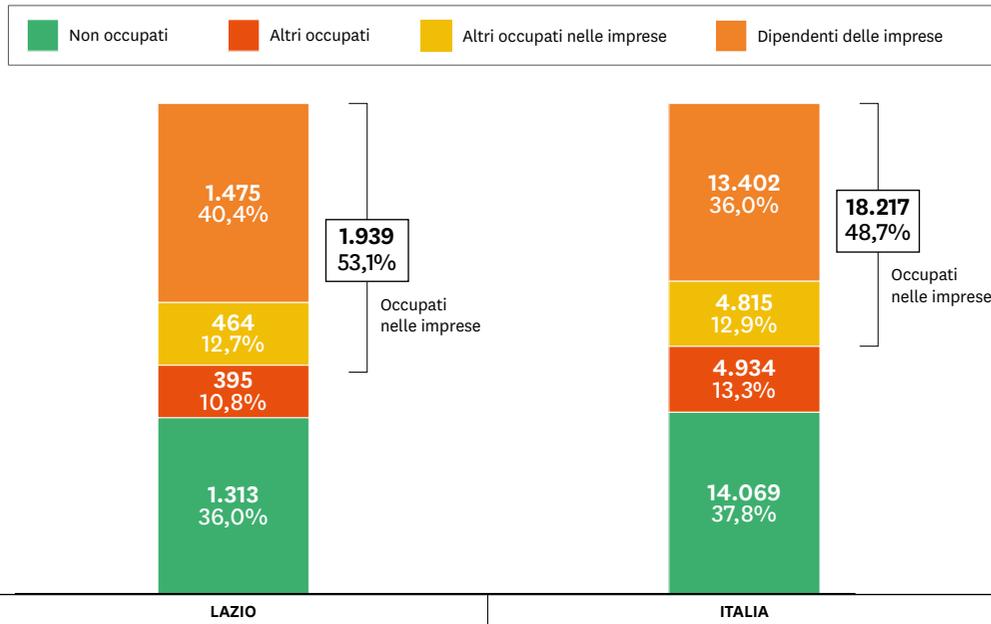


Fonte: Istat, 2024

Popolazione per tipologia di occupazione

FIGURA 5

MIGLIAIA DI PERSONE E % SUL TOTALE 15-64 ANNI

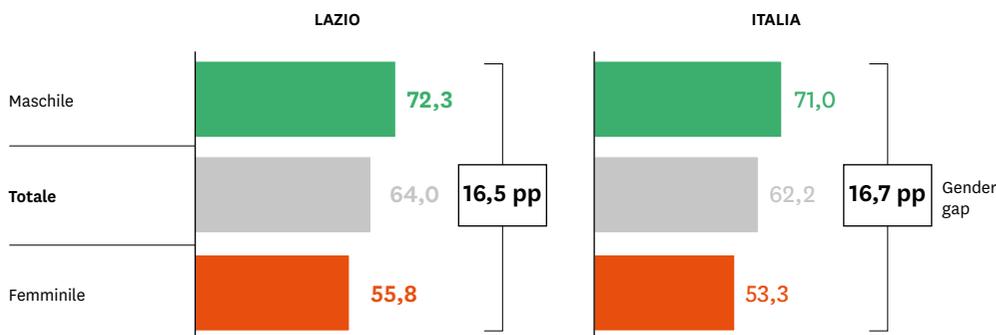


Fonte: Istat, 2024

Tasso di occupazione per genere

FIGURA 6

QUOTA % SUL TOTALE DELLA FORZA LAVORO 15-64 ANNI



Fonte: Istat, 2024

L'occupazione giovanile è limitata: 30,2% in regione, 34,4% la media italiana, a fronte di un maggior numero di 15-29enni impegnati in percorsi di studio e formazione (FIGURA 7).

I NEET, giovani che non studiano e non lavorano, sono nel Lazio 125 mila, 15,1% della popolazione da 15 a 29 anni, in linea con la media in Italia del 15,2%.

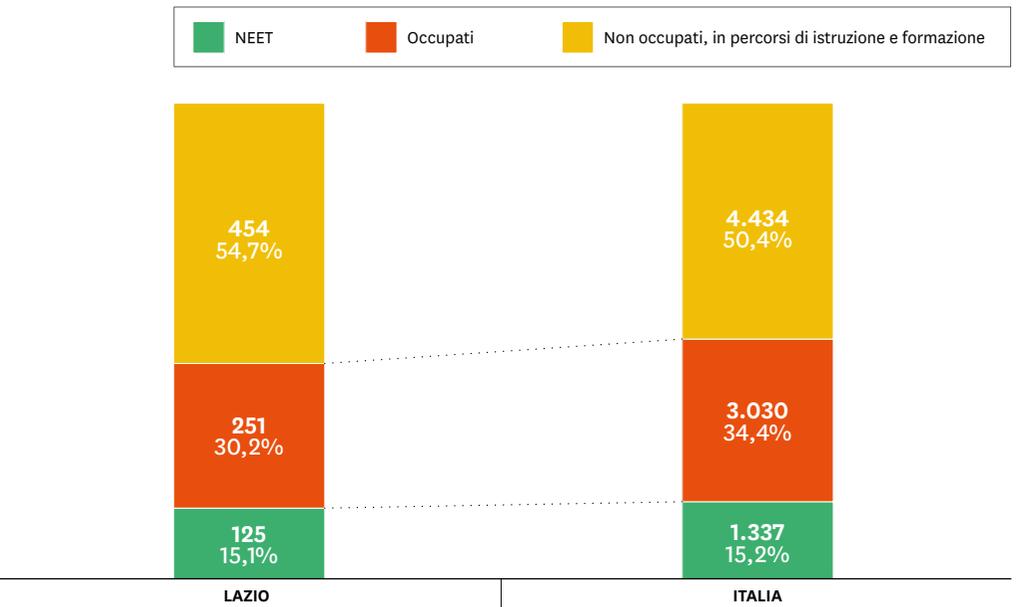
I dati INPS sulla distribuzione del Reddito di Cittadinanza offrono una misura della povertà connessa principalmente all'emarginazione dal lavoro.

Nel 2023 nel Lazio i nuclei familiari percettori di almeno una mensilità del Reddito di Cittadinanza sono stati 124 mila e le persone beneficiarie 248 mila, su un totale nazionale di 1,2 milioni di famiglie e 2,7 milioni di persone⁴. Il rapporto tra il numero di persone assistite e la popolazione residente, che in Italia è del 46 per mille, in questa regione è del 43 per mille.

Popolazione giovanile per condizione professionale

FIGURA 7

MIGLIAIA DI PERSONE E % SUL TOTALE, 15-29 ANNI



Fonte: Elaborazioni Innovation Team su dati Istat (Rilevazione sulle forze lavoro, 2024) e Eurostat (Labour Force Survey, 2024)

4. Devono aggiungersi le famiglie beneficiarie della Pensione di Cittadinanza: 16 mila in Lazio e 151 mila in Italia nel 2023. Fonte: INPS, Osservatorio sul Reddito e Pensione di Cittadinanza.

Anche nel Lazio sono dunque presenti fasce di emarginazione, benché in misura lievemente inferiore alla media nazionale, e la non occupazione, in particolar modo l'incapacità a lungo termine di accedere al mercato del lavoro, è la causa principale di povertà. Nel capitolo 4.5 approfondiremo questi temi, con un focus sulle iniziative del welfare aziendale a sostegno delle fasce sociali più vulnerabili.

Ma i dati sin qui esposti mostrano anche come sia illusorio pensare di affrontare le grandi questioni del nostro tempo prescindendo dalla crescita del sistema produttivo. Le imprese hanno infatti un ruolo sociale duplice: da un lato, offrendo occupazione e opportunità di crescita professionale, determinano i livelli di inclusione e di mobilità sociale; dall'altro, con le politiche di welfare aziendale, offrono prestazioni necessarie per il benessere delle famiglie e promuovono la coesione sociale.

La **FIGURA 8** mostra la composizione del sistema produttivo regionale per settori e per classi dimensionali. Hanno sede nel Lazio il 14,1% delle gran-

Il sistema produttivo laziale e l'universo dell'indagine

FIGURA 8

	Industria*	Commercio e servizi*	Studi e servizi professionali	Artigianato	Agricoltura	Terzo Settore**	Totale	Quota su totale Italia	Universo Welfare Index PMI 48.041 imprese
Oltre 1.000 lavoratori	26	86	8	0	1	0	121	14,1%	
Da 250 a 1.000 lavoratori	96	357	43	0	5	5	546	12,1%	
Da 51 a 250 lavoratori	652	1.838	172	5	45	425	3.137	9,4%	
Da 10 a 50 lavoratori	3.783	13.397	1.062	949	570	843	20.604	7,2%	
Da 6 a 9 lavoratori	3.755	14.400	951	3.289	815	544	23.753	7,1%	
Meno di 6 lavoratori	71.336	273.598	25.885	62.485	38.746	3.082	475.132	8,9%	
Totale	36.171	355.457	29.184	66.728	39.050	4.899	523.420***	8,7%	

(*) Non a carattere artigiano

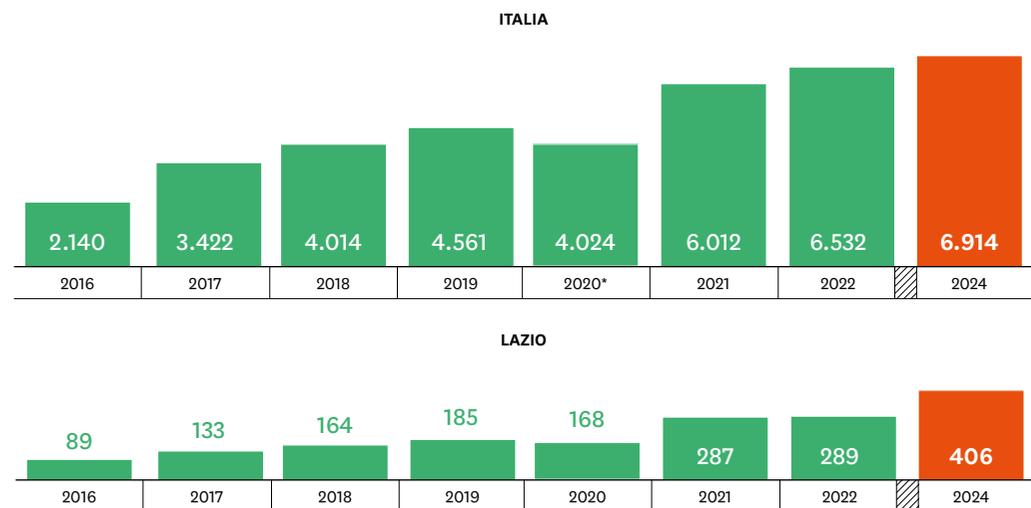
(**) Considerate le sole realtà con almeno un dipendente.

(***) Sono escluse dal computo di questa tavola circa 69,7 mila imprese non classificate

Fonte: Elaborazioni e stime Innovation Team su dati Istat, Unioncamere, Cerved 2023.

Note: per evitare duplicazioni, i dati relativi all'industria e al commercio e servizi sono al netto delle imprese a carattere artigianale, conteggiate 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.

Imprese partecipanti a Welfare Index PMI

FIGURA 9


Nota all'edizione 2020 - 6.535 interviste in due rilevazioni: 4.024 questionario di base, 2.511 questionario sulla crisi Covid

di imprese italiane (121 delle 858 con più di mille addetti) e il 21,5% delle imprese da 50 a mille addetti.

La stessa tavola rappresenta l'universo della nostra indagine, costituito dalle piccole e medie imprese tra 6 e 1.000 addetti: 48 mila imprese nel Lazio e 662 mila in Italia.

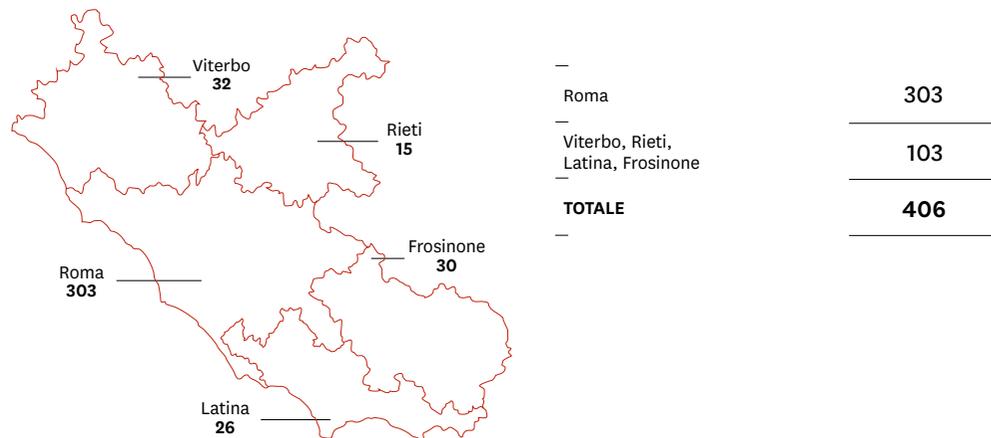
La rilevazione su cui si basa il rapporto Welfare Index PMI è stata fatta su un campione rappresentativo stratificato per settori produttivi, classi dimensionali e aree territoriali. Nel 2024 hanno partecipato all'indagine 6.914 imprese italiane, di cui 406 laziali (**FIGURA 9**), con una crescita continua dalla prima edizione del 2016, quando parteciparono 2.140 imprese italiane e 89 della regione.

La **FIGURA 10** illustra la distribuzione dei partecipanti all'ultima edizione nelle cinque province della regione.

Il risultato più generale dell'indagine è l'Indice Welfare Index PMI: basato su 156 variabili, esso costituisce una misura sintetica del livello di welfare di ogni azienda.

Imprese del Lazio partecipanti a Welfare Index PMI per aree territoriali - 2024

FIGURA 10



Sulla base dell'Indice abbiamo classificato le imprese in quattro fasce: i livelli di welfare molto alto, alto, medio e iniziale. Come appare nelle **FIGURE 11 E 12**, le imprese che raggiungono un livello elevato, ovvero alto e molto alto di welfare aziendale, sono nel Lazio il 36,1% del totale: una quota maggiore rispetto alla media nazionale (33,3%). Negli ultimi otto anni, da quando la Legge di Stabilità 2016 ha introdotto un nuovo quadro normativo con robusti incentivi per il welfare aziendale, l'evoluzione è stata veloce e continua: le imprese laziali con livello di welfare elevato sono triplicate, passando dal 12,7% nel 2016 al 36,1% nel 2024, mentre quelle al livello iniziale si sono dimezzate, dal 48,6% al 24,4%. Nel Lazio quasi otto imprese su dieci (75,6%) hanno raggiunto un livello di welfare almeno medio.

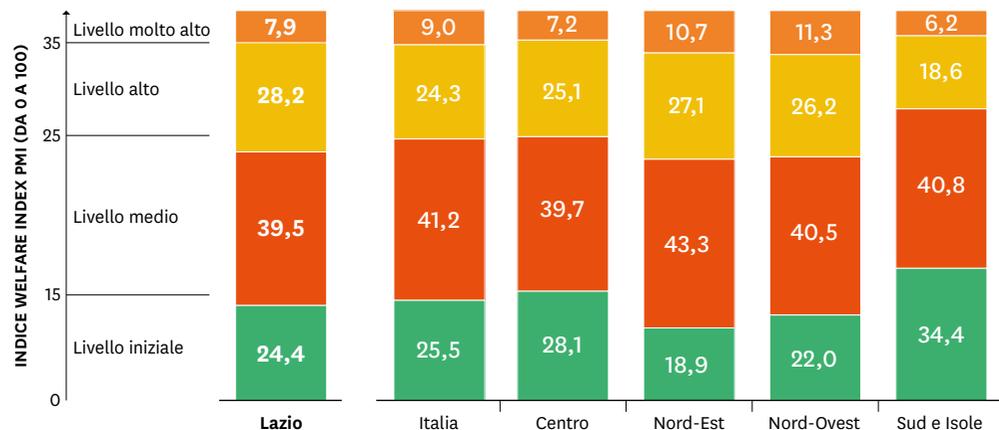
Si può dunque dire che l'esperienza del welfare aziendale oggi è ampiamente diffusa in tutte le aree della regione come del paese, raggiungendo la gran parte dei lavoratori e delle loro famiglie.

Il grafico della **FIGURA 13** rappresenta la distribuzione dei livelli di welfare aziendale nelle province laziali, con una maggiore concentrazione nella città metropolitana di Roma. Quest'ultima raggiunge, difatti, una quota di imprese con livello di welfare alto o molto alto del 36,8%, mentre i restanti territori aggregati presentano una quota leggermente inferiore: 34%.

Livelli di welfare aziendale per aree regionali

FIGURA 11

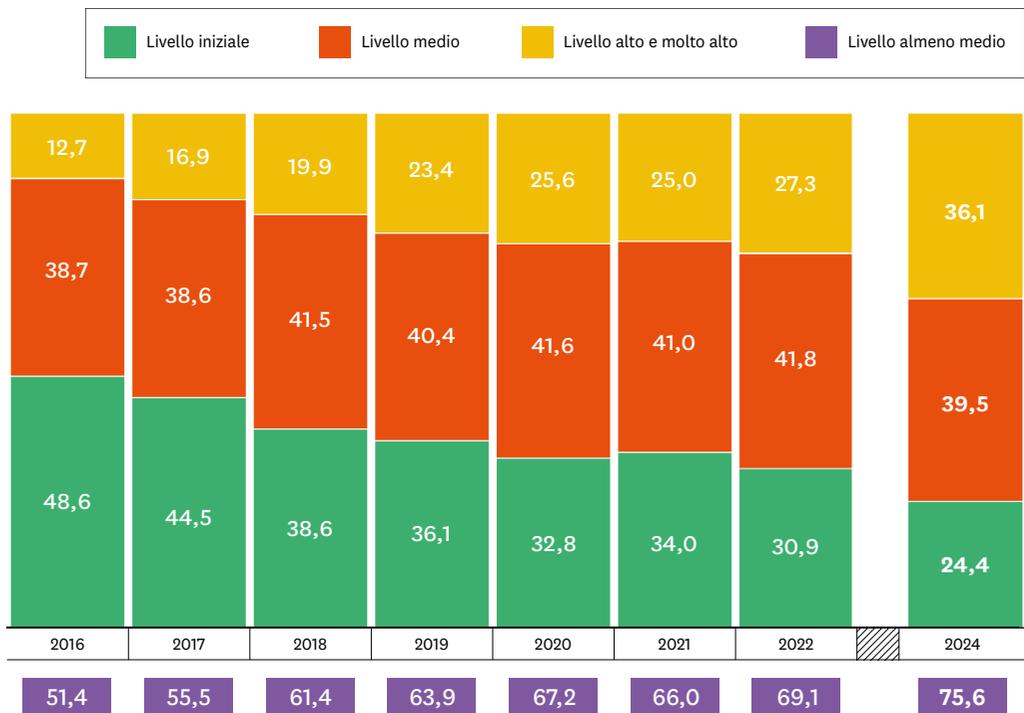
QUOTE % DI IMPRESE



Evoluzione dei livelli di welfare aziendale nel Lazio

FIGURA 12

QUOTE % DI IMPRESE



Nota: I dati 2016-2021 sono stati stimati applicando i criteri adottati nell'indagine 2022 e 2024 sulla base del set di dati comuni a tutte le indagini

Imprese con livello di welfare alto e molto alto per aree territoriali

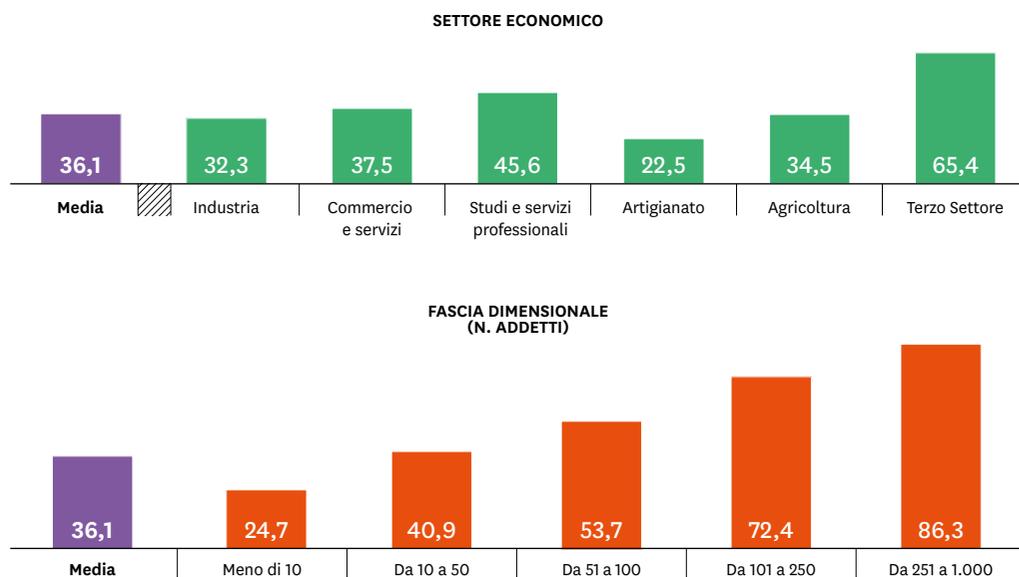
FIGURA 13



Imprese con livello di welfare alto e molto alto per dimensioni e settori nel Lazio

FIGURA 14

QUOTE % DI IMPRESE



La **FIGURA 14** esamina la diffusione del welfare aziendale nel Lazio per settori produttivi e per classi dimensionali. Tutti i settori hanno maturato esperienze significative, con differenze motivate dalle dimensioni organizzative e dalla vocazione delle imprese. Il Terzo Settore, ovvero gli enti non profit, a cui appartengono molte strutture che per statuto si propongono obiettivi di interesse sociale, presentano il livello di welfare più elevato, con il 65,4% di imprese ad alti livelli di welfare. In questo ambito la rilevazione ha coinvolto le sole organizzazioni dotate di dipendenti, quindi principalmente quelle che la recente normativa del terzo settore classifica come imprese sociali. Livelli alti di welfare si riscontrano anche nel settore degli studi e servizi professionali con il 45,6% di imprese. Ma è significativa anche la quota raggiunta dall'agricoltura (34,5%), tenendo conto che si tratta di un settore prevalentemente costituito da piccole e piccolissime attività.

La dimensione aziendale è fortemente correlata al livello di welfare: le imprese che raggiungono un livello elevato sono una vasta maggioranza tra le più grandi: superano l'80% fra quelle con oltre i 250 addetti e il 70% fra quelle da 101 a 250. Ma è del tutto normale che sia così, visto che si tratta delle aziende che dispongono delle maggiori capacità economiche, di strutture professionali dedicate alla gestione delle risorse umane e di ampie platee di lavoratori beneficiari delle iniziative. Tra le imprese da 10 a 50 addetti il 53,7% raggiungono un livello di welfare elevato, e tra quelle con meno di 10 addetti il 40,9%. Ci pare che queste misure diano un'idea della consapevolezza acquisita, anche nelle realtà minori, del ruolo sociale dell'impresa e dell'importanza del welfare come leva di gestione del business.

Nel Lazio il welfare aziendale è diffuso in tutti i settori, con il Terzo Settore in testa (65,4%). Oltre l'80% delle grandi imprese supera i livelli elevati di welfare, mentre anche molte piccole realtà mostrano consapevolezza crescente

Esaminiamo ora più approfonditamente le aree di iniziativa del welfare aziendale. La **FIGURA 15** mostra la struttura del modello di misurazione Welfare Index PMI, articolato in 10 aree:

1. Previdenza e protezione

Fondi di previdenza complementare, assicurazioni per la protezione personale dei dipendenti e delle loro famiglie.

2. Salute e assistenza

Fondi e assicurazioni sanitarie. Prestazioni sanitarie quali programmi di prevenzione, convenzioni con centri sanitari, sportelli sanitari aziendali, consulti medici, telemedicina. Servizi di assistenza per familiari anziani e non autosufficienti.

3. Conciliazione vita – lavoro

Misure di flessibilità nell'organizzazione del lavoro per favorire la conciliazione con le esigenze familiari: flessibilità di orario oltre quanto previsto dai contratti, smart working, integrazione del congedo e permessi retribuiti aggiuntivi per maternità e paternità. Inoltre servizi e convenzioni per il trasporto, per la cura dei figli (asili, centri giochi, baby sitter), per la facilitazione nelle pratiche burocratiche e nelle esigenze quotidiane.

4. Sostegno economico ai lavoratori

Fringe benefit, buoni pasto, mense, buoni spesa e benzina, facilitazioni di acquisto, agevolazioni per l'alloggio, sostegno alle spese di trasporto, prestiti personali e sostegni al credito.

5. Sviluppo del capitale umano

Attività di formazione professionale e avanzata, linguistica; partecipazione a seminari e corsi esterni; percorsi di valorizzazione del talento.

6. Sostegno alle famiglie per educazione e cultura

Collaborazione con scuole e università per stage, alternanza scuola – lavoro, orientamento professionale. Sostegno alle famiglie per lo studio dei figli e riconoscimento del merito (borse di studio).

7. Diritti, diversità e inclusione

Programmi per la valorizzazione delle pari opportunità e della leadership femminile. Carta dei valori e codice etico, iniziative per la segnalazione di condotte illecite. Iniziative di inclusione per disabili e soggetti deboli. Sostegno per gli extracomunitari: formazione linguistica, mediazione culturale, assistenza amministrativa, sostegno per l'abitazione.

8. Condizioni lavorative e sicurezza

Norme aziendali, certificazioni, formazione per la sicurezza nel lavoro.

Le dieci aree e i criteri di misurazione di Welfare Index PMI

FIGURA 15

159 INDICATORI

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

Criteri di misurazione

INIZIATIVA

Indicatori di ampiezza e intensità delle iniziative di welfare aziendale nelle 10 aree.

CAPACITÀ GESTIONALE

Indicatori di gestione delle iniziative di welfare aziendale: fonti istitutive, modalità di erogazione delle prestazioni, formalizzazione delle iniziative...

IMPATTO SOCIALE

Indicatori di risultati delle iniziative di welfare aziendale dal punto di vista attuativo.

9. Responsabilità sociale verso consumatori e fornitori

Offerta di servizi a impatto sociale positivo (salute, assistenza, sicurezza, inclusione, educazione e cultura, tutela ambientale) per i consumatori, gli utenti dell'azienda, i fornitori. Certificazioni richieste ai fornitori per la sicurezza nel lavoro e il rispetto dei diritti.

10. Welfare di comunità

Iniziative aziendali a beneficio della comunità, donazioni e servizi nelle aree della sanità, assistenza, ricerca, pari opportunità, inclusione sociale, istruzione, cultura, sport, tutela ambientale, abitazione.

Il modello prevede, per tutte le aree, tre criteri di misurazione:

A. Misure di iniziativa

86 indicatori che misurano l'ampiezza e l'intensità delle iniziative attuate dall'impresa in tutte le aree del welfare aziendale.

B. Misure di capacità gestionale

30 indicatori su come l'impresa gestisce le politiche di welfare: la proattività, ovvero quanto le iniziative sono attuate per scelta autonoma o in applicazione di contratti collettivi, la fonte istitutiva (contratto integrativo, regolamento, iniziativa unilaterale dell'azienda), la conoscenza delle norme, il coinvolgimento dei lavoratori per rilevarne i bisogni e verificarne il gradimento, la comunicazione attuata.

C. Misure di impatto sociale

40 indicatori di risultato sugli stakeholder dell'azienda: i lavoratori e le loro famiglie, i fornitori, i consumatori, la comunità locale. Per esempio: l'ampiezza dei beneficiari dei servizi nella popolazione aziendale, il grado di utilizzo dei servizi da parte dei dipendenti, il valore dei sostegni erogati. Inoltre indicatori per aree specifiche quali la quota di stage convertiti in rapporti stabili, la quota di nuovi assunti e di giovani (sviluppo del capitale umano), la quota di donne sui dipendenti totali e nelle posizioni di responsabilità (pari opportunità), la quota di infortuni sul lavoro (sicurezza), la presenza di certificazioni di processo e la richiesta ai fornitori di certificazioni sulle condizioni di lavoro (responsabilità verso consumatori e fornitori), l'ammontare dei sostegni erogati per iniziative e servizi nel territorio (welfare di comunità).

In quali aree del welfare aziendale le imprese sono più attive?

La **FIGURA 16** mostra il tasso di iniziativa, ovvero la quota di imprese che in ogni area attuano almeno una misura di welfare. Tre aree sono più mature, con un tasso di iniziativa superiore al 50%: conciliazione vita-lavoro,

Tassi di iniziativa per aree del welfare aziendale nel Lazio

FIGURA 16

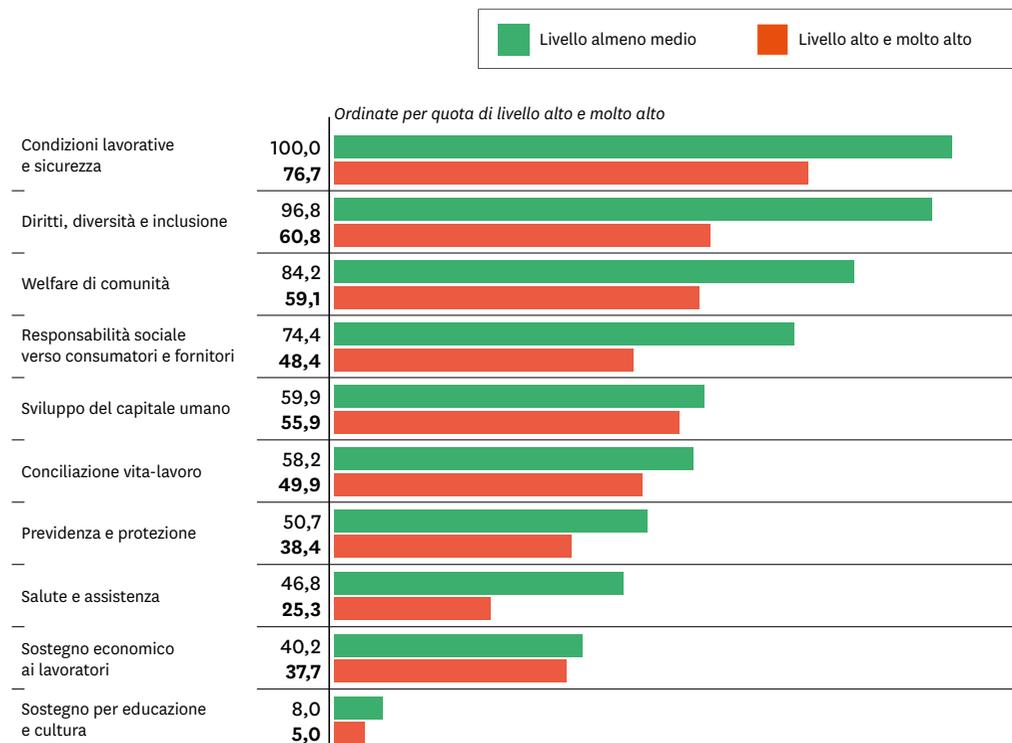
QUOTE % DI IMPRESE CON ALMENO UNA INIZIATIVA NELL'AREA

	LAZIO	ITALIA	LIVELLO DI WELFARE AZIENDALE (LAZIO)			
			Ordinate per tassi di iniziativa			
			Iniziale	Medio	Alto	Molto alto
Conciliazione vita-lavoro	58,8	56,4	19,9	63,8	79,0	82,1
Diritti, diversità e inclusione	51,6	50,4	19,4	49,8	70,9	91,3
Previdenza e protezione	50,6	51,4	24,5	41,2	76,6	85,5
Sviluppo del capitale umano	49,3	44,8	6,8	49,9	74,3	88,7
Salute e assistenza	46,7	52,2	22,3	43,7	61,2	85,2
Condizioni lavorative e sicurezza	43,2	46,0	23,6	42,7	55,6	61,8
Sostegno economico ai lavoratori	38,7	36,8	7,3	38,1	55,6	78,7
Responsabilità sociale verso consumatori e fornitori	34,9	27,2	17,8	29,5	46,7	72,9
Welfare di comunità	25,7	35,2	7,4	21,3	36,9	63,9
Sostegno per educazione e cultura	8,0	10,1	2,2	5,4	6,7	44,2

Livelli per aree del welfare aziendale nel Lazio

FIGURA 17

QUOTE % DI IMPRESE



diritti diversità e inclusione, previdenza e protezione. Da notare, tuttavia, la presenza di tre aree che superano la media nazionale, e tra queste lo sviluppo del capitale umano è di 5 punti superiore alla media. L'area meno matura, in cui le aziende stanno muovendo i primi passi, è quella del sostegno alle famiglie per la cultura e l'istruzione dei figli.

Osservando la **FIGURA 17** possiamo considerare il livello delle imprese laziane nelle dieci aree del welfare aziendale. Quattro aree appaiono più mature, con una grande maggioranza (oltre il 75%) di aziende attive ad un livello almeno medio: condizioni lavorative e sicurezza; diritti, diversità e inclusione; welfare di comunità; responsabilità verso consumatori e fornitori. Tuttavia, queste vedono una notevole distanza tra le quote delle imprese a livello almeno medio e quelle a livello elevato.

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

FIGURA 18

QUOTE % DI IMPRESE

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2024	TREND 2024 vs 2022	TREND 2024 vs 2017
Previdenza e protezione	29,9	30,3	31,7	35,4	35,5	37,8	38,4	↔	↑
Salute e assistenza	15,3	16,2	17,3	22,7	25,3	24,1	25,3	↔	↑
Conciliazione vita-lavoro	18,4	19,4	19,7	28,5	30,7	35,1	49,9	↑↑	↑↑
Sostegno economico ai lavoratori	22,0	20,8	21,2	22,6	22,0	21,2	37,7	↑↑	↑↑
Sviluppo del capitale umano	41,3	46,9	47,1	45,8	45,7	45,8	55,9	↑↑	↑
Sostegno per educazione e cultura	1,4	1,5	2,0	2,3	3,4	4,3	5,0	↔	↑↑
Diritti, diversità e inclusione	50,7	55,2	56,1	56,6	55,2	55,6	60,8	↑	↑
Condizioni lavorative e sicurezza	74,9	75,4	76,2	76,5	75,3	75,1	76,7	↔	↔
Responsabilità sociale verso consumatori e fornitori	-	-	-	-	58,0	57,5	59,1	↔	non rilevato
Welfare di comunità	43,0	43,9	43,6	43,0	44,2	47,5	48,4	↔	↑

I dati 2016-2021 sono stati stimati applicando a ritroso i criteri adottati nell'indagine 2022 sulla base del set di dati comuni a tutte le indagini

Un secondo raggruppamento è costituito dalle aree che hanno raggiunto un discreto livello di maturità, segnalato dal fatto che più di metà delle imprese hanno raggiunto un livello di welfare almeno medio: sviluppo del capitale umano, conciliazione tra vita e lavoro e previdenza e protezione. Si tratta, come vedremo negli approfondimenti ad esse dedicati, di aree in cui è in corso una rilevante innovazione, e nelle quali accanto alle iniziative più diffuse si stanno sviluppando nuovi approcci e servizi distintivi ad alta efficacia.

Infine, l'area meno matura: il sostegno alle famiglie per l'educazione e la cultura. Si tratta di un'area in cui l'iniziativa delle imprese sta muovendo i primi passi; ma è in crescita, e ciò è molto importante poiché si tratta di una priorità strategica per il futuro del Paese.

Tre aree del welfare aziendale registrano nel Lazio una forte crescita: conciliazione vita e lavoro, sostegno economico ai lavoratori e sostegno per educazione e cultura. Le altre aree sono stabili o in crescita più graduale

(FIGURA 18).

Rispetto alle medie nazionali le imprese laziali si trovano in posizione di avanguardia nelle aree diritti, diversità e inclusione, sviluppo del capitale umano e responsabilità sociale verso consumatori e fornitori (FIGURA 19).

La stessa tavola mostra un'analisi per territori provinciali. Roma si pone all'avanguardia in quattro delle dieci aree del welfare aziendale: conciliazione vita-lavoro, responsabilità sociale verso consumatori e fornitori, sostegno economico ai lavoratori e salute e assistenza. Le altre province raggiungono livelli di eccellenza in diritti, diversità e inclusione e sviluppo del capitale umano.

Le imprese laziali si mostrano capaci di gestire professionalmente le policy di welfare e di ottenere buoni risultati di impatto sociale. Lo testimoniano gli indici di misurazione esposti nella FIGURA 20: l'indice di iniziativa, risultante di 86 variabili relative all'ampiezza e intensità delle misure di welfare adottate; l'indice di capacità ge-

Le imprese laziali guidano nel welfare per diritti, inclusione e capitale umano, con forte crescita in conciliazione vita-lavoro e sostegno all'educazione

Imprese con livello alto e molto alto per aree del welfare aziendale e aree territoriali

FIGURA 19

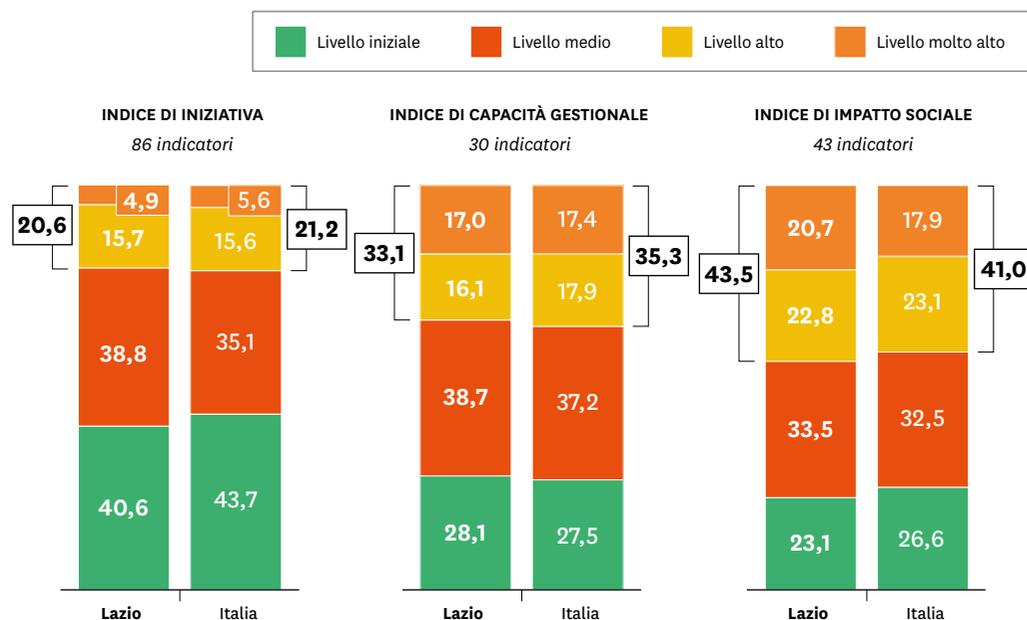
QUOTE % DI IMPRESE

	Lazio	Italia	Roma	Viterbo, Rieti, Latina, Frosinone
Condizioni lavorative e sicurezza	76,7	76,5	77,3	74,8
Welfare di comunità	60,5	67,8	58,5	60,5
Diritti, diversità e inclusione	58,8	51,9	60,1	62,5
Sviluppo del capitale umano	54,9	47,9	53,8	61,6
Conciliazione vita-lavoro	49,9	48,1	55,0	36,3
Responsabilità sociale verso consumatori e fornitori	46,9	37,6	49,1	46,5
Sostegno economico ai lavoratori	37,7	36,5	42,3	25,0
Previdenza e protezione	37,0	37,5	38,7	37,8
Salute e assistenza	25,3	29,4	28,9	15,3
Sostegno per educazione e cultura	4,6	7,5	4,8	5,5

FIGURA 20

Indici di misurazione del welfare aziendale

QUOTE % DI IMPRESE



Il 20,6% delle imprese laziali ha alto indice di iniziativa; il 43,5% raggiunge un impatto sociale sopra la media nazionale

zionale, risultante di 30 variabili quali la proattività con cui le imprese attuano le misure di welfare, le competenze di cui dispongono, la comunicazione che attuano e il coinvolgimento dei lavoratori;

l'indice di impatto sociale, risultante di 43 variabili quali l'ampiezza della popolazione beneficiaria e l'utilizzo effettivo dei servizi. In questo primo capitolo tratteremo i primi due, lasceremo invece al secondo capitolo la valutazione dell'impatto.

Le imprese laziali che raggiungono un livello alto o molto alto nell'indice di iniziativa sono il 20,6%, e nell'indice di capacità gestionale il 33,1%: quote lievemente inferiori alle medie nazionali.

Nell'indice di impatto sociale, invece, le imprese laziali ad un livello elevato sono il 43,5%, quota superiore alla media italiana del 41%.

L'Indice Welfare Index PMI, generale e per le dieci aree di welfare, e le sue componenti (i tre indici di iniziativa, di capacità gestionale e di impatto sociale) non sono gli unici strumenti di misurazione del welfare aziendale. Nelle tavole seguenti esponiamo altri criteri, i cui risultati sono peraltro convergenti con quelli sin qui utilizzati: le misure di ampiezza e di intensità del welfare aziendale.

Oltre metà delle imprese con welfare molto alto sviluppa iniziative in almeno 8 aree, attuando più di 15 iniziative di welfare aziendale

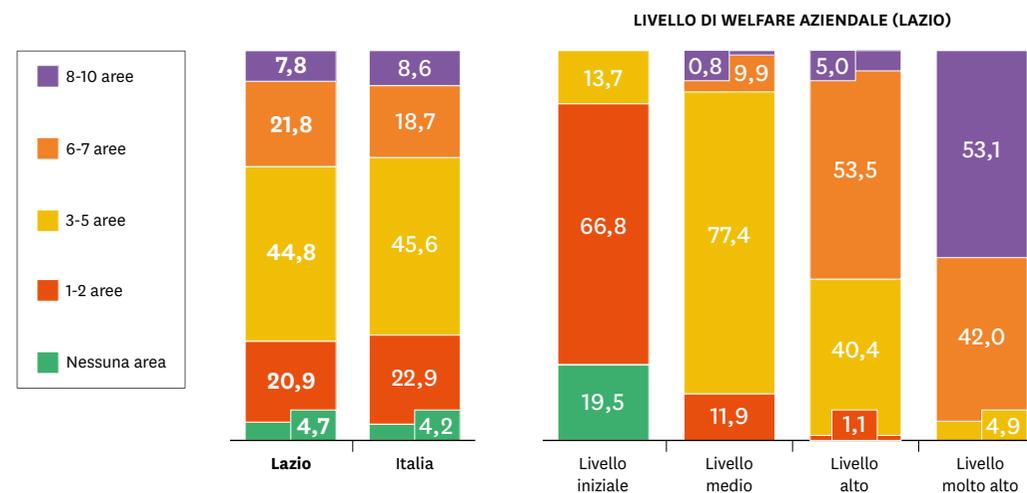
L'ampiezza è calcolata come numero di aree del welfare aziendale in cui l'impresa è attiva con almeno una iniziativa. Come si può osservare nella FIGURA 21, la correlazione tra l'ampiezza del welfare aziendale e il livello di welfare espresso dall'Indice Welfare Index PMI è molto forte, tanto che il 53,1% delle imprese con livello molto alto attuano anche una gamma ampia di iniziative (in almeno 8 aree).

Similmente possiamo esaminare l'intensità del welfare aziendale, misurata come numero totale di iniziative attuate dall'impresa. Anche in questo caso la correlazione tra gli indicatori è evidente (FIGURA 22): tra le imprese col più alto livello di welfare, 54,7% appartengono al segmento della massima intensità, con più di 15 iniziative.

Ampiezza del welfare aziendale

FIGURA 21

QUOTE % DI IMPRESE PER NUMERO DI AREE COPERTE (CONSIDERATA ALMENO UNA INIZIATIVA PER AREA)



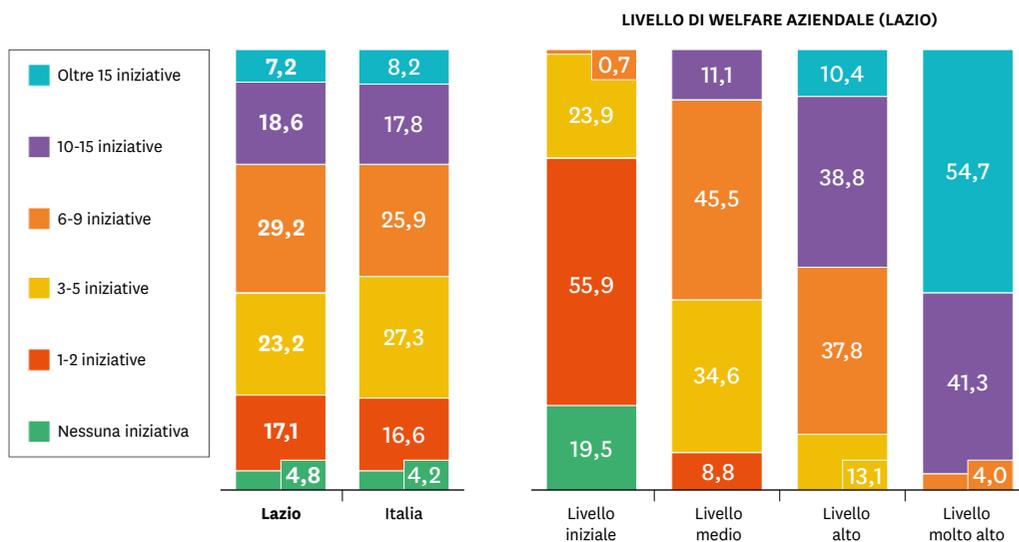
Ma gli indicatori quantitativi danno un'idea solo parziale del cambiamento culturale che sta avvenendo nella gestione delle imprese. In questi nove anni di evoluzione del welfare aziendale la consapevolezza del ruolo sociale dell'impresa è molto cresciuta, ha cessato di essere prerogativa di un piccolo gruppo di imprenditori illuminati e si è generalizzata in modo ampio, divenendo parte integrante della cultura aziendale. Una prova importante è stata l'emergenza Covid, quando molte imprese si sono proposte come punto di riferimento per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Questa consapevolezza sociale si è diffusa in modo uniforme nel Paese, senza differenze significative tra le regioni italiane. Lo vediamo nella **FIGURA 23**, che illustra le risposte degli imprenditori italiani a un set di domande. Poco più dell'86% degli intervistati dichiarano di avere acquisito in questi anni una maggiore consapevolezza della centralità, per l'azienda, della salute e della sicurezza dei lavoratori. Salute e sicurezza sono i valori principali, ma non unici, che orientano le strategie di welfare aziendale. Più di 80 imprenditori su 100 ritengono che i lavoratori saranno sempre più interessati ai piani di welfare offerti dalle aziende, e in modo crescente li considereranno nel valutare le posizioni di lavoro offerte. Per il 77% l'azienda dovrà rafforzare il proprio ruolo sociale verso la comunità nel territorio e nella filiera produttiva. Peraltro, la congiuntura economica non è

Intensità del welfare aziendale

FIGURA 22

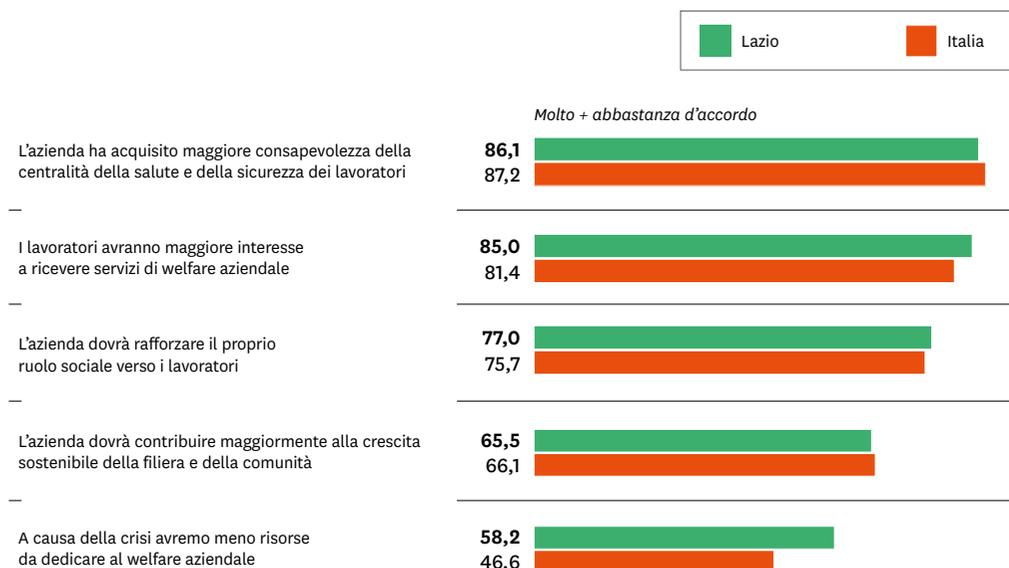
QUOTE % DI IMPRESE PER NUMERO COMPLESSIVO DI INIZIATIVE DI WELFARE ATTIVATE



Consapevolezza delle imprese del proprio ruolo sociale nel Lazio

FIGURA 23

QUOTE % DI IMPRESE



favorevole, e poco più di metà degli intervistati pensano che la crisi potrà ridurre le risorse da dedicare al welfare aziendale.

Abbiamo inoltre intervistato i responsabili aziendali del Lazio sulle prospettive a medio termine del welfare aziendale nelle loro imprese (**FIGURA 24**). Più della metà (55,2%) pensano che le iniziative aumenteranno ulteriormente: per il 20,9% accrescendo tanto le prestazioni erogate quanto l'impegno economico, per il 34,3% senza un aggravio significativo per i costi aziendali. Il 42,2% ritengono che l'impegno resterà sostanzialmente invariato. Solo pochissimi (2,6%) ritengono che in futuro le loro iniziative si potrebbero ridurre. Ma ciò che più conta è che la visione a medio termine è molto influenzata dall'esperienza di welfare maturata dalle imprese. Il 74,4% di quelle che hanno raggiunto un livello di welfare molto alto sono convinte che l'iniziativa continuerà ad aumentare, e più di metà di queste (49,8%) prevedono una crescita tanto delle prestazioni quanto della spesa. Sono dunque le aziende più attive, quelle che hanno consolidato le poli-

La maggioranza delle imprese laziali prevede un incremento delle iniziative di welfare, sia in termini di prestazioni erogate che di impegno economico

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

FIGURA 24

QUOTE % DI IMPRESE

	Media	DIMENSIONE (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	Iniziale	Medio	Alto	Molto alto
Sicuramente cresceranno, sia come prestazioni erogate sia come impegno economico	20,9	14,7	26,2	33,0	26,9	38,8	5,4	14,1	35,8	49,8
Probabilmente si svilupperanno ma senza un aggravio rilevante sui costi	34,3	33,1	34,7	36,3	46,2	41,4	32,7	38,0	32,5	27,6
Resteranno sostanzialmente immutati	42,2	49,4	36,4	30,1	26,7	19,7	59,5	44,6	30,5	17,8
Potrebbero ridursi per diverse ragioni	2,6	2,8	2,7	0,5	0,2	0,1	2,4	3,3	1,2	4,8

tiche di welfare come strumento di gestione dell'azienda e che più delle altre ne hanno sperimentato i benefici le più propense a investire nello sviluppo ulteriore del welfare aziendale.

Quali sono i fattori che distinguono le imprese con un welfare più evoluto?

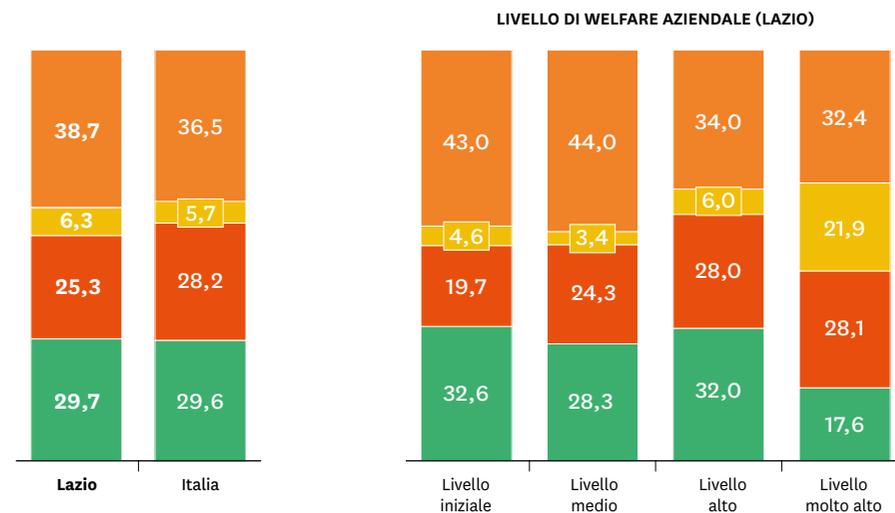
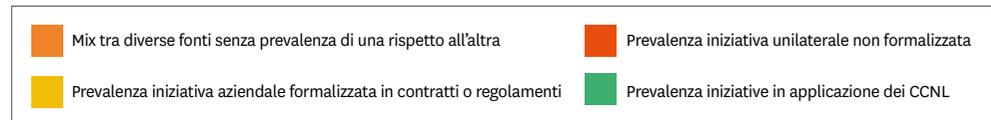
Le imprese a elevato livello di welfare sono caratterizzate da un alto grado di proattività (FIGURA 25), definita come propensione a sviluppare iniziative aziendali autonome e non solo in applicazione delle disposizioni del contratto collettivo nazionale. Le modalità attuative sono molteplici: dai contratti integrativi (soprattutto nelle aziende con livello di welfare molto alto) ai regolamenti aziendali, alle misure unilaterali dell'impresa.

Un fattore determinante è la presenza in azienda di competenze specialistiche o la capacità di utilizzare competenze professionali esterne. Nella FIGURA 26 risulta evidente la correlazione positiva tra il livello di welfare e le competenze aziendali, identificate come conoscenza delle norme e degli incentivi fiscali, così come tra il livello di welfare e la disponibilità a sostenere costi aggiuntivi per attuarne le politiche. La stessa tavola indica la condizione di oggettivo vantaggio delle imprese più grandi. Queste dispongono non solo di maggiori risorse finanziarie ma anche di competenze dedicate e di bacini di utenza la cui ampiezza è un fattore di efficienza per le iniziative di welfare. È dunque fondamentale aiutare le imprese minori a superare queste barriere con servizi comuni, promuovendo le associazioni tra imprese nel territorio e la cooperazione con gli enti pubblici e le organizzazioni del terzo settore.

Proattività nelle decisioni di welfare aziendale

FIGURA 25

QUOTE % DI IMPRESE



Conoscenza di norme e incentivi fiscali e costi sostenuti per il welfare aziendale nel Lazio

FIGURA 26

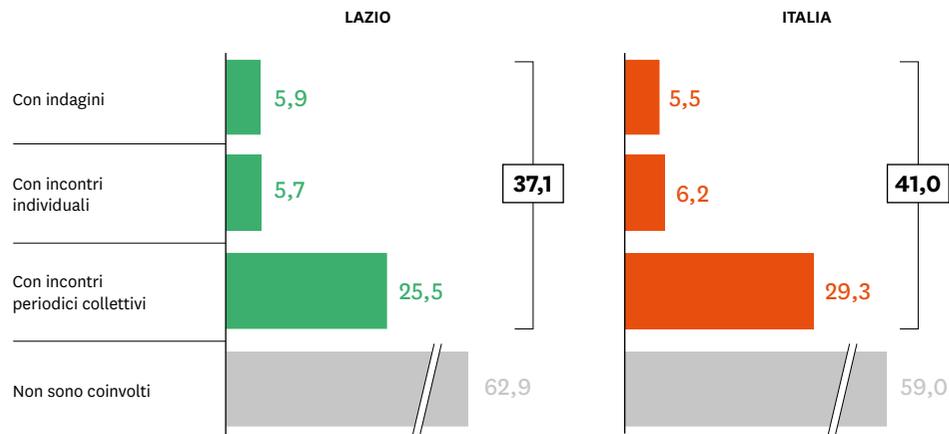
QUOTE % DI IMPRESE

	Media	DIMENSIONE (N. ADDETTI)					AREE TERRITORIALI		LIVELLO DI WELFARE AZIENDALE			
		Meno di 10	Da 10 a 50	Da 51 a 100	Da 101 a 250	Da 251 a 1.000	Roma	Viterbo, Rieti, Latina, Frosinone	Iniziale	Medio	Alto	Molto alto
Conoscenza delle norme e degli incentivi fiscali sul welfare aziendale % imprese con conoscenza precisa e dettagliata	31,1	25,0	34,3	41,3	49,0	60,9	32,2	27,7	7,1	21,8	51,5	78,4
Costi sostenuti per il welfare aziendale % imprese che sostengono costi aggiuntivi	31,3	10,6	22,8	39,4	39,1	49,4	32,5	27,8	5,9	28,2	48,6	63,1

Coinvolgimento dei lavoratori nel welfare aziendale

FIGURA 27

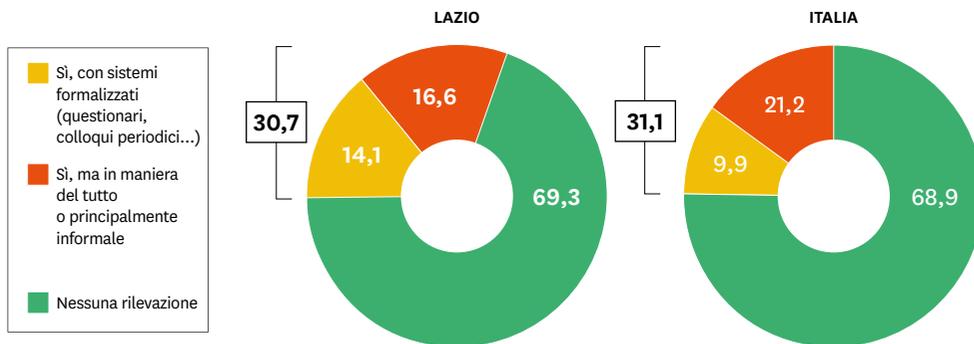
QUOTE % DI IMPRESE



Rilevazione dei bisogni di welfare e della soddisfazione dei lavoratori

FIGURA 28

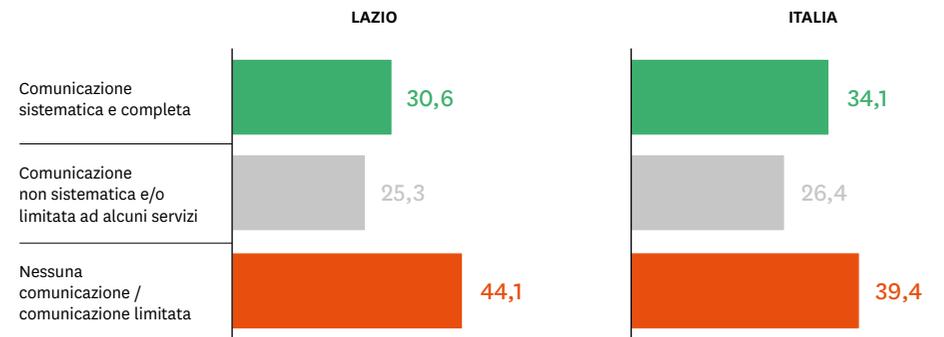
QUOTE % DI IMPRESE



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

FIGURA 29

QUOTE % DI IMPRESE
BASE: IMPRESE CHE APPLICANO UN CCNL



Un altro fattore determinante è la capacità delle aziende di coinvolgere i lavoratori sulle politiche di welfare dell'azienda: dalla rilevazione dei bisogni alla comunicazione dei servizi offerti, alla verifica del gradimento delle prestazioni. Questa è certamente un'area di miglioramento tanto nel Lazio quanto nel resto del paese, come appare evidente dai dati esposti nelle **FIGURE 27, 28, 29**. Il 37,1% delle imprese laziali attuano iniziative di coinvolgimento con indagini o incontri. 30,7 su cento verificano i bisogni e il gradimento dei servizi, nel 14,1% dei casi con metodi formalizzati (ricerche o colloqui) e nel 16,6% in modo informale. Solo il 30,6% delle imprese laziali sviluppano una comunicazione sistematica sulle misure di welfare previste dai contratti.

La **FIGURA 30** mostra come il coinvolgimento, la rilevazione dei bisogni e del gradimento dei lavoratori e la comunicazione siano fondamentali per la gestione efficace delle politiche di welfare: le quote di imprese che utilizzano queste leve sono minime al livello di welfare iniziale e massime tra quelle che raggiungono i livelli di welfare più alti.

Coinvolgimento dei lavoratori, rilevazione dei loro bisogni e intensità della comunicazione per dimensioni, aree territoriali e livelli di welfare nel Lazio

FIGURA 30

QUOTE % DI IMPRESE

	Media	DIMENSIONE (N. ADDETTI)					AREE TERRITORIALI		LIVELLO DI WELFARE AZIENDALE				
		Meno di 10	Da 10 a 50	Da 51 a 100	Da 101 a 250	Da 251 a 1.000	Roma	Viterbo, Rieti, Latina, Frosinone	Iniziale	Medio	Alto	Molto alto	
Coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni di welfare aziendale <i>% imprese che li coinvolgono con incontri individuali, collettivi, indagini</i>	37,1	35,8	38,1	45,1	55,1	60,2	33,3	47,8	13,4	35,0	53,5	62,4	
Comunicazione delle iniziative di welfare aziendale ai lavoratori <i>% imprese che comunicano in maniera completa e sistematica</i>	30,6	26,6	27,1	31,3	43,4	60,6	27,4	39,9	17,3	27,3	37,7	63,7	
Rilevazione dei bisogni di welfare e della soddisfazione dei lavoratori <i>% imprese che effettuano rilevazioni almeno informali</i>	30,7	25,0	33,9	41,6	44,6	50,0	30,2	32,1	5,5	24,2	47,1	82,4	

In tutti i fattori di successo esaminati la dimensione aziendale esercita una grande influenza. Le imprese più grandi dispongono non solo di maggiori risorse finanziarie ma anche di competenze specialistiche, figure professionali dedicate alla gestione del personale, in alcuni casi responsabili della sostenibilità, e consulenti esterni.

Il coinvolgimento dei lavoratori e la comunicazione sono essenziali per il successo del welfare aziendale

L'ampiezza della popolazione aziendale è un fattore di efficienza per i servizi di welfare, molti dei quali sono sostenibili solo dalle grandi o medie aziende. Per questo motivo Welfare Index PMI monitora la capacità delle imprese di aggregarsi, tema decisivo per un paese come il nostro, caratterizzato da un grande numero di piccole e piccolissime imprese largamente diffuse nel territorio.

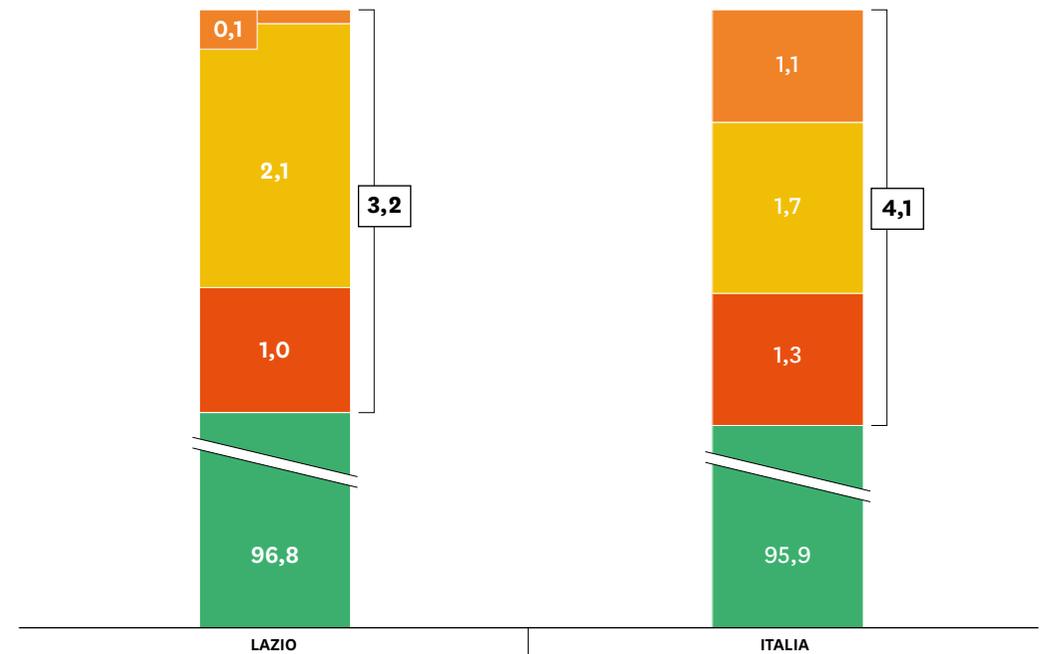
Come si può osservare nelle **FIGURE 31 E 32**, il risultato non è positivo: le reti di impresa, i consorzi e altre modalità di associazione e l'adesione a servizi comuni per il welfare aziendale coinvolgono nell'insieme solo il 3,2% delle imprese laziali con una quota lievemente maggiore nella città di Roma. Che si tratti di un fattore determinante per il successo lo dimostra la maggiore concentrazione delle alleanze (14,3%) nei segmenti con livelli alti e molto alti di welfare aziendale.

Solo il 3,2% delle imprese laziali adotta forme di aggregazione per il welfare, ma tra quelle con welfare più avanzato la quota sale al 14,3%, segnalando il potenziale da valorizzare

Alleanze nel territorio e servizi comuni

FIGURA 31

QUOTE % DI IMPRESE



Alleanze e servizi comuni per dimensioni, aree territoriali e livelli di welfare nel Lazio

FIGURA 32

QUOTE % DI IMPRESE

	Media	AREE TERRITORIALI		LIVELLO DI WELFARE AZIENDALE			
		Roma	Viterbo, Rieti, Latina, Frosinone	Iniziale	Medio	Alto	Molto alto
Abbiamo costituito una rete di imprese / partecipiamo ai consorzi	2,2	2,2	2,4	0,3	0,1	6,5	4,9
Non abbiamo alleanze ma aderiamo a servizi comuni sul territorio	1,0	1,4	0,2	0,1	0,4	2,5	0,4
Totale con alleanze nel welfare aziendale	3,2	3,6	2,6	0,4	0,5	9,0	5,3

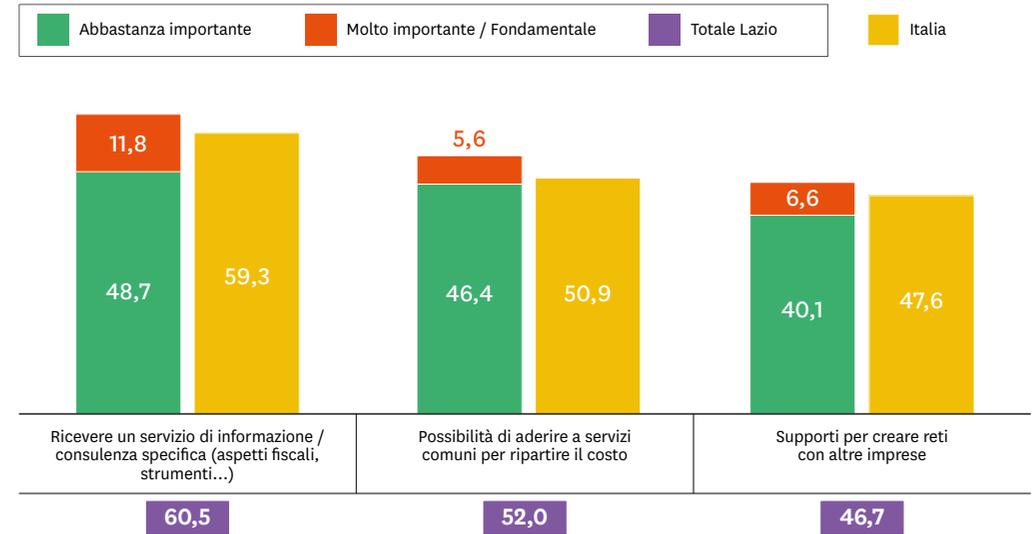
Le imprese nel Lazio ne hanno consapevolezza, come mostra la **FIGURA 33**. Nel 60,5% dei casi avvertono l'esigenza di servizi di informazione e consulenza dedicati al welfare aziendale, il 52% di esse vorrebbero disporre di servizi comuni di welfare e il 46,7% di supporti che le aiutino a mettersi in rete. Tali esigenze sono avvertite dalle aziende di tutte le classi dimensionali e di tutti i settori produttivi. Ma le imprese faticano ad aggregarsi autonomamente.

Ci pare che sia interesse del Paese sostenere l'iniziativa sociale delle imprese con progetti pubblici che le aiutino ad associarsi per allargare la scala delle iniziative di welfare. E che gli stessi provider privati abbiano interesse a investire per accelerare la crescita del mercato dei servizi di un fattore determinante per il successo lo dimostra la maggiore concentrazione delle alleanze (20%) nel segmento col più alto livello di welfare aziendale.

Esigenze di supporto per le PMI per lo sviluppo dei servizi di welfare aziendale nel Lazio

FIGURA 33

QUOTE % DI IMPRESE



	LAZIO										
	ABBASTANZA IMPORTANTE + MOLTO IMPORTANTE / FONDAMENTALE										
	DIMENSIONE (N. ADDETTI)					SETTORE					
	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
Ricevere un servizio di informazione / consulenza specifica (aspetti fiscali, strumenti...)	41,4	61,1	59,5	57,8	69,7	63,2	59,8	56,3	57,9	68,6	61,9
Possibilità di aderire a servizi comuni per ripartire il costo	52,5	64,9	54,2	51,4	31,6	53,4	51,2	47,0	57,9	45,8	56,1
Supporti per creare reti con altre imprese	45,4	67,6	47,6	49,7	21,6	51,1	44,6	44,6	40,7	74,2	57,6

2. Profili d'impresa e impatto sociale del welfare aziendale



Fontana di Trevi, Roma

Esamineremo nella prima parte di questo capitolo i valori e gli obiettivi che orientano le politiche di welfare delle imprese nel Lazio, per raggrupparli e descrivere differenti profili aziendali. Nella seconda parte ne misureremo i risultati in termini di impatto sociale.

Gettiamo anzitutto uno sguardo al modo in cui i responsabili intervistati definiscono l'approccio delle loro imprese al welfare aziendale. Si osservi la **FIGURA 34**. Per metà delle aziende (51%) il welfare aziendale è uno strumento di gestione delle relazioni industriali, oggetto dei contratti collettivi e integrativi. È un'idea che prevale nelle imprese a livello di welfare iniziale (78,8%) e che si riduce al 36,1% di quelle al livello più evoluto. Queste ultime si dividono tra le imprese che considerano il welfare come una componente del sistema retributivo e premiante (38,9%), quelle che l'intendono come un ambito delle politiche di sostenibilità e di responsabilità sociale dell'impresa (12,4%) e quelle che assegnano al welfare aziendale un valore strategico, con obiettivi di importanza pari ai risultati economici del business (12,6%). Se sommiamo questi due ultimi orientamenti, di carattere più strategico e focalizzati più sugli scopi sociali che sulle politiche retributive, essi caratterizzano il 21,5% delle totali delle imprese e oltre il 25% di quelle ad alti livelli di welfare.

Nel Lazio il welfare aziendale evolve: per molte imprese con un welfare più maturo è parte integrante della strategia e della responsabilità sociale

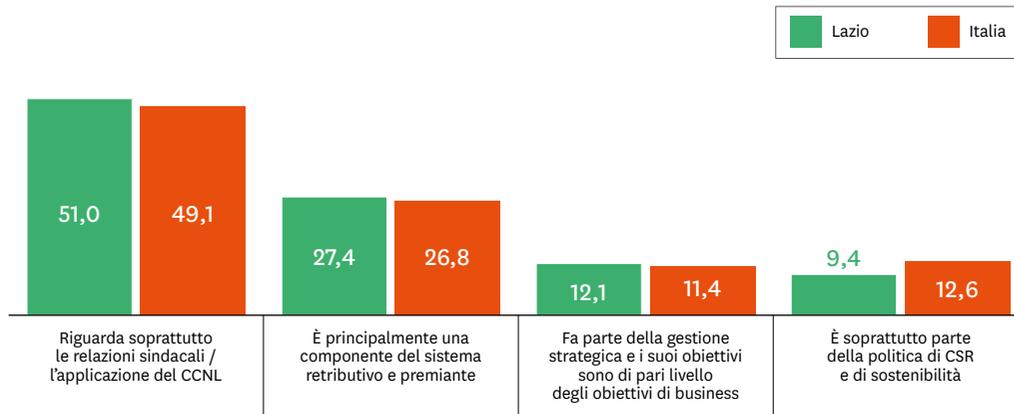
La **FIGURA 35** rappresenta la distribuzione delle imprese in relazione agli obiettivi delle politiche di welfare aziendale. Per il 50,6% l'obiettivo principale è migliorare il clima aziendale e la soddisfazione dei dipendenti. Un quarto delle imprese si propongono lo scopo di migliorare la produttività del lavoro, e l'8,7% la fidelizzazione dei lavoratori. Di minore importanza il contenimento del costo del lavoro grazie ai vantaggi fiscali (6,9%) e il miglioramento dell'immagine (4,3%). Si tratta in ogni caso di obiettivi tra loro correlati.

Gli obiettivi della soddisfazione e fidelizzazione dei lavoratori sono prevalenti tra le aziende con un welfare più maturo, mentre quelli economici, la produttività e il contenimento dei costi, raggiungono quote più elevate nelle aziende a livello di welfare iniziale.

Approccio dell'impresa al welfare aziendale

FIGURA 34

QUOTE % DI IMPRESE



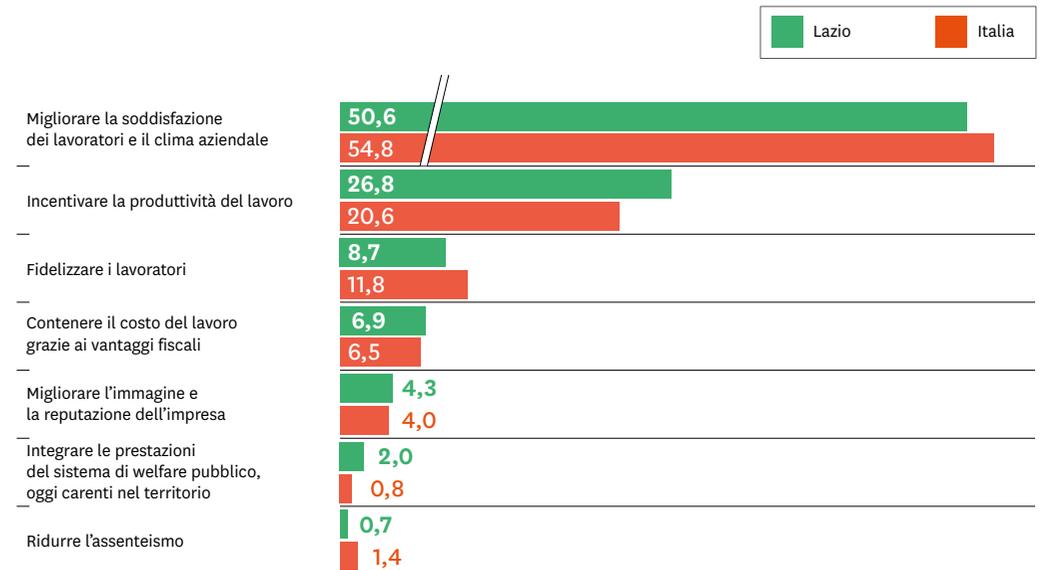
LAZIO

	DIMENSIONE (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	Iniziale	Medio	Alto	Molto alto
Riguarda soprattutto le relazioni sindacali / l'applicazione del CCNL	55,0	47,4	38,6	47,4	65,1	78,8	45,8	39,0	36,1
È principalmente una componente del sistema retributivo e premiante	23,4	31,5	37,8	25,9	14,8	15,9	30,7	29,4	38,9
È soprattutto parte della politica di CSR e di sostenibilità	13,6	9,7	19,8	14,0	14,9	4,8	14,6	14,8	12,6
Fa parte della gestione strategica e i suoi obiettivi sono di pari livello degli obiettivi di business	8,0	11,4	3,9	12,5	5,2	0,5	8,9	16,8	12,4

Principale obiettivo del welfare aziendale

FIGURA 35

QUOTE % DI IMPRESE



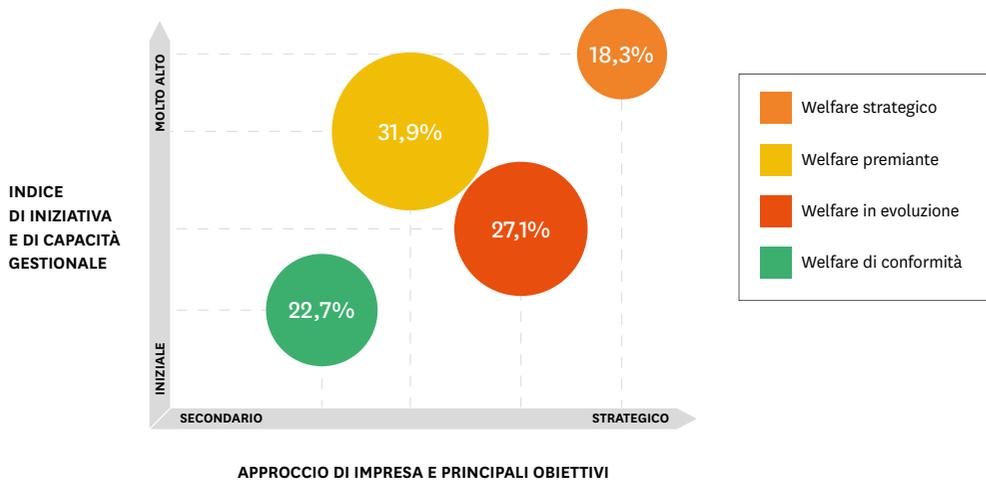
LAZIO

	DIMENSIONE (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	Iniziale	Medio	Alto	Molto alto
Migliorare la soddisfazione dei lavoratori e il clima aziendale	41,2	48,8	62,0	70,0	76,4	31,0	55,2	50,6	58,9
Incentivare la produttività del lavoro	29,3	26,9	21,8	18,5	12,3	37,0	26,4	24,9	21,6
Fidelizzare i lavoratori	8,6	9,3	5,4	9,1	10,2	4,4	7,0	11,8	15,2
Contenere il costo del lavoro grazie ai vantaggi fiscali	9,5	7,4	6,8	1,8	0,9	15,8	7,2	2,5	1,4
Migliorare l'immagine e la reputazione dell'impresa	6,3	4,6	3,2	0,1	0,1	6,9	1,4	9,2	2,7
Integrare le prestazioni del sistema di welfare pubblico, oggi carenti nel territorio	3,7	2,3	0,3	0,2	0,1	2,5	2,8	0,7	0,5
Ridurre l'assenteismo	1,4	0,7	0,5	0,3	0,1	2,4	0,4	0,3	0,2

Possiamo a questo punto integrare questi indicatori di orientamento culturale delle aziende con le misure quantitative esaminate nel primo capitolo, ovvero l'indice di iniziativa e l'indice di capacità gestionale. L'esito di questa analisi è la segmentazione delle imprese in quattro profili di welfare aziendale, rappresentati nelle **FIGURE 36 E 37**.

Profili di welfare aziendale nel Lazio

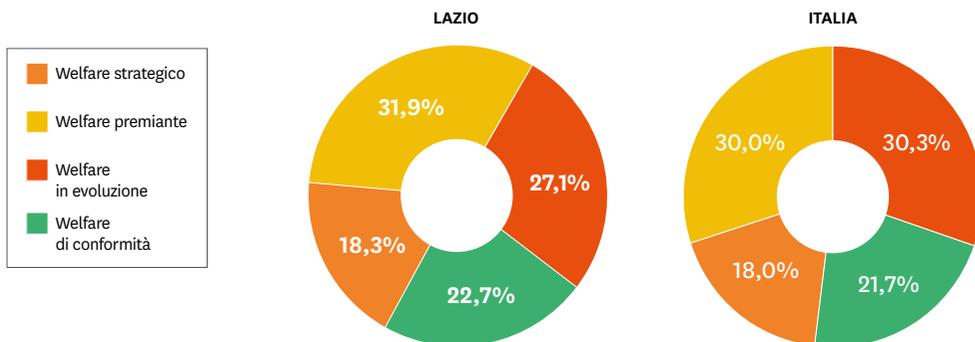
FIGURA 36



Profili di welfare aziendale: Lazio e Italia

FIGURA 37

QUOTE % DI IMPRESE



WELFARE STRATEGICO

Appartengono a questo gruppo il 18,3% delle imprese laziali caratterizzate da un welfare evoluto, ai più alti livelli di iniziativa e capacità gestionale, e che considerano centrali gli obiettivi di impatto sociale e di reputazione. In Italia la quota di imprese appartenenti a questo profilo è del 18%. Esse considerano il welfare una leva strategica per la sostenibilità dell'impresa.

WELFARE PREMIANTE

Questo profilo comprende il 31,9% delle imprese laziali e il 30% sul piano nazionale. Esse gestiscono il welfare aziendale come componente del sistema retributivo e premiante, e lo considerano di grande importanza per il conseguimento dei risultati aziendali. Il livello di welfare è elevato, con indici di iniziativa e capacità gestionale almeno medi.

WELFARE IN EVOLUZIONE

È il profilo più numeroso, costituito dal 27,1% delle imprese laziali e il 30% di quelle italiane. Il loro orientamento non è ancora definito, a metà strada tra un approccio teso a valorizzare il ruolo sociale dell'azienda ed uno più focalizzato sulle politiche retributive e le relazioni industriali.

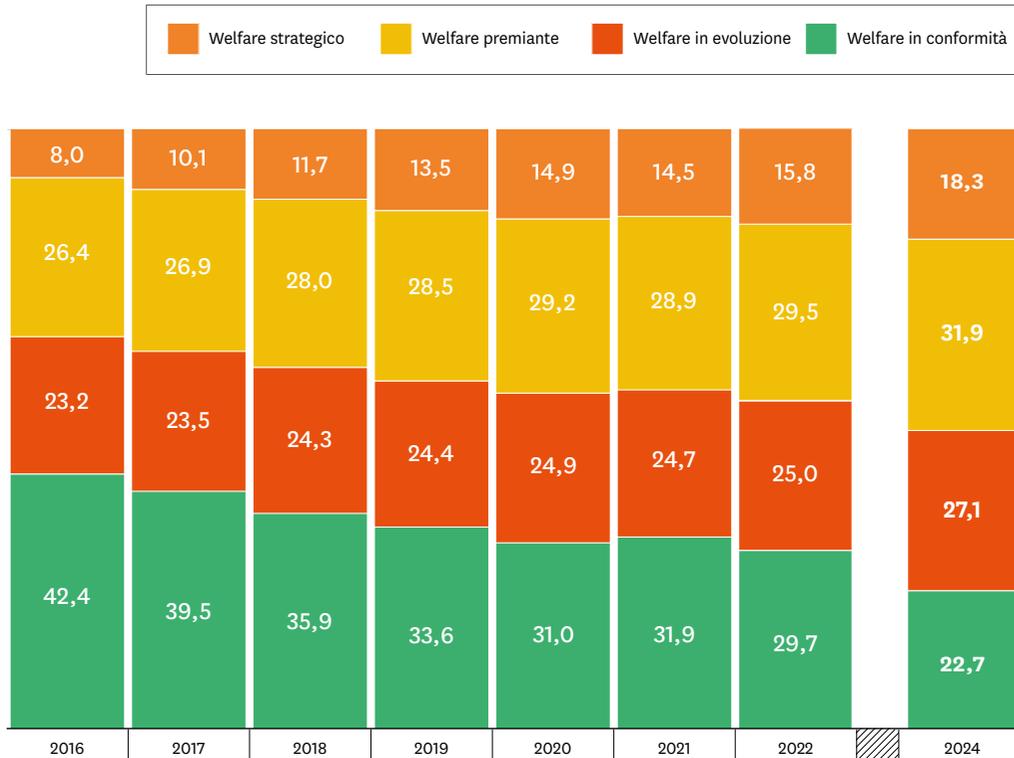
WELFARE DI CONFORMITÀ

Le imprese di questo segmento muovono i primi passi nel welfare aziendale, perlopiù attuando le disposizioni dei contratti collettivi. Nel Lazio sono il 22,7% del totale, in linea con la media italiana del 21,7%.

Profili di welfare aziendale nel Lazio – Trend storico

FIGURA 38

QUOTE % DI IMPRESE



Nota: I dati 2016-2022 sono stati stimati applicando i criteri adottati nell'indagine 2024 sulla base del set di dati comuni a tutte le indagini

Il grafico nella **FIGURA 38** mostra l'evoluzione dei quattro profili nel Lazio. Essi si vanno polarizzando sui due orientamenti definiti del Welfare strategico e del Welfare premiante, entrambi in forte crescita: le imprese del Welfare strategico sono più che raddoppiate in otto anni, passando dal 8% al 18,3%, e quelle del Welfare premiante sono a loro volta aumentate, dal 26,4% al 31,9%.

Le aziende del profilo welfare strategico raggiungono un altissimo livello di proattività

Il profilo del Welfare di conformità nello stesso periodo è diminuito dal 42,4% al 22,7%, con un calo particolarmente rapido negli ultimi due anni.

La crescita del welfare aziendale è dunque trainata dai profili più consapevoli, mentre le imprese che praticano un Welfare di conformità si riducono velocemente, alimentando il segmento intermedio del Welfare in evoluzione. Da questo si dirigono verso gli approcci del Welfare strategico e del Welfare premiante.

Una serie di tavole ci permettono di esaminare in dettaglio le caratteristiche e i comportamenti dei quattro profili.

La **FIGURA 39** mostra la notevole divaricazione tra i quattro gruppi in relazione ai fattori di successo del welfare aziendale. Le imprese del profilo Welfare strategico hanno la maggiore disponibilità di conoscenze specifiche, sono più attive nel coinvolgimento dei lavoratori, nell'analisi dei bisogni e nella comunicazione, sono più propense alla spesa e raggiungono un altissimo livello di proattività (93,7%), attuando politiche di welfare sia per decisione aziendale autonoma che a seguito di iniziative del CCNL e da contratto integrativo.

Indicatori di capacità gestionale per profili di welfare aziendale

FIGURA 39

QUOTE % DI IMPRESE

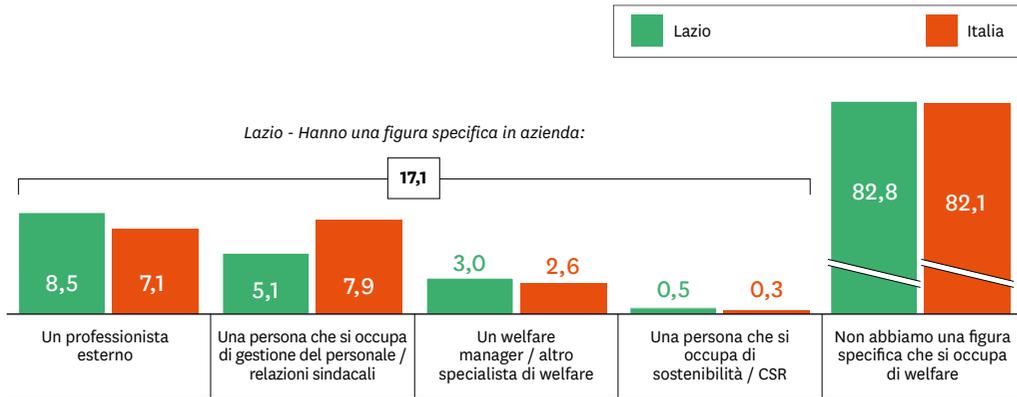
	LAZIO	ITALIA	PROFILO DI WELFARE AZIENDALE (LAZIO)			
			Welfare di conformità	Welfare in evoluzione	Welfare premiante	Welfare strategico
Conoscenza precisa e dettagliata di norme e incentivi fiscali	31,1	30,7	8,1	36,9	45,3	55,5
Coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni di welfare aziendale	37,1	41,0	15,2	44,1	36,8	54,5
Comunicazione sistematica e completa delle iniziative di welfare aziendale ai lavoratori	30,6	34,1	18,1	27,4	33,5	45,7
Analisi dei bisogni e / o misurazioni della soddisfazione dei dipendenti (anche informale)	26,0	31,1	4,8	31,2	25,2	46,9
Costi aggiuntivi per il welfare aziendale	31,3	36,1	9,2	30,5	37,3	49,2
Proattività: almeno una iniziativa aggiuntiva ai CCNL	72,0	75,5	63,2	66,4	69,4	93,7
FONTI ISTITUTIVE DEL WELFARE AZIENDALE						
Prevalenza di iniziative da CCNL	29,7	29,6	38,7	37,7	25,2	18,5
Prevalenza di iniziative da contratto integrativo / regolamento	6,3	5,7	3,5	4,3	10,3	4,7
Prevalenza di iniziative da decisione unilaterale dell'impresa	25,3	28,2	18,5	23,6	27,5	29,7
Mix tra le diverse fonti senza prevalenza di una rispetto alle altre	38,7	36,5	39,3	34,4	37,0	47,1

È interessante osservare, con la **FIGURA 40**, quali figure professionali si occupano di welfare aziendale. Nella maggior parte delle aziende di tutti i profili e tutte le dimensioni non esistono figure specialistiche dedicate. Pochissime, meno dell'1%, hanno un responsabile della sostenibilità o della Corporate Social Responsibility e poche un welfare manager (la media regionale è 3%, sale però esponenzialmente fra le aziende con più di 250 addetti). I professionisti esterni sono utilizzati

Presenza in azienda di figure specialistiche dedicate al welfare aziendale

FIGURA 40

QUOTE % DI IMPRESE



LAZIO

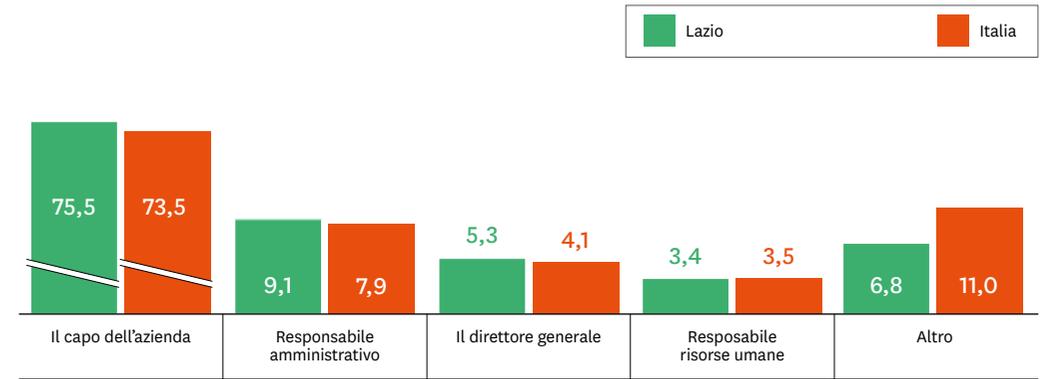
	DIMENSIONE (N. ADDETTI)					PROFILI DI WELFARE AZIENDALE			
	Meno di 10	Da 10 a 50	Da 51 a 100	Da 101 a 250	Da 251 a 1.000	Welfare di conformità	Welfare in evoluzione	Welfare premiante	Welfare strategico
Un professionista esterno	11,2	7,5	5,8	3,3	0,1	11,1	8,4	7,5	7,4
Una persona che si occupa di gestione del personale / relazioni sindacali	1,6	6,4	11,7	18,5	24,4	1,7	4,8	6,6	8,1
Un welfare manager / altro specialista di welfare	0,7	1,8	4,0	5,7	11,5	1,7	2,4	3,3	5,8
Una persona che si occupa di sostenibilità / CSR	0,1	1,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,6	1,8
Non abbiamo una figura specifica che si occupa di welfare	86,4	83,1	78,4	72,4	63,9	85,4	84,3	82,0	76,9

dall'8,5% delle aziende. La quota di aziende che si avvalgono per il welfare di un responsabile del personale o delle relazioni sindacali è del 5,1%, valore che sale al 24,4% nelle aziende con oltre 250 addetti. Conseguentemente, il decisore delle politiche di welfare nel 75,5% dei casi è il capo dell'azienda (**FIGURA 41**).

Decisore delle politiche di welfare aziendale

FIGURA 41

QUOTE % DI IMPRESE



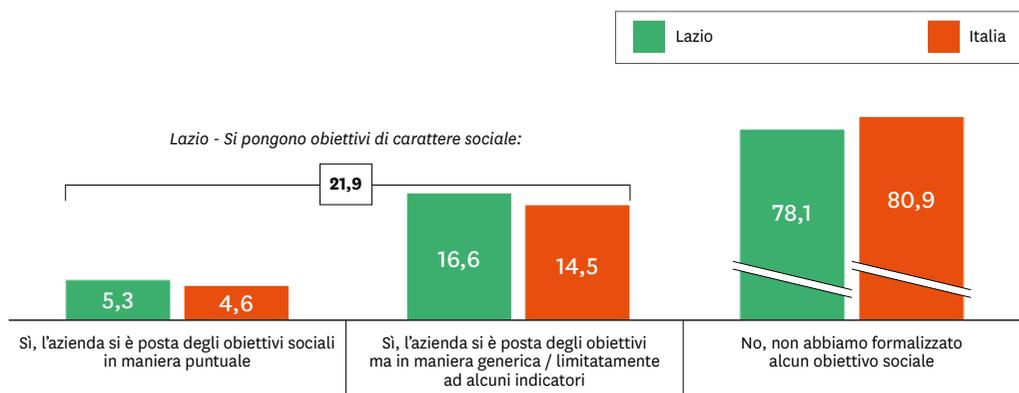
LAZIO

	DIMENSIONE (N. ADDETTI)					PROFILI DI WELFARE AZIENDALE			
	Meno di 10	Da 10 a 50	Da 51 a 100	Da 101 a 250	Da 251 a 1.000	Welfare di conformità	Welfare in evoluzione	Welfare premiante	Welfare strategico
Il capo dell'azienda	80,2	67,7	55,5	47,6	37,2	83,3	79,2	73,0	65,0
Responsabile amministrativo	13,9	11,4	7,4	5,5	2,2	9,7	10,3	8,3	7,9
Il direttore generale	3,8	5,6	9,3	16,4	27,9	0,1	1,8	8,6	10,7
Responsabile risorse umane	0,1	6,8	13,8	19,2	25,5	2,3	2,1	1,6	9,5
Altro	2,0	8,5	14,0	11,3	7,2	4,6	6,5	8,4	6,9

Obiettivi aziendali di carattere sociale

FIGURA 42

QUOTE % DI IMPRESE



LAZIO

	DIMENSIONE (N. ADDETTI)					PROFILI DI WELFARE AZIENDALE			
	Meno di 10	Da 10 a 50	Da 51 a 100	Da 101 a 250	Da 251 a 1.000	Welfare di conformità	Welfare in evoluzione	Welfare premiante	Welfare strategico
Sì, l'azienda si è posta degli obiettivi sociali in maniera puntuale	3,2	7,2	8,7	6,2	13,5	0,1	6,7	8,1	13,3
Sì, l'azienda si è posta degli obiettivi ma in maniera generica / limitatamente ad alcuni indicatori	15,5	15,5	25,7	38,3	29,3	7,3	17,3	14,9	29,4
No, non abbiamo formalizzato alcun obiettivo sociale	81,3	77,3	65,6	55,5	57,2	92,6	76,0	77,0	57,3

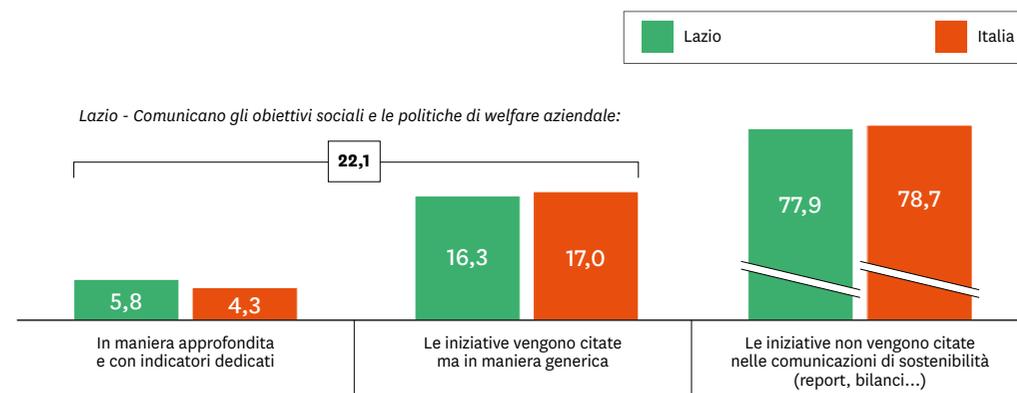
Il welfare aziendale, nell'accezione molto ampia del modello Welfare Index PMI, costituisce gran parte delle politiche sociali d'impresa. Se consideriamo le dieci aree in cui abbiamo classificato il welfare aziendale, accanto a quelle che comprendono i classici benefit per i dipendenti troviamo ambiti di responsabilità sociale allargata quali il sostegno alle famiglie per la cultura e l'educazione dei figli, la tutela dei diritti, delle diversità e dell'inclusione sociale, la responsabilità sociale verso i consumatori e i fornitori, il welfare di comunità⁵.

5. Le dieci aree di Welfare Index PMI sono rappresentate nella figura 15 del primo capitolo.

Comunicazione aziendale su obiettivi sociali e politiche di welfare aziendale

FIGURA 43

QUOTE % DI IMPRESE



LAZIO

	DIMENSIONE(N. ADDETTI)					PROFILI DI WELFARE AZIENDALE			
	Meno di 10	Da 10 a 50	Da 51 a 100	Da 101 a 250	Da 251 a 1.000	Welfare di conformità	Welfare in evoluzione	Welfare premiante	Welfare strategico
In maniera approfondita e con indicatori dedicati	5,4	5,2	3,9	14,7	26,5	5,6	4,3	4,1	11,0
Le iniziative vengono citate ma in maniera generica	7,7	17,5	32,6	23,5	15,4	3,7	16,1	19,1	26,8
Le iniziative non vengono citate nelle comunicazioni di sostenibilità (report, bilanci...)	86,9	77,3	63,5	61,8	58,1	90,7	79,6	76,8	62,2

Dobbiamo quindi chiederci fino a che punto le imprese laziali hanno sviluppato chiare ed esplicite politiche sociali. Nell'ultima edizione dell'indagine abbiamo avviato il monitoraggio di questo tema. Come si vede nella FIGURA 42, si tratta di un movimento in fase iniziale, di cui sono protagoniste le aziende maggiori e appartenenti al profilo Welfare strategico. Complessivamente il 21,9% delle imprese si pongono obiettivi sociali, perlopiù non formalizzati, e solo il 5,3% definiscono obiettivi sociali puntuali con indicatori verificabili di risultato. Queste quote salgono nel segmento delle imprese con più di 250 addetti (42,8% si pongono obiettivi sociali, 13,5% in modo puntuale) e nel profilo Welfare strategico (42,7%, di cui 13,3% in modo puntuale).

La **FIGURA 43** illustra la presenza delle politiche sociali e di welfare nella comunicazione pubblica delle imprese. La maggior parte (77,9%) non pubblicano informazioni sulle loro attività sociali e non redigono un bilancio di sostenibilità. Il 22,1% delle imprese comunicano su questi temi, ma solo il 5,8% con indicatori puntuali. Molto maggiore è lo sforzo di comunicazione delle aziende di dimensione almeno media (oltre 50 addetti) e appartenenti al profilo Welfare strategico. Il 37,8% di queste ultime pubblicano informazioni sulle loro politiche sociali e di welfare, l'11% con indicatori puntuali. La nostra ambizione è che i rapporti di analisi e gli indici proposti da Welfare Index PMI contribuiscano a rendere sempre più trasparente la comunicazione sociale delle medie e piccole imprese.

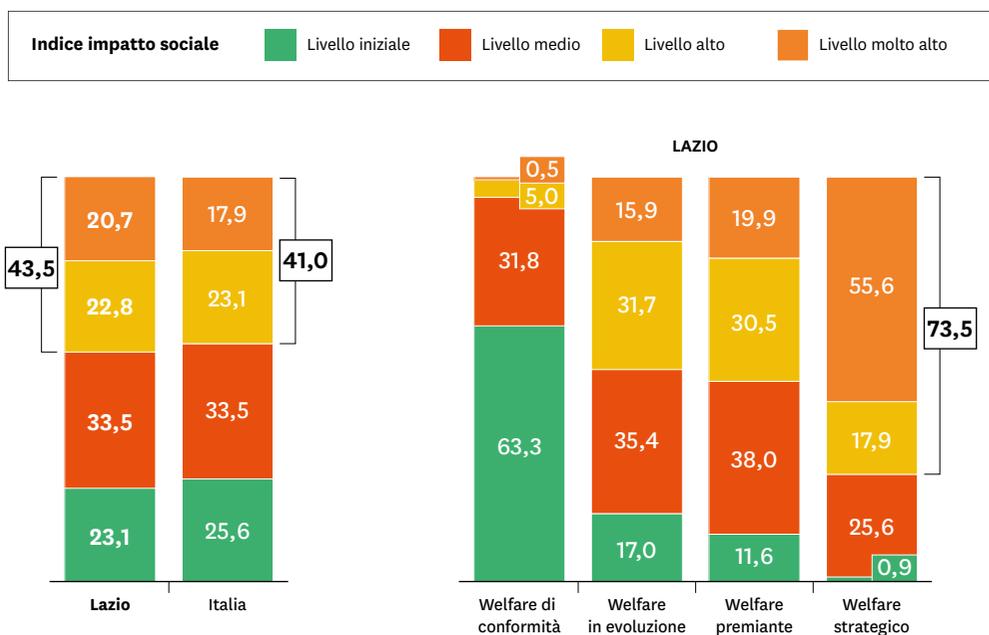
La profilazione delle imprese ci permette ora di esaminare i risultati delle politiche sociali.

Il più sintetico strumento di misurazione è l'indice di impatto sociale, risultante di 43 indicatori di risultato relativi a tutte le aree del wel-

Indice di impatto sociale per profili di welfare aziendale

FIGURA 44

QUOTE % DI IMPRESE



fare aziendale. Si tratta, per esempio, del grado di utilizzo delle misure di welfare in ogni area (quanti dipendenti fanno uso sistematico dei servizi offerti), del valore dei sostegni economici erogati dall'azienda, per le pari opportunità della quota di donne che raggiungono posizioni di responsabilità, per la sicurezza la frequenza di infortuni sul lavoro, per la responsabilità verso consumatori e fornitori l'esistenza di certificazioni e la verifica delle condizioni di lavoro presso i fornitori, per il welfare di comunità l'ammontare dei sostegni offerti dall'azienda alle iniziative sociali nel territorio.

Il 74,5% delle imprese laziali con profilo di Welfare strategico raggiungono un indice elevato di impatto sociale

La **FIGURA 44** mostra la stratificazione dell'indice di impatto sociale nei quattro profili. Mediamente il 43,5 % delle imprese ottengono un indice elevato (alto o molto alto). Il risultato è massimo nel profilo Welfare strategico, nel quale il 73,5% delle imprese raggiungono un indice elevato e il 55,6% un indice molto alto. I due profili intermedi, Welfare premiante e Welfare in evoluzione, sono allineati sui risultati medi generali, mentre le imprese del profilo Welfare di conformità ottengono indici di impatto sociale molto inferiori.

Le considerazioni che emergono da questi dati non sono nuove. Il monitoraggio che svolgiamo da anni non fa che confermare che occorre superare un livello di soglia per ottenere risultati più che proporzionali all'intensità e all'ampiezza delle iniziative. Soprattutto sono determinanti l'impegno sociale coerente dell'impresa, la diffusione a tutti i livelli di una cultura aziendale orientata alla cura del benessere e alla valorizzazione delle persone, la valorizzazione delle iniziative con la comunicazione e il coinvolgimento dei lavoratori. È insomma determinante gestire il welfare aziendale come un fattore strategico per l'impresa.

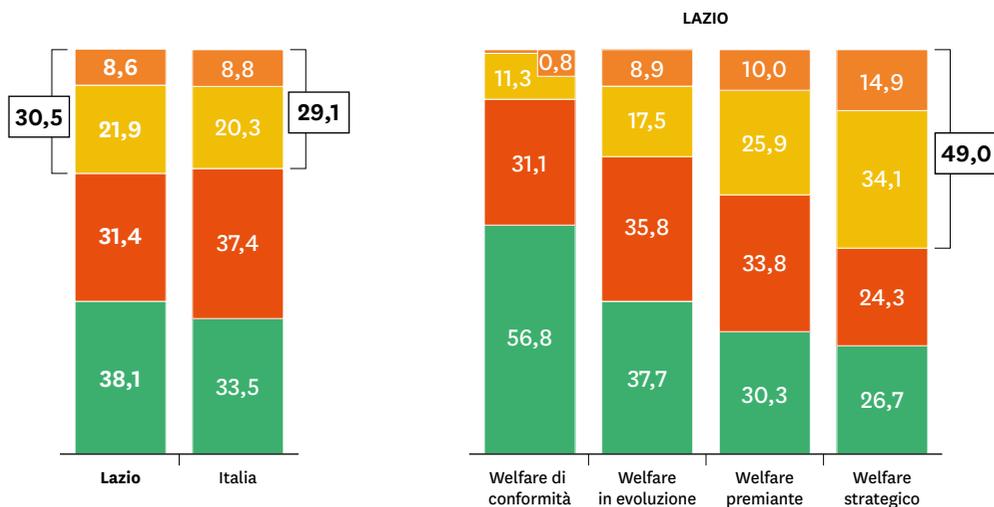
Le tavole seguenti approfondiscono queste considerazioni valutando la conoscenza, il gradimento e l'utilizzo delle misure di welfare aziendale da parte dei lavoratori, secondo la percezione delle imprese.

Come migliorare il riconoscimento dei lavoratori e l'utilizzo dei servizi di welfare aziendale? A questa domanda se ne possono aggiungere altre. È possibile che la diffusione stessa delle iniziative di welfare, oggi presenti nella maggior parte dei contratti collettivi e integrativi, ne riduca il valore distintivo? È in atto una banalizzazione del welfare

Conoscenza del welfare aziendale da parte dei lavoratori

FIGURA 45

QUOTE % DI IMPRESE



aziendale agli occhi dei lavoratori? La nostra indagine conferma che questo rischio esiste, ma ne individua alcune cause e i relativi antidoti.

Abbiamo già osservato che i casi di maggior successo sono quelli delle imprese più proattive, che sviluppano iniziative originali che danno il

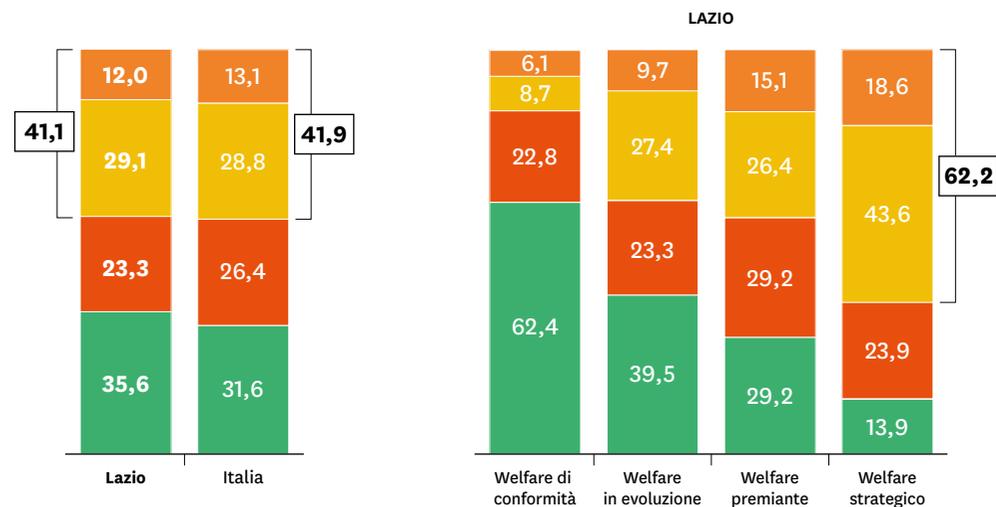
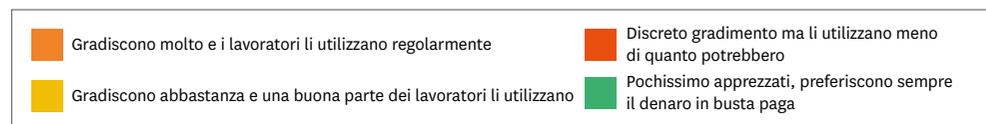
Le imprese che integrano il welfare nella strategia ottengono risultati superiori e maggiore coinvolgimento dei lavoratori in termini di conoscenza e gradimento dei servizi

senso della cura da parte dell'azienda del benessere dei propri collaboratori, e che generano un senso di comunità. Abbiamo anche evidenziato l'importanza del modo in cui sono gestite le politiche di welfare: individuare i bisogni più rilevanti, coinvolgere i dipendenti, comunicare le iniziative in modo efficace. Inoltre, l'analisi dei profili aziendali ha dimostrato che le imprese che concepiscono il welfare come una leva strategica, e non solo come componente

Gradimento dei servizi di welfare aziendale da parte dei lavoratori

FIGURA 46

QUOTE % DI IMPRESE



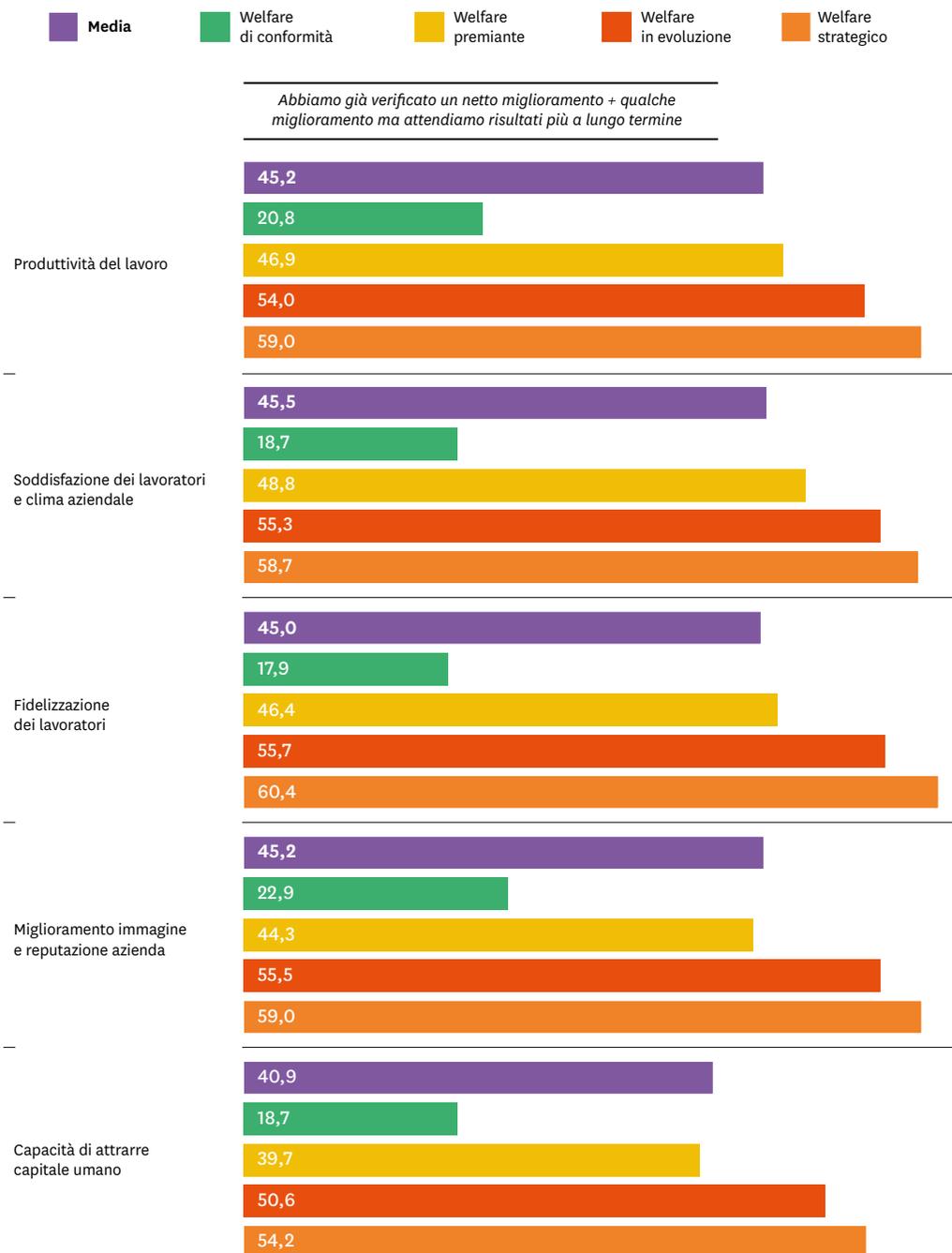
del sistema premiante, ottengono risultati, sintetizzati dall'indice di impatto sociale, molto migliori della media.

Queste considerazioni valgono anche sulla questione di come evitare il rischio della banalizzazione, ovvero come generare nei lavoratori una maggiore consapevolezza del valore dei servizi erogati e massimizzarne l'utilizzo. Si osservino a questo proposito le **FIGURE 45 E 46**, sulla conoscenza e il gradimento dei servizi di welfare secondo quanto risulta alle aziende. Su questi temi il Lazio è leggermente avanti rispetto all'Italia, mentre è netto il divario tra i profili aziendali. Nel profilo Welfare strategico il 49% delle imprese laziali ottengono una conoscenza dei servizi, da parte dei lavoratori, ottima o abbastanza dettagliata (contro una media del 30,5%), e il 73,3% una conoscenza almeno generale (contro una media del 61,9). Nello stesso profilo oltre sei imprese su dieci (62,2%) ottengono livelli ottimi o buoni di gradimento dei servizi, mentre la media è del 41,1%.

Risultati percepiti del welfare aziendale nel Lazio per profili

FIGURA 47

QUOTE % DI IMPRESE



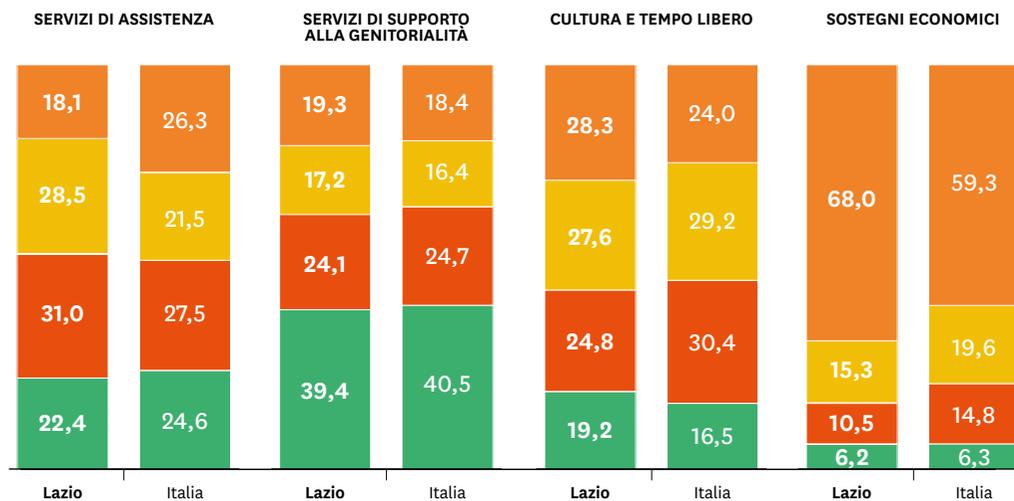
Nella FIGURA 47 esponiamo i risultati indicati dai responsabili aziendali in termini di miglioramento della produttività, soddisfazione dei lavoratori e clima aziendale, fidelizzazione dei lavoratori, miglioramento dell'immagine e della reputazione. La maggior parte delle aziende non dispongono di strumenti che permettano di verificare l'impatto del welfare aziendale, e pertanto più della metà non dichiarano valutazioni di efficacia. Mediamente il 45% delle imprese laziali hanno verificato impatti positivi o hanno percepito segnali incoraggianti di efficacia del welfare sulle performance aziendali. Il valore dei risultati positivi cresce coerentemente in relazione ai diversi livelli di welfare, con imprese dal welfare strategico che registrano risultati positivi tra il 54% e il 60% dei casi.

Non tutte le aziende sono pienamente soddisfatte per il riconoscimento di valore da parte dei lavoratori e per l'utilizzo dei servizi ad essi offerti. Il grado di utilizzo è molto differenziato secondo il tipo di servizi, come si vede nella FIGURA 48. È massimo per i benefit economi-

Utilizzo dei servizi di welfare aziendale da parte dei lavoratori secondo le imprese

FIGURA 48

QUOTE % DI IMPRESE - BASE: IMPRESE CON ALMENO UNA INIZIATIVA NELL'AREA



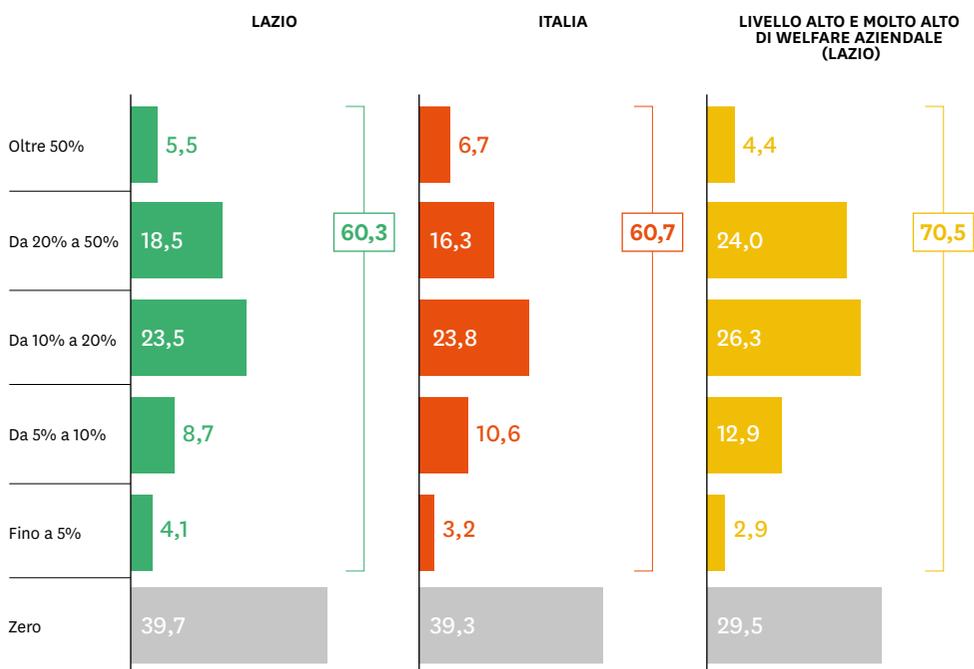
ci, mentre i sostegni alla genitorialità solo in 19 aziende su cento sono utilizzati dalla maggior parte dei dipendenti che ne avrebbero diritto⁶. Altri servizi come quelli di assistenza o le iniziative culturali e per il tempo libero sono utilizzati dalla maggior parte dei potenziali beneficiari in circa metà delle aziende. E su questo tema non si verificano sostanziali differenze tra il Lazio e il resto dell'Italia.

Volgiamo ora l'attenzione ai principali impatti sociali del welfare aziendale, utilizzando alcuni indicatori di risultato ottenuti dall'indagine. Esamineremo le relazioni del welfare aziendale con la crescita dell'occupazione, l'affermazione professionale delle donne, l'inserimento dei giovani, il sostegno delle imprese alle comunità, il coinvolgimento del terzo settore e dei fornitori.

Nuove assunzioni sul totale lavoratori nell'ultimo anno

FIGURA 49

QUOTE % DI IMPRESE



6. I dati della figura 48 si riferiscono alle sole aziende che attuano le iniziative di welfare indicate.

Anzitutto l'occupazione, la cui dinamica generale è illustrata dalle **FIGURE 49** (nuove assunzioni) e **FIGURA 50** (saldo tra assunzioni e uscite di lavoratori). In entrambi i casi esiste una evidente correlazione tra il livello di welfare e le performance occupazionali. Le aziende laziali che hanno segnalato un saldo positivo dei dipendenti superiore al 3% sono il 26,7% del totale, ma salgono al 39,3% tra quelle con livello di welfare alto o molto alto. Il welfare aziendale ha una funzione determinante nel promuovere la partecipazione al lavoro e il successo professionale delle donne.

Welfare e occupazione sono connessi: le imprese con un welfare più maturo crescono di più in termini di nuove assunzioni e saldo occupazionale

Saldo tra assunzioni e uscite di lavoratori nell'ultimo anno

FIGURA 50

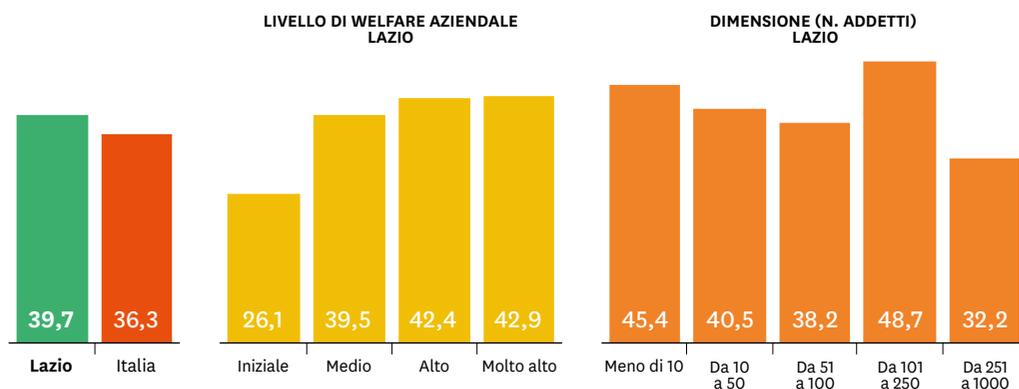
QUOTE % DI IMPRESE



Quota di donne sul totale lavoratori

FIGURA 51

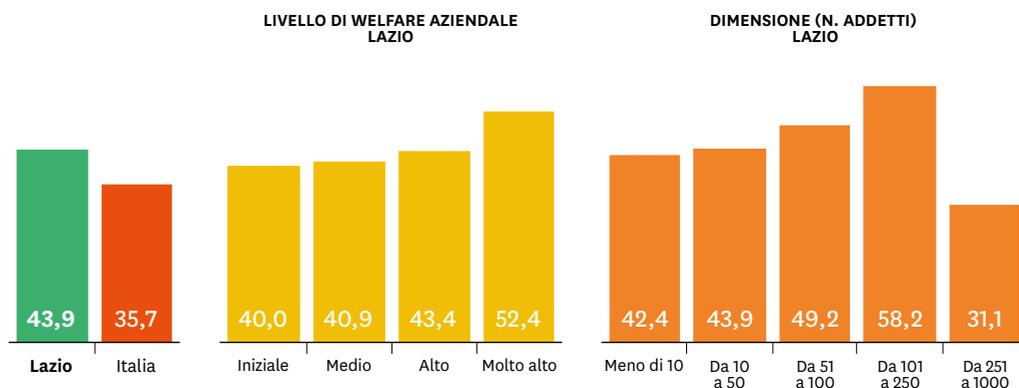
QUOTE % DI LAVORATORI



Quota di donne nei ruoli di responsabilità

FIGURA 52

QUOTE % DI LAVORATORI



La quota delle donne sul totale dei dipendenti nel Lazio è del 39,7% (FIGURA 51). Notevole anche la correlazione con il livello di welfare aziendale: dal 26,1% di donne nelle aziende a livello di welfare iniziale al 42,9% nelle aziende con livello di welfare molto alto.

Ma ancor più significativa della condizione femminile è la quota di donne in ruoli di responsabilità, esposta nella FIGURA 52. Nella nostra indagine, riguardante imprese in molti casi a conduzione familiare, abbiamo volutamente evitato una classificazione meramente contrattuale di questi ruoli (dirigenti e quadri direttivi), preferendo una defi-

nizione meno formale e più sostanziale. La quota di donne in posizioni di responsabilità è del 40% nelle imprese a livello di welfare iniziale, e aumenta fino al 52,4% nelle aziende ad alto livello di welfare.

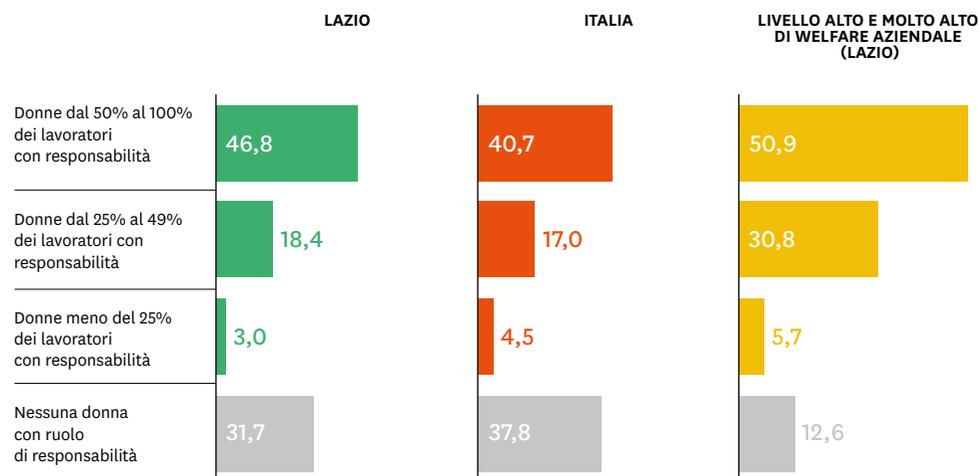
Il grafico della FIGURA 53, che rappresenta la distribuzione media delle imprese suddivise per quote di donne con ruoli di responsabilità, ha una interessante forma a C tanto per il Lazio quanto per l'Italia: le imprese si concentrano agli estremi, si dividono tra quelle in cui esistono condizioni effettive di pari opportunità e quelle in cui per le donne le possibilità di affermazione sono di fatto negate, mentre le posizioni intermedie sono poco popolate. Del tutto diversa è la distribuzione nelle imprese con livello alto o molto alto di welfare aziendale: il 50,9% hanno una quota di donne almeno pari alla metà dei manager e il 30,8% hanno una quota di donne tra il 25% e il 50%; dunque nell'insieme l'81,7% di queste imprese hanno una quota di donne superiore al 25%, e solo il 12,6% non hanno alcuna donna in ruoli di responsabilità.

Le correlazioni statistiche non dovrebbero mai essere interpretate semplicisticamente come relazioni di causa-effetto. In altri termini, noi non pensiamo che questi dati significhino che il welfare aziendale possa costituire, da solo, il fattore capace di attuare le pari opportunità. Ma le numerose storie aziendali che abbiamo raccolto corroborano le evidenze emergenti dai dati, e confermano l'idea che il welfare aziendale offra numerosi e importanti contributi all'affermazione profes-

Quota di imprese per presenza femminile nei ruoli di responsabilità

FIGURA 53

QUOTE % DI IMPRESE



nale delle donne: una maggiore attenzione ai diritti, provvedimenti che aumentano la flessibilità organizzativa e dei tempi di lavoro, l'introduzione di servizi di facilitazione per le famiglie e che aiutano a conciliare gli impegni del lavoro con quelli della vita personale (anche a sostegno della maternità), e nei casi più avanzati lo sviluppo di progetti formativi per promuovere la leadership femminile. Ma la cosa più importante è che queste misure indicano un cambiamento generale nella cultura delle aziende: segnalano l'orientamento dei vertici aziendali a valorizzare le persone e sostenere la diversità e la parità dei generi.

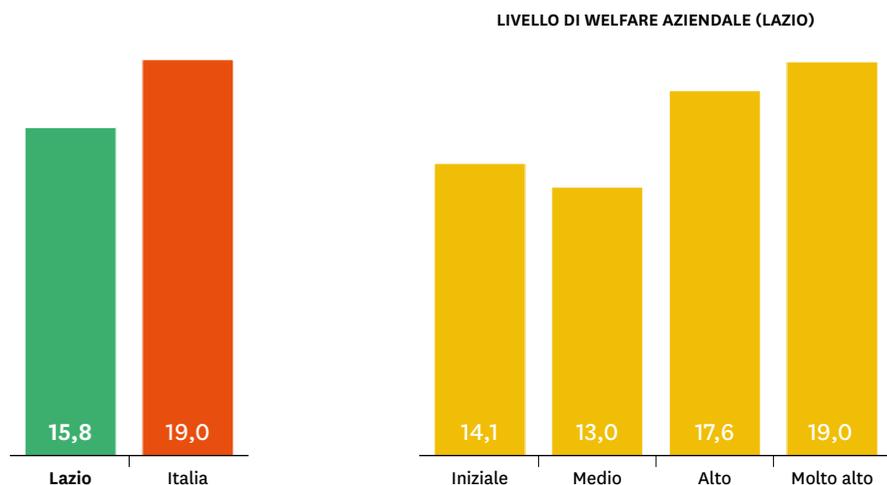
Il welfare aziendale contribuisce inoltre a facilitare l'avviamento dei giovani al lavoro.

La quota dei lavoratori sotto i 30 anni nelle aziende laziali è del 15,8%, con piccole variazioni secondo i livelli di welfare aziendale (FIGURA 54). I grafici delle FIGURE 55 E 56 illustrano l'utilizzo di stagisti e la conversione degli stage in lavoro stabile. La quota di stagisti sui dipendenti e la quota dei rapporti di stage convertiti in assunzioni crescono in relazione al livello di welfare. Le imprese laziali con livello di welfare aziendale molto alto hanno un tasso di conversione del 60,7%, superiore di 12 punti rispetto alle imprese con livello di welfare iniziale (48,8%). Concludiamo il capitolo sulla misurazione dell'impatto con alcuni dati riguardanti il welfare di comunità.

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

FIGURA 54

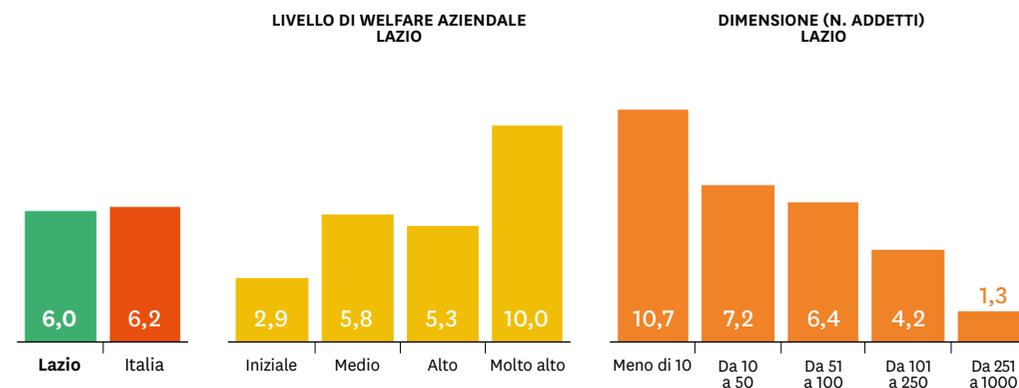
QUOTE % DI LAVORATORI



Quota di stagisti sulla popolazione aziendale

FIGURA 55

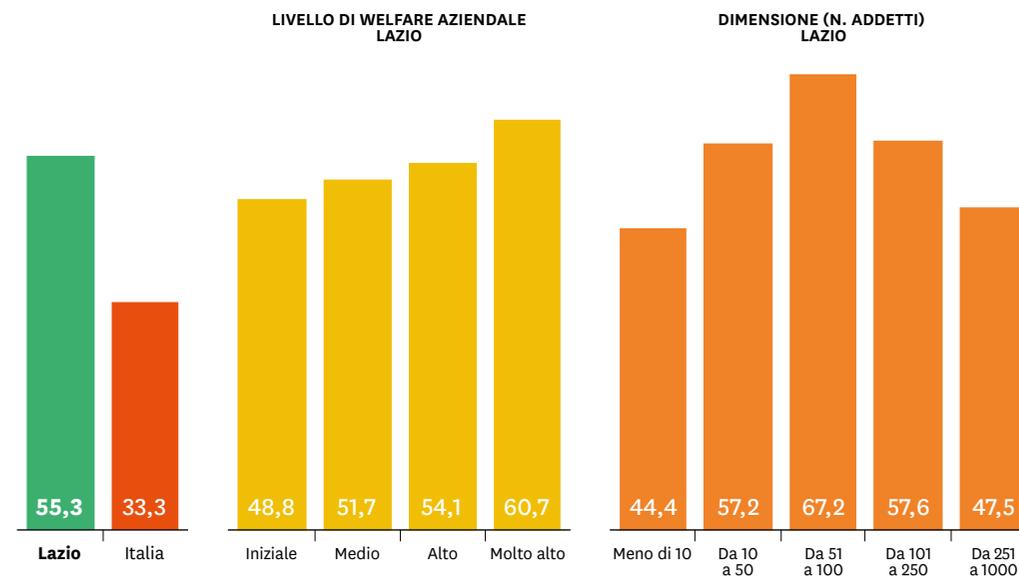
QUOTE % DI LAVORATORI



Quota di rapporti di stage convertiti in assunzioni

FIGURA 56

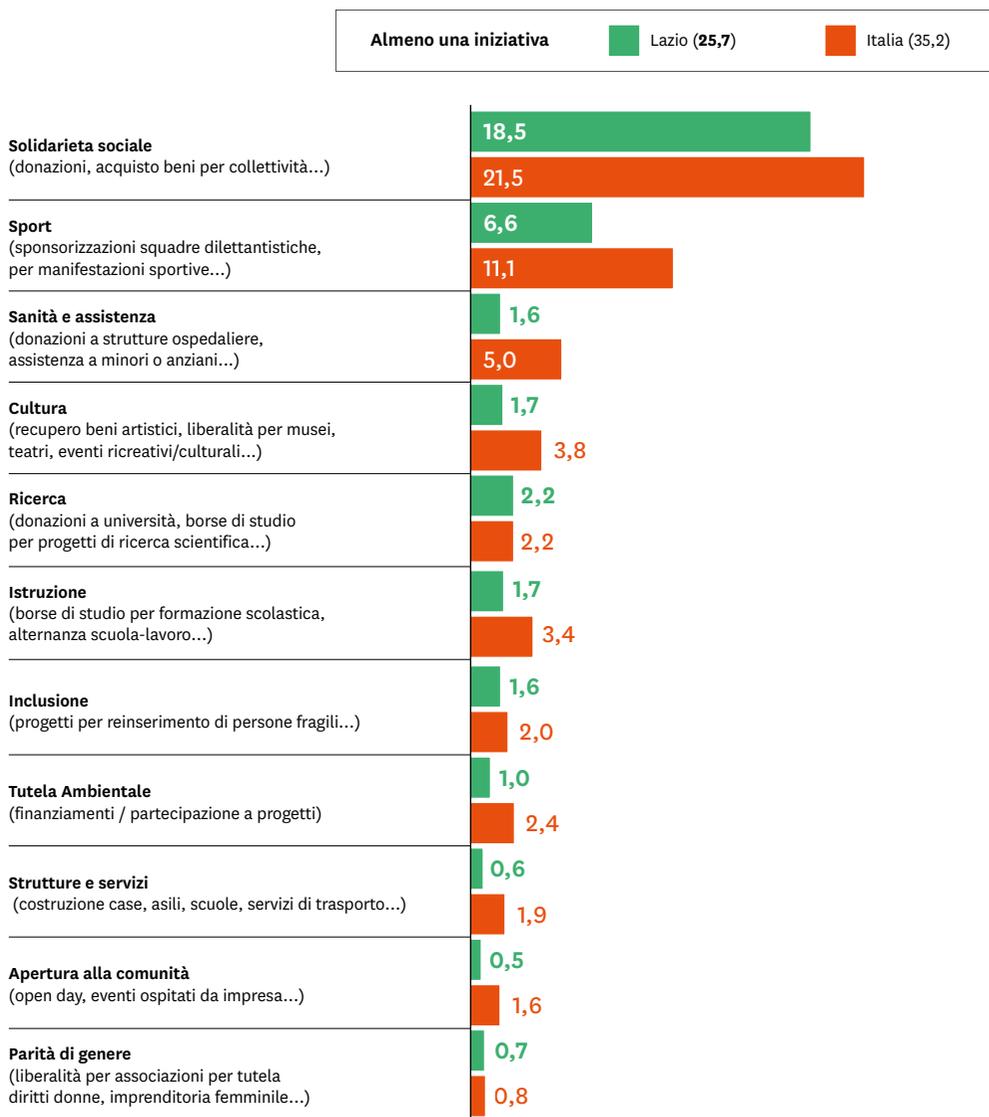
QUOTE % DI LAVORATORI IN STAGE - BASE: IMPRESE CON ALMENO UNO STAGISTA



Iniziative di welfare di comunità

FIGURA 57

QUOTE % DI IMPRESE



Il welfare di comunità è un'area che vede le imprese laziali impegnate in numerose iniziative a sostegno delle istituzioni e delle iniziative sociali nel territorio: la FIGURA 57 ne dà una descrizione, indicando quante imprese attuano almeno una iniziativa tra quelle indicate. Le più frequenti sono donazioni a beneficio di enti e a vantaggio della comunità locale. Segue un ventaglio molto ampio di iniziative a sostegno di sport, sanità e assistenza, istruzione, cultura, inclusione sociale, tutela ambientale e per la generazione di servizi nel territorio quali asili, scuole, sistemi di trasporto.

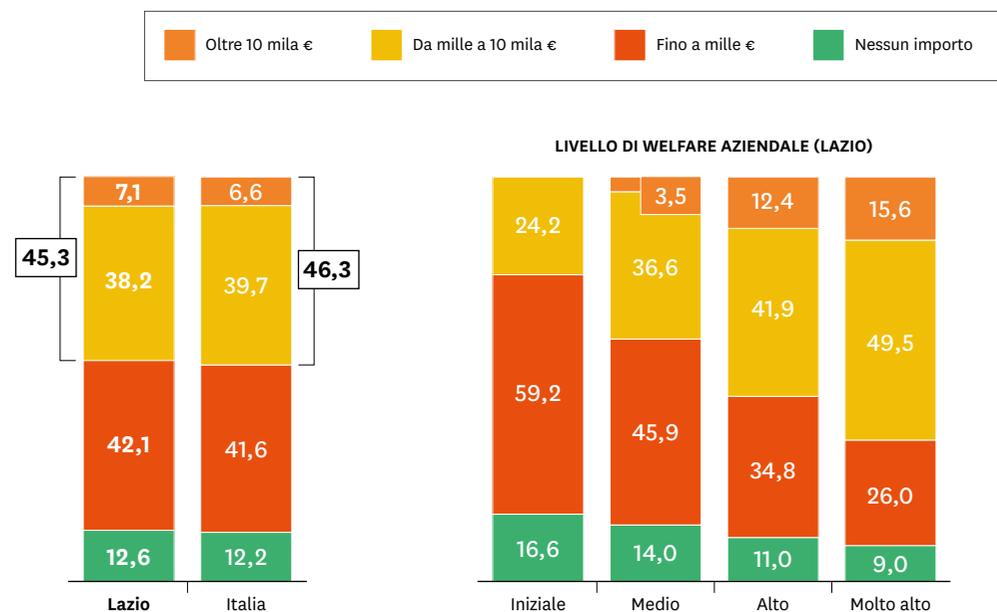
Tra le misure di impatto abbiamo considerato l'entità dei contributi versati (FIGURA 58). Le imprese che versano contributi significativi, misurabili in decine di migliaia di euro, crescono in funzione dei livelli di welfare. Sono nulle fra quelle a livello iniziale e salgono sino al 15,6% fra le imprese a livello di welfare aziendale molto alto.

Un fattore che può contribuire allo sviluppo delle iniziative di welfare di comunità è la cooperazione tra le imprese e gli enti del terzo setto-

Contributi erogati dalle imprese a favore della comunità locale

FIGURA 58

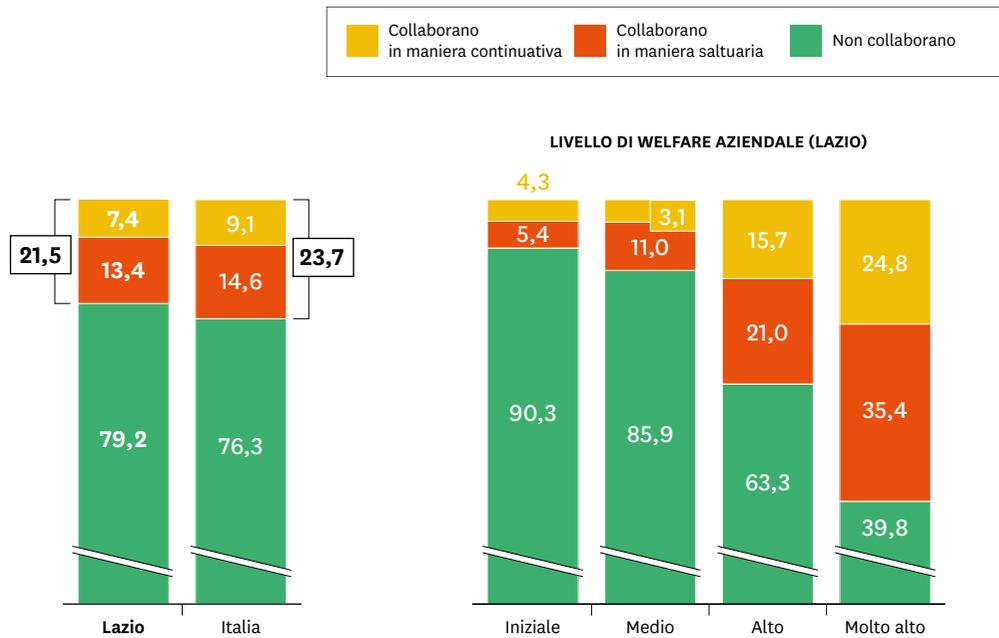
QUOTE % DI IMPRESE - BASE: IMPRESE CON ALMENO UNA INIZIATIVA A FAVORE DELLA COMUNITÀ LOCALE



Rapporti di collaborazione con realtà del Terzo settore (non profit)

FIGURA 59

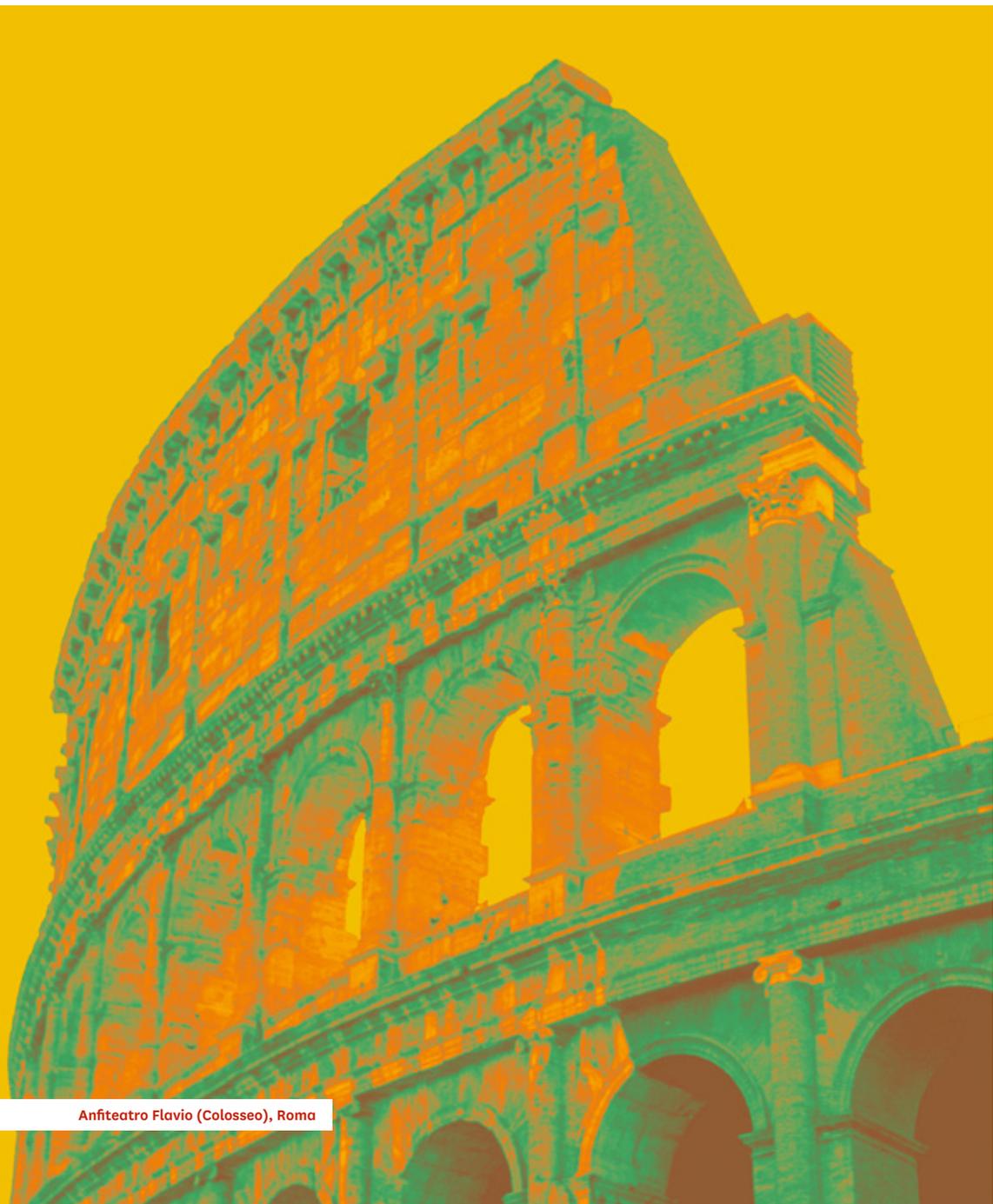
QUOTE % DI IMPRESE



Il welfare aziendale rafforza il legame con il terzo settore: oltre il 60% delle imprese più evolute attiva collaborazioni sociali

re. Le imprese laziali che hanno rapporti di collaborazione con organizzazioni non profit sono complessivamente il 21,5%, e di queste il 7,4% hanno rapporti continuativi (FIGURA 59). Anche in questo ambito l'impatto delle imprese più impegnate nel welfare aziendale è molto superiore alla media: quelle con livello di welfare molto alto hanno una quota di collaborazione col terzo settore del 60,2%, e una collaborazione continuativa nel 24,8% dei casi, mentre le imprese a livello iniziale hanno una quota di collaborazione minima, del 9,7%, e continuativa intorno il 4%.

3. L'impatto del welfare aziendale sui risultati economici delle imprese



Anfiteatro Flavio (Colosseo), Roma

Nelle ultime quattro edizioni, a partire dal 2020, Welfare Index PMI si è avvalso della collaborazione di Cerved per analizzare i bilanci delle imprese e correlare i risultati economici agli indicatori di welfare aziendale. L'analisi pubblicata nell'ultima edizione del rapporto nazionale è particolarmente significativa perché evidenzia l'impatto positivo del welfare aziendale sui risultati delle imprese in tutto il percorso di ripresa dalla pandemia, passando per la crisi energetica e inflattiva, sino all'attuale fase di moderata crescita⁷.

Oggi disponiamo dei bilanci aggiornati al 2023, e in questo capitolo pubblichiamo i principali risultati di un'analisi fatta su un sottocampione di 285 imprese del Lazio⁸.

Abbiamo considerato come indicatori di produttività il fatturato per addetto e il MOL (margine operativo lordo) per addetto, come appare nelle **FIGURE 60 E 61**.

I due grafici mostrano l'andamento positivo delle produttività nel Lazio. Nel 2021, anno di ripresa post Covid, il fatturato per addetto è cresciuto del 15,1%, e il MOL per addetto del 35,8. Nel 2022 la produttività è ulteriormente aumentata: +18,2% il fatturato per addetto, +22% il MOL per addetto. Nel 2023 i due indicatori hanno continuato a crescere con un incremento di +6,5% per il fatturato per addetto e +30,8% per il MOL.

Ma gli indicatori di produttività sono differenziati in relazione ai livelli di welfare aziendale. Nel 2023 il fatturato per addetto è stato di 335 mila euro nelle imprese a livello di welfare elevato, poco meno della metà (143 mila euro) nelle imprese a livello medio e un terzo (133 mila euro) in quelle a livello iniziale.

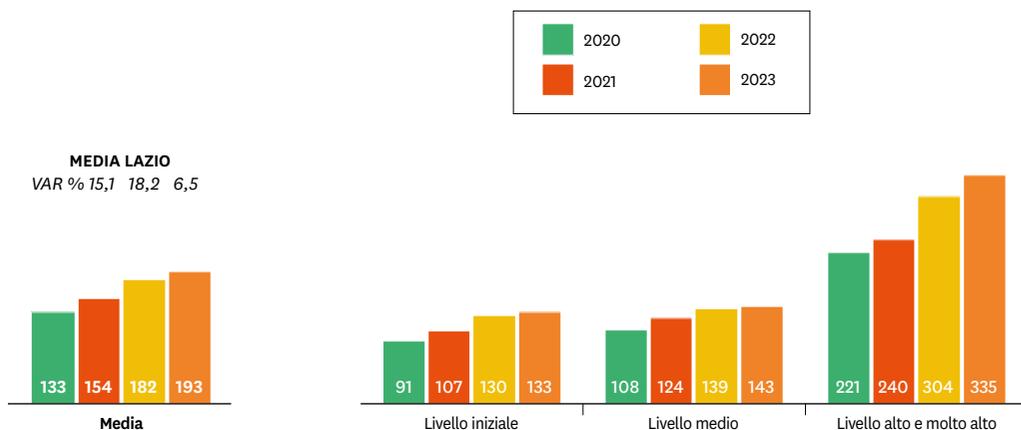
7. Welfare Index PMI – Rapporto 2024, Capitolo 4: Gli impatti del welfare aziendale sui risultati di business. Analisi Cerved su un campione di 4.200 bilanci relativi agli esercizi 2019 – 2020 – 2021 – 2022.

8. Il sottocampione considerato comprende le società di capitale residenti in Lazio che avevano partecipato all'ultima edizione dell'indagine Welfare Index PMI. Ricordiamo che il progetto coinvolge le PMI da 6 a 1.000 addetti. Non sono quindi considerate le imprese diverse dalle società di capitale (società di persone e organizzazioni non profit), le microimprese fino a 5 addetti e le grandi imprese con più di 1.000 addetti. Per questo motivo i dati esposti in questo capitolo, quali gli indici di produttività, di redditività e gli andamenti occupazionali non corrispondono ai dati regionali delle statistiche ufficiali.

Produttività per livelli di welfare aziendale - 1

FIGURA 60

FATTURATO PER ADDETTO (MIGLIAIA DI EURO)



Il welfare aziendale genera valore: nel Lazio le imprese più attive ottengono performance superiori

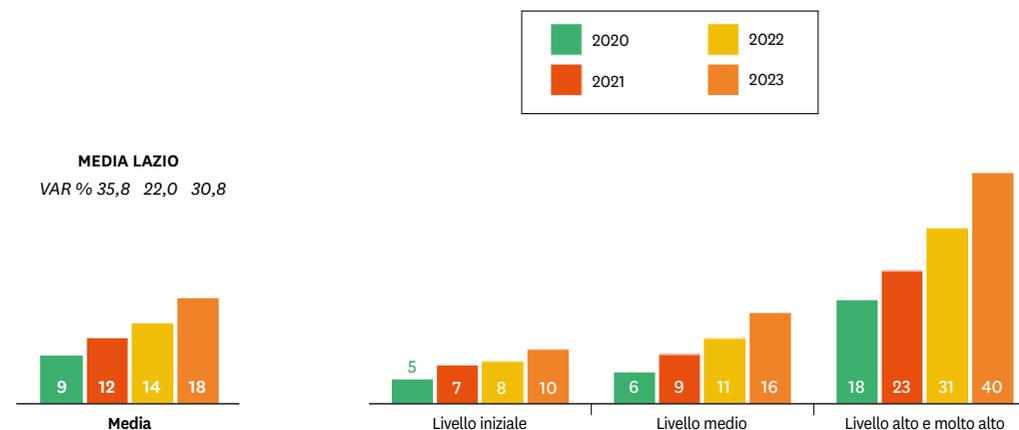
Le imprese a livello di welfare elevato hanno raggiunto nel 2023 un MOL per addetto di 40 mila euro: quasi tre volte quello delle imprese a livello medio (16 mila euro) e quattro volte quello delle imprese a livello iniziale (10 mila euro). È inoltre notevole la differente velocità di crescita: le imprese a livello di welfare elevato hanno aumentato il MOL pro capite di 9 mila euro dal 2022 al 2023 e di 22 mila euro dal 2020 al 2023, mentre negli altri segmenti la variazione è stata molto più lenta.

L'esame del margine operativo lordo ci porta a valutare la redditività delle imprese laziali. L'indice scelto è il rapporto tra MOL e fatturato. Come appare nella FIGURA 62, le PMI del Lazio hanno registrato una crescita raggiungendo un livello di redditività del 9,5% nel 2023. Le imprese con livello di welfare elevato hanno riscontrato una crescita maggiore, raggiungendo nel 2023 una redditività del 13%. Un valore più che doppio di quello delle imprese a livello iniziale (5,2%).

Produttività per livelli di welfare aziendale - 2

FIGURA 61

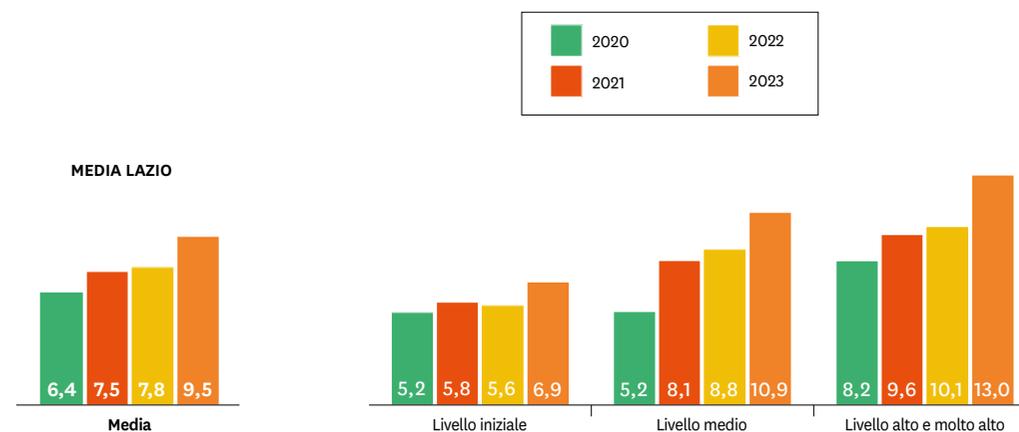
MARGINE OPERATIVO LORDO PER ADDETTO (MIGLIAIA DI EURO)



Redditività per livelli di welfare aziendale

FIGURA 62

MARGINE OPERATIVO LORDO / FATTURATO (%)



L'ultimo grafico (FIGURA 63) mostra come il welfare aziendale ha influenzato l'evoluzione dell'occupazione nel Lazio. L'andamento del lavoro dal 2020 al 2023 nelle aziende a livello di welfare iniziale è stato di modesta crescita: 4%. Nello stesso periodo le aziende a livello di welfare medio ottenevano una crescita maggiore, dell'8,4%, mentre quelle a livello di welfare elevato aumentavano l'occupazione in modo sostenuto, del 27%.

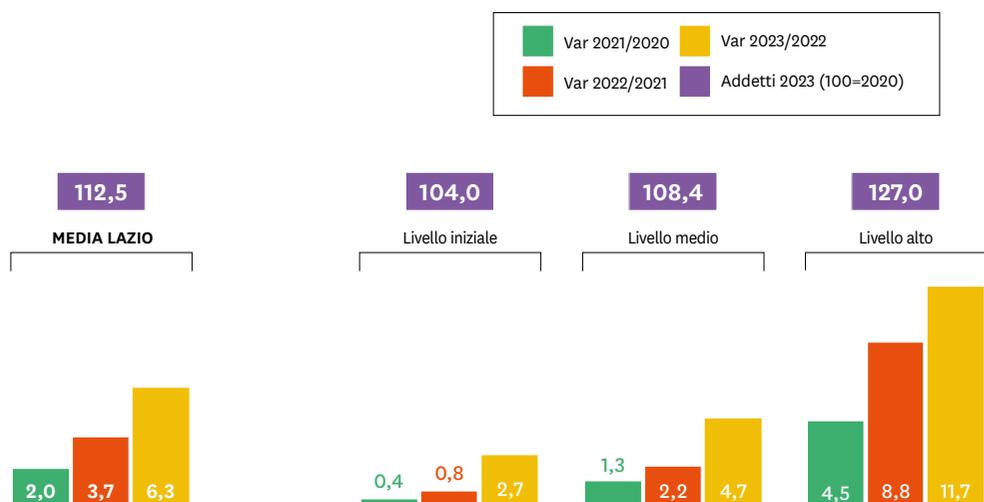
In sintesi, le imprese con politiche di welfare evolute, nel Lazio come nel resto del paese, ottengono performance superiori di produttività del lavoro e redditività aziendale, e contribuiscono più della media alla crescita dell'occupazione.

Come abbiamo già sostenuto in altri capitoli di questo rapporto, non intendiamo interpretare queste evidenze statistiche in modo semplicistico. La relazione tra le misure del welfare aziendale e i risultati del business può essere letta in entrambe le direzioni e, soprattutto, non riteniamo giustificato indicare un singolo fattore come determinante unica del successo. Ma non c'è dubbio, alla luce dei dati esaminati, che le politiche di welfare aziendale siano una leva, assieme ad altre, di una efficace e lungimirante gestione d'impresa. Esse segnalano una cultura

Occupazione per livelli di welfare aziendale

FIGURA 63

VARIAZIONI % DEL NUMERO DI ADDETTI



di management capace di valorizzare il capitale umano e di gestire in modo positivo le complesse relazioni sociali e di mercato in cui l'azienda è inserita. Queste considerazioni sono confortate, oltre che dall'analisi dei bilanci, dalle numerose storie aziendali documentate in otto anni dal progetto Welfare Index PMI.

Contribuendo al successo dell'impresa, il welfare aziendale agisce come fattore di crescita dell'occupazione e di coesione sociale per il territorio a cui l'impresa appartiene.

Le imprese laziali con welfare evoluto guidano crescita occupazionale, produttività e innovazione, rafforzando il welfare regionale

Ma agisce anche come generatore di ricchezza che le imprese possono parzialmente investire nel rinnovamento del sistema di welfare del nostro paese. Una ricerca Cerved - Innovation Team ha stimato in 785 miliardi la spesa complessiva di welfare pubblico e privato in Italia⁹. La fonte di finanziamento principale è la spesa pubblica (80%), seguita dalla spesa diretta delle famiglie (17%). Ma né la spesa pubblica né la spesa delle famiglie sono in grado di crescere in valore reale nei prossimi anni, in un contesto di debolezza del PIL e stagnazione dei redditi. Il welfare aziendale e collettivo è la componente più piccola del sistema (3%) ma può espandere significativamente il proprio ruolo e il proprio contributo, soprattutto nei servizi di prossimità. Può farlo grazie alla consapevolezza acquisita dalle imprese dell'impatto positivo delle iniziative di welfare sui risultati aziendali.

Il Lazio può dunque contare sul proprio robusto sistema di imprese per innovare e sviluppare il sistema regionale di welfare.

9. Bilancio di welfare delle famiglie italiane 2023, Cerved - Innovation Team.

4. Aree di impatto sociale



Arco di Tito, Fori Imperiali, Roma

Questo capitolo ha come focus l'analisi del contesto sociale nel Lazio e dei servizi disponibili in cinque macroaree: salute e assistenza, pari opportunità e conciliazione vita – lavoro, istruzione e mobilità sociale, previdenza, povertà e fragilità sociale. Per ogni area presenteremo un'analisi dei bisogni delle famiglie, basata su dati pubblici. Misureremo inoltre le prestazioni offerte dal welfare aziendale, utilizzando i dati di Welfare Index PMI, per evidenziare il contributo che le imprese sono in grado di dare al necessario rinnovamento del welfare pubblico e privato.

Questa analisi segue gli indirizzi del position paper “Il contributo del welfare aziendale al rinnovamento del welfare italiano”, pubblicato con il Rapporto Welfare Index 2022. In esso si sostiene che l'iniziativa sociale delle imprese, per la vicinanza che queste hanno ai lavoratori, alle famiglie e al territorio, permette di generare soluzioni efficienti perché focalizzate sui bisogni locali, creando le condizioni per generare un nuovo welfare di comunità. È dunque possibile puntare sulla partnership tra istituzioni pubbliche, imprese private e organizzazioni del terzo settore per innovare i modelli di servizio e rafforzare la coesione sociale.

4.1

Salute e assistenza

Quella della salute e dell'assistenza è, sotto il profilo dell'impatto sociale, l'area più rilevante del welfare aziendale.

Il Lazio dispone di un robusto sistema sanitario, con una rete ospedaliera solida, seppur con importanti differenze territoriali tra Roma e le restanti province laziali¹⁰. I posti letto in regione, per acuti e in regime ordinario, sono 3,4 ogni 1.000 abitanti, superiori alla media nazionale di 3¹¹. Tuttavia si è verificata nel tempo una progressiva

10. Fonte: Bes, 2023

11. Fonte: Eurostat, 2022.

contrazione delle capacità recettive del sistema sanitario, e negli ultimi vent'anni nel Lazio come in Italia e in tutti i paesi più sviluppati si è attuato un processo di deospedalizzazione che ha comportato una forte diminuzione della quota di posti letto. Permane in ogni caso, in questo indice, un notevole gap tra l'Italia e i principali paesi europei¹².

La spesa sanitaria in Italia è inferiore rispetto agli altri paesi europei, con maggiore ricaduta sulle famiglie più vulnerabili

Il sistema sanitario laziale vede una rilevante presenza del settore privato. In questa regione i servizi privati incidono per il 24,8% sulla spesa totale del SSN, contro una media nazionale del 17,5% nel 2022. Per quanto riguarda le capacità di ricovero, le strutture private accreditate offrono in regione il 53% dei posti letto totali, mentre la media italiana è del 32%. È molto significativo anche il contributo dei servizi privati alla medicina di prossimità: il 53% delle 1.609 strutture sanitarie territoriali del Lazio sono strutture private accreditate (la media italiana è del 57%), quota aumentata negli ultimi 25 anni (era del 46% nel 1998)¹³. Nel Lazio sono privati il 72% degli ambulatori e laboratori, il 79% delle strutture di cura residenziali e il 23% di quelle semiresidenziali.

È ben difficile, dunque, prescindere dagli investimenti privati se si intende attuare il progetto, che costituisce uno dei principali obiettivi del PNRR, di rinnovare il nostro sistema sanitario sviluppando nuovi servizi di prossimità: case di comunità, centri di prevenzione e riabilitazione, ambulatori, servizi domiciliari integrati con prestazioni di teleassistenza e telemedicina, assistenza domiciliare e semiresidenziale agli anziani e disabili. Un progetto di primaria importanza nel momento in cui molti dati segnalano la fragilità dei sistemi di prevenzione e cura territoriali nel contesto di un progressivo deterioramento delle prestazioni sanitarie nel nostro Paese.

Da molti anni la spesa sanitaria italiana è inferiore a quella europea e dei paesi più sviluppati¹⁴. Le difficoltà della finanza pubblica e la concentrazione della spesa sociale sulla previdenza hanno provocato una riduzione della spesa sanitaria pubblica come quota sul PIL, dal 6,9% nel 2010 al 6,3% nel 2024¹⁵, mentre per i prossimi anni il DEF

12. Il Rapporto OASI Bocconi 2024 pubblica una comparazione internazionale, basata su dati OCSE, sul numero dei posti letto per acuti in regime ordinario ogni 1.000 abitanti (sono esclusi i posti letto in day hospital). Il primo dato si riferisce al 2022, quello tra parentesi al 2000: Italia 3,1 (4,7), Francia 5,5 (8,0), Germania 7,6 (9,1), Spagna 2,9 (3,7), UK 2,4 (4,1), USA 2,8 (3,5).

13. Fonte: Rapporto OASI Bocconi 2024, dati 2022 del Ministero della Sanità.

14. Quota della spesa sanitaria pubblica sul PIL, 2023: Italia 6,3%, Germania 10,1%, Francia 9,8%, media UE 7,2%. Fonte: OCSE, Health Statistics 2024.

pubblicato ad aprile 2025 pianifica una stabilizzazione al 6,4%.

Le comparazioni internazionali mostrano l'insufficienza di personale sanitario nel nostro Paese. Abbiamo 4,2 medici ogni 1.000 abitanti (in linea con la media UE) e solo 6,8 infermieri ogni 1.000 abitanti (contro una media europea di 8,4)¹⁶. Gli indici del Lazio, secondo i dati 2022 del Ministero della Salute, sono i seguenti: 5 medici e 7,5 infermieri, per un totale di 12,5 addetti sanitari ogni 1.000 abitanti, superiore alla media italiana di 11, e vicina a quella europea di 13 addetti.

Un altro dato significativo è la durata delle liste d'attesa, che nel Lazio sono generalmente inferiori alle medie nazionali per le visite specialistiche¹⁷. Nel 2024 i tempi medi di attesa per le prestazioni in regime di SSN sono stati di 15 giorni per le visite cardiologiche contro una media nazionale di 40 giorni, di 25 giorni per le visite oculistiche contro una media nazionale di 65, di 31 giorni per le visite dermatologiche contro una media nazionale di 60¹⁸. Tuttavia, per gli esami diagnostici i tempi aumentano drammaticamente: 95 giorni per una gastroscopia contro i 63 di media nazionale, e 107 giorni per una colonscopia contro la media nazionale di 84 giorni.

Fin qui una sintesi dei dati pubblici sulle strutture e le capacità di prestazione dell'offerta sanitaria. Ma questi indicatori, a nostro avviso, non sono sufficienti a rappresentare in modo completo le difficoltà del sistema e il bisogno di innovazione dei modelli di servizio. Occorre correlarli all'evoluzione della domanda, spinta dall'emergere di nuovi bisogni.

Il divario tra la domanda e l'offerta è segnalato anzitutto dalla crescita della spesa sanitaria a carico delle famiglie. Come appare nella **FIGURA 64**, questa ha raggiunto nel Lazio nel 2022 la cifra di 5,1 miliardi. La spesa media annua per famiglia, di 1.952 euro, è superiore alla media italiana.

La spesa sanitaria si distribuisce in modo sperequato in relazione al reddito familiare, gravando maggiormente sulle famiglie più vulnerabili: nel Lazio è del 4,5% sul reddito netto delle famiglie affluenti ma raggiunge il 6,9% sul reddito delle famiglie più deboli (**FIGURA 65**)¹⁹.

15. Fonte: MEF – Ragioneria Generale dello Stato, 2025.

16. Fonte: OCSE, Health at a glance, 2024. Dati relativi al 2022.

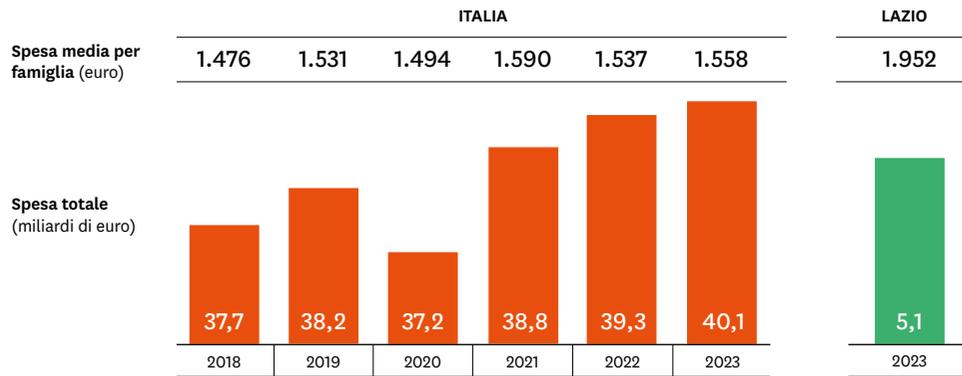
17. Fonte: PNLA – Piattaforma nazionale delle liste d'attesa. Dati relativi ai primi sei mesi del 2025.

18. Fonte: Salute Lazio – Monitoraggio tempi di attesa. Dati relativi al 2024.

19. In questa analisi le famiglie sono state classificate tenendo conto del reddito familiare netto, del numero di componenti il nucleo familiare e della condizione patrimoniale (possesso di abitazioni). Il segmento degli affluenti comprende il 23% delle famiglie italiane, quello della debolezza il 28%.

Spesa sanitaria delle famiglie

FIGURA 64

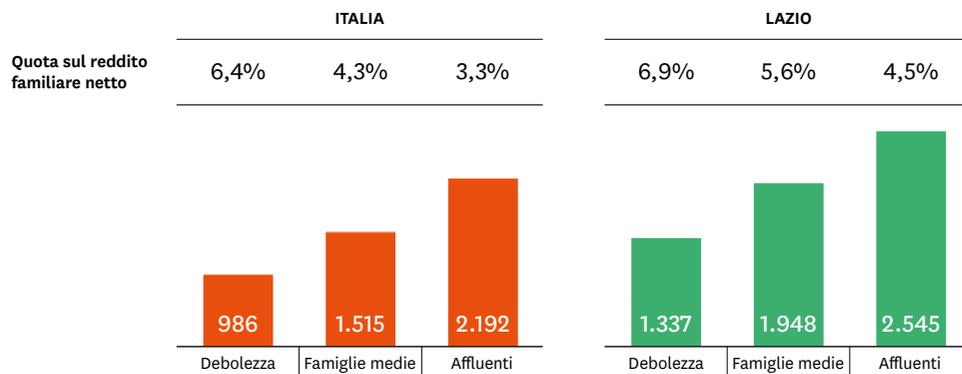


Fonte: Cerved - Innovation Team, Bilancio di Welfare delle famiglie italiane - 2024

Spesa sanitaria delle famiglie per condizione economica

FIGURA 65

VALORE MEDIO DI SPESA PER FAMIGLIA, IN EURO -2023



Fonte: Cerved - Innovation Team, Bilancio di Welfare delle famiglie italiane - 2024

La **FIGURA 66** ci permette di esaminare l'impatto sociale di una spesa sanitaria in forte misura a carico diretto delle famiglie. I grafici rappresentano la frequenza nel Lazio delle prestazioni sanitarie pubbliche e private per segmenti di condizione economica. C'è un gap di salute tra famiglie ad alto e basso reddito: le prime fanno più visite mediche (85,1% contro 65% l'anno), più esami diagnostici (88,5% contro 73,1%), vanno molto più spesso dal dentista (73,2% contro 59,2%).

Nel Lazio il 55,2% delle famiglie rinuncia a prestazioni sanitarie, principalmente per motivi economici

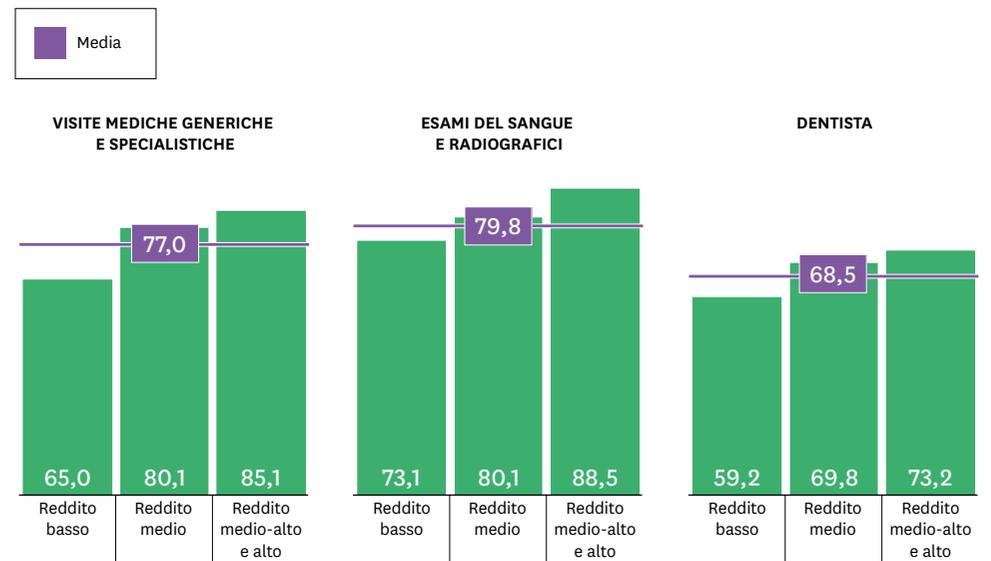
Completiamo queste considerazioni esaminando il fenomeno della rinuncia alle prestazioni, con i dati della **FIGURA 67**. Il 55,2% delle famiglie nel Lazio rinuncia annualmente a prestazioni sanitarie, e per il 15,7% dei casi si tratta di rinunce rilevanti, con possibili conseguenze sulla salute. È una quota superiore alla media nazionale.

È interessante osservare le motivazioni della rinuncia. Per il 53,9% delle famiglie queste sono di carattere economico: le prestazioni sani-

Utilizzo di prestazioni da parte delle famiglie per condizione economica nel Lazio

FIGURA 66

BASE: FAMIGLIE CHE UTILIZZANO LE PRESTAZIONI SANITARIE, QUOTE PERCENTUALI - 2023

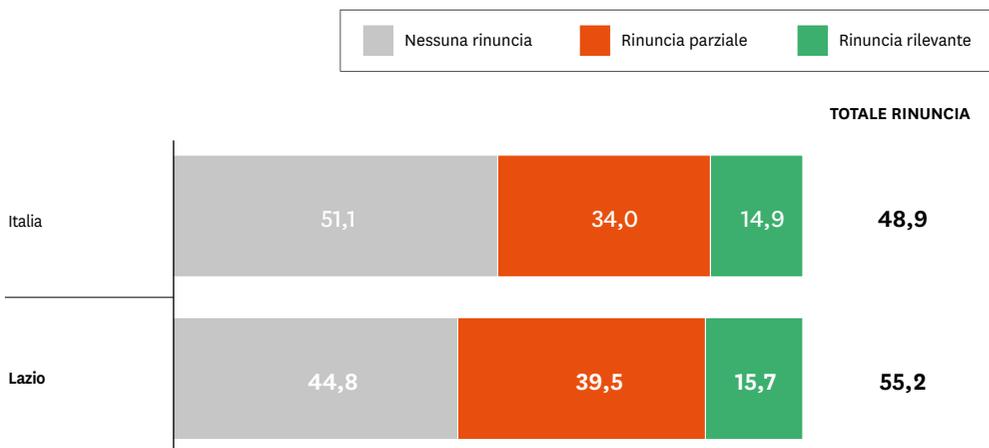


Fonte: Cerved - Innovation Team, Bilancio di Welfare delle famiglie italiane - 2024

Rinuncia alle prestazioni sanitarie, Italia e Lazio

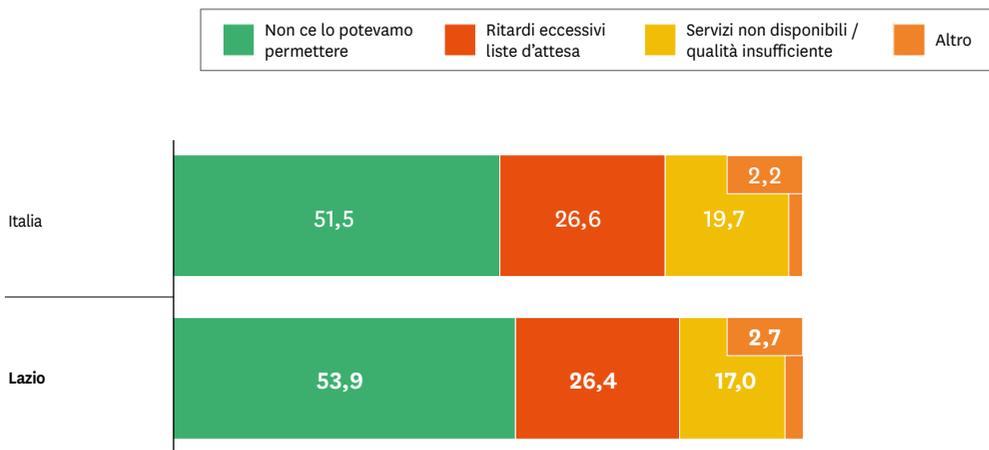
FIGURA 67

BASE: FAMIGLIE CHE HANNO SOSTENUTO SPESE PER LA SALUTE, QUOTE PERCENTUALI - 2023



Motivazioni di rinuncia alle prestazioni sanitarie

BASE: FAMIGLIE CHE HANNO FATTO RINUNCE IN AMBITO SANITARIO, QUOTE PERCENTUALI - 2023



Fonte: Cerved - Innovation Team, Bilancio di Welfare delle famiglie italiane - 2024

tarie hanno un costo sempre più difficilmente sostenibile, tanto più in un contesto, come quello degli ultimi anni, di stagnazione dei redditi. Ma per il 17% le motivazioni sono qualitative: le famiglie non trovano i servizi che cercano, o non li considerano di qualità adeguata alle attese. Questa motivazione è prevalente nelle famiglie di reddito alto e medio alto, in quelle più giovani e di scolarità elevata.

L'insieme di questi dati ci porta a considerare come, anche nel Lazio, stia crescendo il divario tra le attese dei cittadini e i servizi offerti.

In estrema sintesi possiamo delineare due grandi profili di domanda. Da un lato le famiglie che faticano a sostenere le spese sanitarie e che per motivi economici rinunciano a prestazioni di prima necessità. Sono più di metà della popolazione, dunque non si tratta solo delle fasce meno abbienti ma anche di una parte del ceto medio. Costoro chiedono accessibilità dei servizi, con l'eliminazione delle barriere economiche e organizzative che limitano il diritto alla salute: costi, distanze, liste di attesa. Il secondo profilo è costituito dalle famiglie che richiedono prestazioni non presenti nell'attuale offerta sanitaria pubblica e privata: un servizio personale continuo, con un medico che conosca e prenda in carico i membri della famiglia e con la possibilità di ricevere visite a domicilio; e non solo cura al momento della malattia ma prevenzione attiva, con controlli periodici e consigli per indirizzare i comportamenti quotidiani. Queste esigenze, rappresentate nella **FIGURA 68**, configurano una richiesta di innovazione del modello di servizio. E corrispondono a un cambiamento della cultura della salute, intesa come valore che orienta le persone a stili di vita sostenibili.

Due bisogni emergono: accesso equo alle cure e un modello più personalizzato, continuo e orientato alla prevenzione e alla presa in carico

Emergono inoltre nuovi bisogni legati alla longevità. Al 1° gennaio 2024 risiedono nel Lazio 1,3 milioni di persone con più di 65 anni, di cui 351 mila non autosufficienti (con gravi limitazioni motorie, sensoriali, cognitive) e 269 mila non autosufficienti con più di 75 anni.

Il Rapporto OASI fornisce una stima della copertura del fabbisogno da parte dei servizi sociali e sociosanitari, con dati relativi al 2022²⁰. Le strutture residenziali (RSA) laziali ospitano 11 mila persone, pari al 4% degli ultrasettantacinquenni non autosufficienti, contro una media in Italia del 10%. La regione si pone al tredicesimo posto per

20. Fonte: Rapporto OASI Bocconi 2024, su dati 2022 Istat e Ministero della Salute.

Solo il 4% degli over 75 non autosufficienti è accolto in RSA: la cura resta in gran parte a carico delle famiglie

indice di copertura. L'assistenza sociosanitaria domiciliare (ADI) raggiunge nel Lazio 77 mila pazienti, pari al 22% degli ultrasessantacinquenni non autosufficienti. Si tratta di prestazioni a prevalente orientamento sanitario, perlopiù erogate in conseguenza di cure mediche. La rete di assistenza sociale mostra andamenti simili: in Italia gli utenti presi in

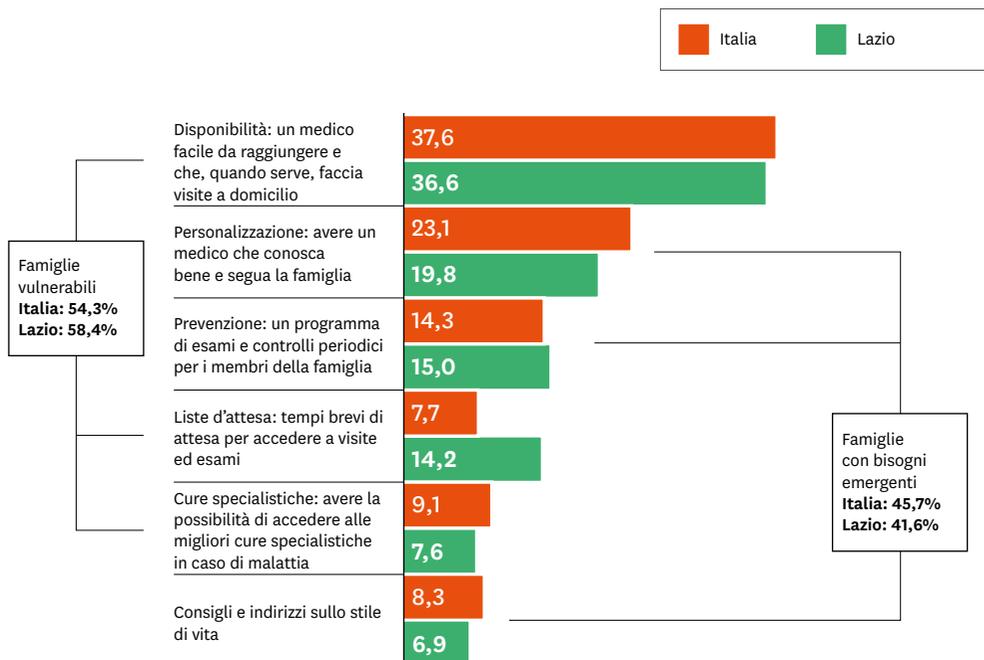
carico dalle strutture residenziali sono l'8% del fabbisogno (sempre rappresentato dai non autosufficienti con più di 65 anni) e quelli dei servizi a domicilio il 24%. Le strutture semiresidenziali hanno una diffusione minima. In conclusione, le capacità di assistenza socio-sanitaria sono limitate, quelle di assistenza sociale sono a loro volta minime e lasciano la cura degli anziani a carico delle famiglie, con l'ausilio delle badanti.

Anche per quanto riguarda l'assistenza agli anziani i soli dati quantitativi non sono sufficienti a rappresentare la distanza che separa la

Principale esigenza in ambito salute

FIGURA 68

BASE: FAMIGLIE CHE UTILIZZANO LE PRESTAZIONI SANITARIE, QUOTE PERCENTUALI - 2023



Fonte: Cerved - Innovation Team, Bilancio di Welfare delle famiglie italiane - 2024

domanda dall'offerta. Emerge infatti l'esigenza di servizi domiciliari qualificati che da un lato permettano alla persona anziana di mantenere i legami affettivi e sociali dai quali dipende la qualità della vita, dall'altro aiutino le famiglie prendendo in carico la gestione continua dell'assistenza²¹.

Rispondere a una domanda così articolata e in continua crescita, in ambito sia sanitario sia assistenziale, è tutt'altro che facile. Certamente non si tratta solo di un problema di risorse: occorre generare nuovi modelli di servizio.

Le imprese del Lazio, grazie al livello di maturità raggiunto dal welfare aziendale, possono offrire un importante contributo a questo sforzo di innovazione e sviluppo dei servizi, che risulterà determinante se le istituzioni pubbliche le coinvolgeranno attivando partnership nel territorio.

Il welfare aziendale è in grado di rispondere a tre grandi esigenze in ambito sanitario:

- la presenza capillare delle imprese nel territorio permette di organizzare e diffondere servizi accessibili tanto dalle famiglie dei lavoratori quanto dalle comunità esterne;
- le imprese sono in grado di promuovere equità sociale: da un lato trasformando la spesa individuale delle famiglie in spesa aziendale collettiva, dall'altro provvedendo sostegni mirati alle famiglie dei lavoratori meno abbienti, con lo scopo di eliminare o ridurre la rinuncia alle prestazioni sanitarie e aiutare le famiglie nell'assistenza agli anziani e disabili;
- le imprese, come aggregatori di domanda, sono anche in grado di rendere efficiente in tempi molto rapidi il mercato dei nuovi servizi sanitari e assistenziali, facilitando lo sviluppo dell'offerta.

Le imprese laziali sono già avviate in questa direzione. Come si è visto nel primo capitolo, nel 25,3% dei casi hanno raggiunto un livello di welfare alto o molto alto nell'area salute e assistenza.

Per descrivere le iniziative di quest'area possiamo raggrupparle in due insiemi: la sanità integrativa e i servizi sanitari e sociosanitari.

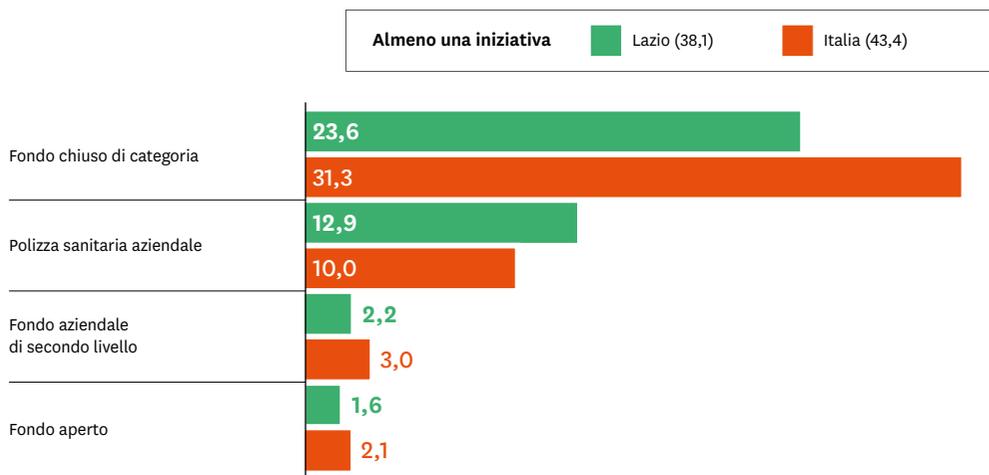
Il welfare aziendale può ridurre le disuguaglianze sanitarie, sostenere le famiglie fragili e stimolare l'innovazione e lo sviluppo dei servizi

21. Cfr le figure 17 e 18 nel capitolo 1.

Sanità integrativa – Misure di iniziativa

FIGURA 69

QUOTE % DI IMPRESE



La **FIGURA 69** rappresenta la diffusione della sanità integrativa. Il 38,1% delle imprese laziali hanno attuato almeno una iniziativa. Nella maggior parte dei casi (23,6%) si tratta dell'adesione al fondo sanitario di categoria, tuttavia diverse aziende hanno anche attuato soluzioni diverse e migliorative: polizze sanitarie aziendali (12,9%), fondi sanitari previsti dal contratto integrativo (2,2%), adesione a fondi o casse aperte (1,6%).

Con la **FIGURA 70** descriviamo in dettaglio le modalità di gestione di queste iniziative e il loro impatto. Il 71,1% sono attuate in applicazione del CCNL, mentre nel 9,3% dei casi la fonte istitutiva è il contratto integrativo o un regolamento aziendale, oppure (19,6%) si tratta di una scelta unilaterale dell'azienda. L'86,1% dei fondi e il 77,9% delle

polizze sanitarie coprono tutti i lavoratori, mentre negli altri casi sono previste soluzioni differenziate per ruoli aziendali. Nel 23,2% delle imprese la copertura sanitaria è prestata all'intera famiglia e non solo al dipendente. Infine, come abbiamo già osservato nel secondo capitolo, la principale criticità in molti casi è lo scarso coinvolgimento dei lavoratori: le coperture sanitarie sono utilizzate sistematicamente dalla maggioranza o da una

Quasi 4 imprese su 10 nel Lazio hanno attivato iniziative di sanità integrativa; solo nel 40,6% dei casi i lavoratori le utilizzano in modo sistematico

buona parte dei beneficiari solo nel 40,6% delle aziende, mentre nel 59,4% dei casi sono utilizzate discretamente o poco.

Un secondo insieme di iniziative, accanto alla sanità integrativa, comprende i servizi di assistenza sanitaria e sociosanitaria, presenti nel 18,1% delle aziende laziali (**FIGURA 71**).

Si tratta di prestazioni aziendali di carattere innovativo. Alcune sono discretamente diffuse, come i check-up, le convenzioni con ambulatori medici e dentistici, lo sportello medico interno (rispettivamente con quote del 10,4%, 8,7% e 4,9%), altre sono in fase iniziale o di sviluppo, per esempio screening di prevenzione (pap-test, seno), campagne di informazione (fumo, alimentazione), consulti medici a distanza, servizi sociosanitari (sostegno psicologico, riabilitazione), campagne di vaccinazione antinfluenzale, servizi di assistenza per familiari anziani o non autosufficienti, servizi medici con visite a domicilio.

Sanità integrativa – Misure di capacità gestionale e di impatto sociale

FIGURA 70

QUOTE % DI IMPRESE

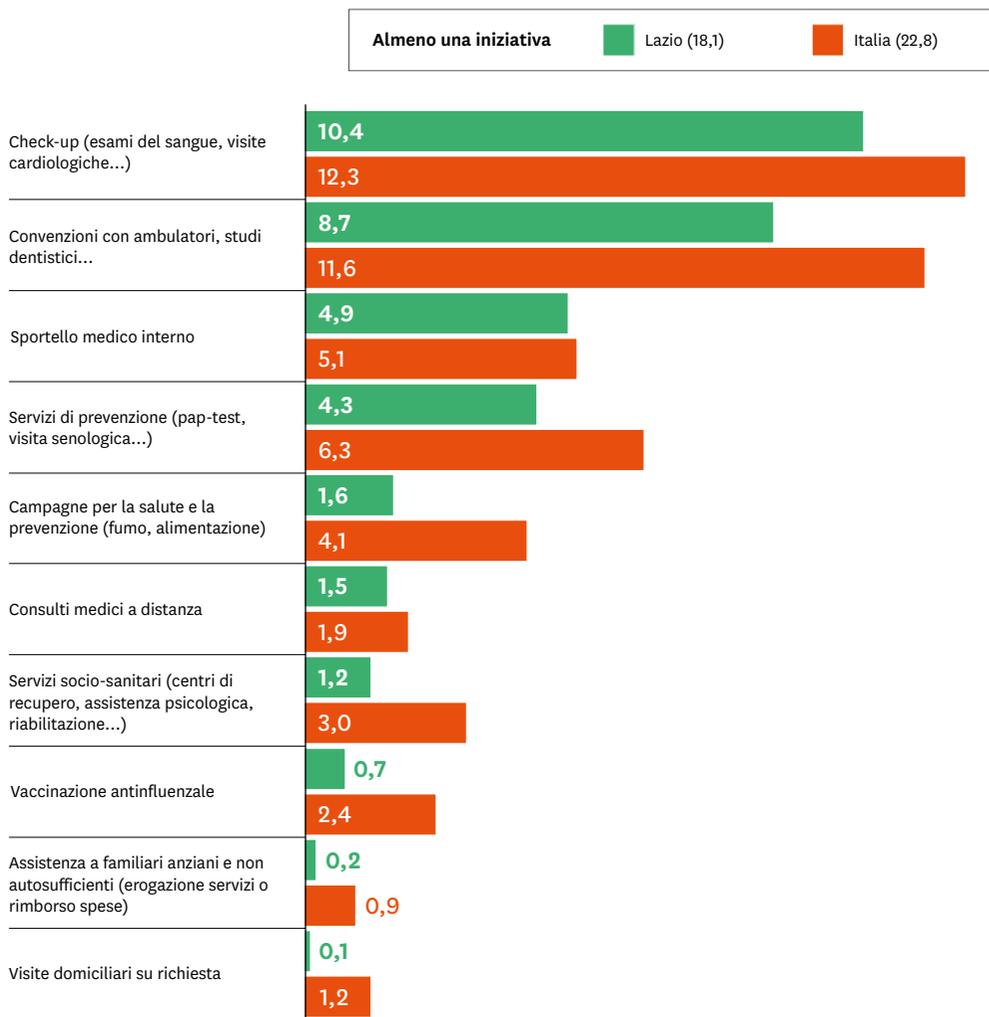
	LAZIO	ITALIA	
Attuazione delle iniziative Base: imprese con almeno una iniziativa di sanità integrativa	In applicazione ai CCNL	71,1	75,5
	Con contratto integrativo / regolamento aziendale	9,3	15,7
	Unilateralmente dall'azienda	19,6	8,8
Popolazione beneficiaria dei fondi sanitari Base: imprese con fondi sanitari	Tutti i lavoratori	86,1	91,6
	Alcune categorie	13,9	8,4
Popolazione beneficiaria delle polizze sanitarie Base: imprese con polizza sanitaria	Tutti i lavoratori	77,9	81,2
	Solo alcune categorie	22,1	18,8
Estensione della polizza sanitaria Base: imprese con polizza sanitaria	Copre solo il lavoratore	76,8	66,9
	Copre anche i membri della famiglia	23,2	33,1
Utilizzo delle coperture sanitarie da parte dei lavoratori Base: imprese con iniziative di sanità integrativa (fondi, polizze sanitarie...)	Utilizzate dalla maggioranza / buona parte dei lavoratori	40,6	47,8
	Poco utilizzati	59,4	52,2

Concludiamo, con la **FIGURA 72**, esaminando le modalità di gestione e l'impatto sociale di questi servizi. La maggior parte sono attuati in applicazione del CCNL (56,7%) o per decisione unilaterale dell'azienda (26,9%). Nel 29% sono prestazioni incluse nella polizza o nel fondo sanitario, mentre nel 42,3% dei casi si tratta di servizi stand alone, e nel 19,5% di erogazioni monetarie tramite piattaforma di welfare o con altre procedure. Lo sportello medico interno è aperto almeno mensilmente o con frequenza maggiore nel 30,1% delle imprese che

Assistenza sanitaria e socio-sanitaria – Misure di iniziativa

FIGURA 71

QUOTE % DI IMPRESE



Assistenza sanitaria e socio-sanitaria – Misure di capacità gestionale e di impatto sociale

FIGURA 72

QUOTE % DI IMPRESE

	LAZIO	ITALIA	
Attuazione delle iniziative Base: imprese con almeno una iniziativa di assistenza	In applicazione ai CCNL	56,7	55,3
	Con contratto integrativo / regolamento aziendale	16,4	15,4
	Unilateralmente dall'azienda	26,9	29,3
Modalità di erogazione delle prestazioni Base: imprese con almeno una iniziativa di assistenza	Tramite piattaforma di flexible benefit / con voucher	19,5	17,8
	Tramite polizza sanitaria / fondo sanitario	29,0	32,6
	Tramite iniziative proprie dell'impresa	42,3	41,4
	In diverse modalità	8,9	8,2
Disponibilità dello sportello medico interno Base: imprese con sportello medico	Almeno mensile	30,1	38,8
	Qualche volta all'anno	69,9	61,2
Utilizzo dei servizi di assistenza da parte dei lavoratori Base: imprese con almeno una iniziativa di assistenza	Utilizzate dalla maggioranza / buona parte dei lavoratori	46,6	47,8
	Poco utilizzati	53,4	52,2

dispongono di questo servizio. Il comportamento dei lavoratori si polarizza in due gruppi di pari consistenza: nel 46,6% delle aziende i servizi sono utilizzati sistematicamente dalla maggioranza o da una buona parte dei dipendenti, mentre nel 53,4% sono utilizzati discretamente o poco utilizzati.

Il welfare aziendale può contribuire a rafforzare la sanità del territorio, che rappresenta la criticità primaria del sistema sanitario. Le aziende del Lazio raggiungono il 48% delle famiglie e, in virtù della loro vicinanza, possono fornire risposte personalizzate alle necessità di cura, soprattutto nelle aree più scoperte dalla sanità pubblica. Pensiamo a quanto più efficaci e coinvolgenti, grazie al welfare aziendale, potrebbero risultare i programmi di prevenzione e le campagne vaccinali (di ogni tipo, dall'antinfluenzale a quelle per i bambini). Ma tutta la medicina di prossimità, a partire dal medico di famiglia, può essere potenziata e rinnovata facendo leva sull'iniziativa delle imprese, con progetti di sistema che le aiutino a organizzare soluzioni efficienti.

Le regioni possono sviluppare partnership con le imprese, misurando il fabbisogno di servizi sanitari e di assistenza e realizzando progetti condivisi di comunità. È altresì importante associare gli enti del terzo settore, nella duplice funzione di aggregatori della domanda (soprattutto nelle aree fragili della popolazione) e fornitori di servizi.

4.2

Pari opportunità, conciliazione

Nel secondo capitolo di questo rapporto abbiamo esaminato alcuni dati sul gap di genere nel lavoro e verificato l'impatto positivo del welfare aziendale sulle pari opportunità: le imprese con un livello di welfare alto o molto alto favoriscono l'affermazione professionale delle donne e ottengono una maggiore partecipazione femminile ai ruoli di responsabilità²².

Il grafico nella **FIGURA 73** evidenzia la perdurante difficoltà a ridurre il divario tra i generi nell'occupazione. Il Lazio vanta un tasso di occupazione femminile di 2,5 punti superiore della media italiana (55,8% contro 53,3%) e un minore divario tra i generi: la differenza tra i tassi di occupazione maschile e femminile è di 16,5 punti anziché 17,8.

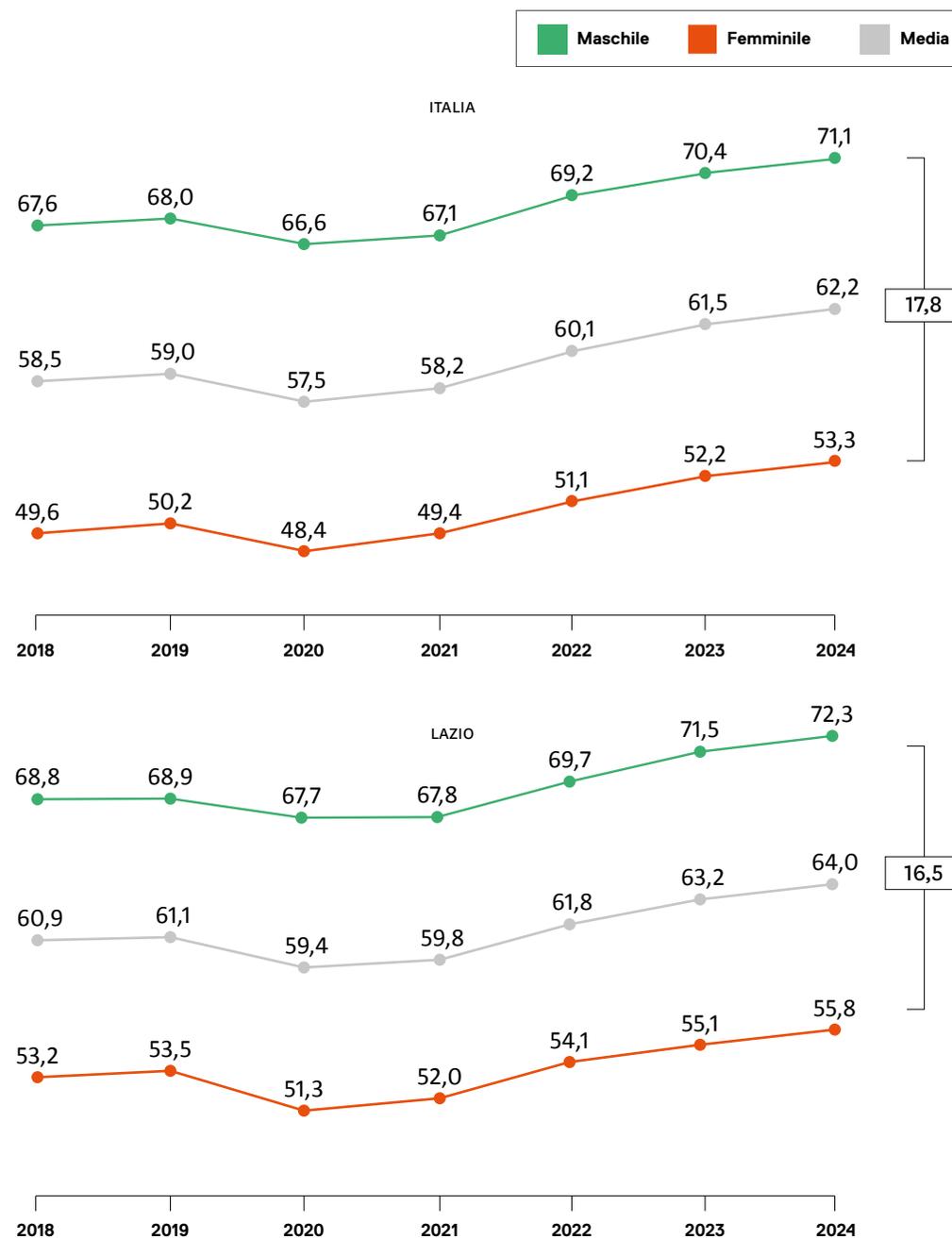
Il gap investe anche le retribuzioni: quelle delle donne sono mediamente dell'11,3% inferiori a quelle degli uomini, dato migliore della media nazionale di 6 punti percentuali (**FIGURA 74**). Occorre osservare che questa comparazione sulle medie generali non è fatta a parità di posizione contrattuale. Riflette quindi la differente posizione delle donne nelle gerarchie e nei ruoli aziendali, che costituisce la causa principale del divario.

22. Cfr figure 42, 43, 44 nel capitolo 2.

Tassi di occupazione per generi

FIGURA 73

QUOTE % SULLA POPOLAZIONE 15-64 ANNI

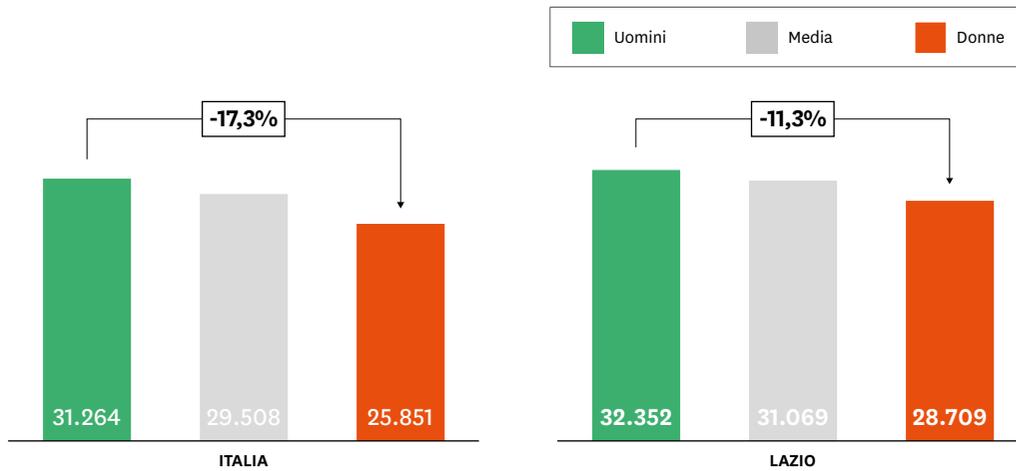


Fonte: Elaborazioni Innovation Team su dati Istat

Retribuzione per generi

FIGURA 74

RETRIBUZIONE IMPONIBILE LORDA FULL TIME - 2023

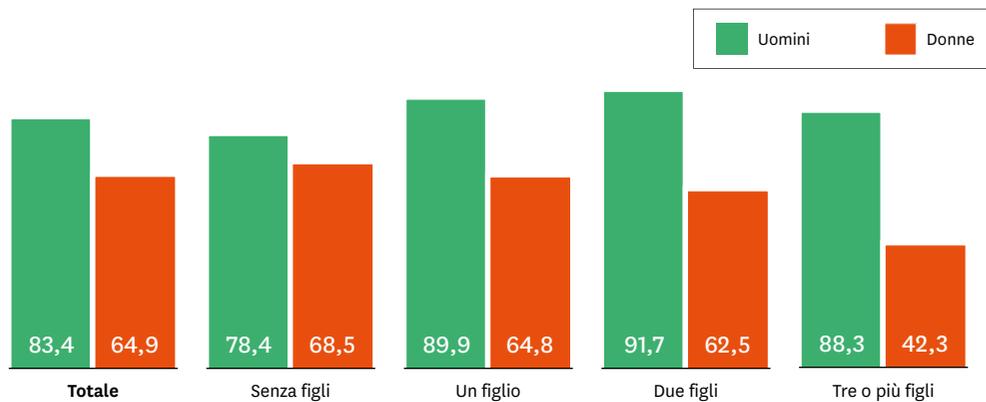


Fonte: Elaborazioni Innovation Team su dati INPS, Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo

Tassi di occupazione per numero di figli – Italia

FIGURA 75

QUOTE % SULLA POPOLAZIONE ATTIVA 25-49 ANNI - 2024



Fonte: Elaborazioni Innovation Team su dati Eurostat

Una interessante comparazione fornita da Eurostat mostra l'impatto della maternità sul lavoro delle donne. Si osservi la **FIGURA 75**: i tassi di occupazione maschile non risentono della paternità, anzi sono maggiori tra chi ha più figli rispetto a chi non ne ha, risultando evidentemente influenzati dalla correlazione con l'età; tra le donne, invece, l'occupazione diminuisce con la maternità e con l'aumento del numero dei figli. Il divario di genere nell'occupazione tra uomini e donne senza figli è di circa 10 punti percentuali, sale a 25,1 punti tra le persone con un figlio, e raggiunge i 46 punti in presenza di tre o più figli.

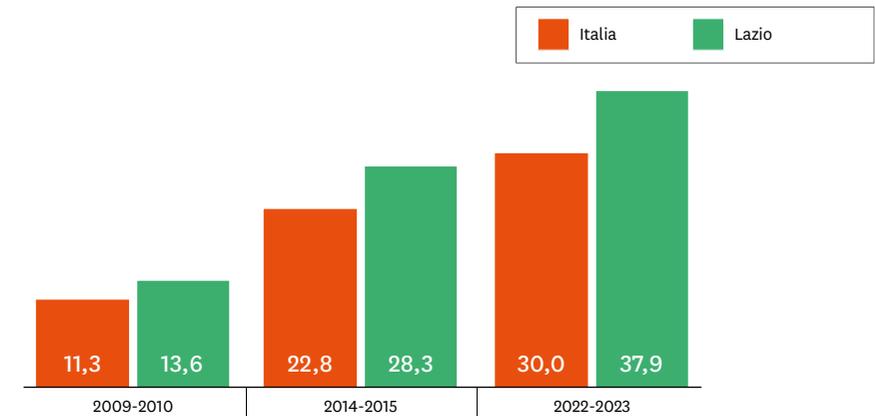
Questi dati ci portano ad affrontare un tema centrale per la sostenibilità non solo delle imprese ma del nostro equilibrio sociale: la difficoltà a conciliare lavoro, carriera e impegni familiari, soprattutto per le donne e in modo particolare di fronte alla scelta della maternità. È un tema che mette in causa le culture aziendali e familiari, i modelli di organizzazione del lavoro e l'inadeguatezza dei servizi sociali per le famiglie.

Osservando la **FIGURA 76**, prendiamo in esame la disponibilità dei servizi di asilo per la prima infanzia, che nel Lazio coprono il 37,9% dei bambini fino a due anni. La regione dispone di un sistema di servizi più ampio della media nazionale, ma certamente distante dalla capacità di coprire adeguatamente il fabbisogno.

Asili nido e servizi per la prima infanzia – Posti disponibili

FIGURA 76

POSTI PER 100 BAMBINI 0-2 ANNI



Fonte: Elaborazioni Innovation Team di dati Istat, Offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia

Formazione, flessibilità e servizi familiari: cresce nel Lazio il numero di imprese (49,9%) che investono su un welfare a favore della conciliazione e delle pari opportunità

La difficoltà di conciliare vita familiare e lavoro da un lato ostacola l'affermazione professionale delle donne, impoverendo il patrimonio umano e professionale delle stesse aziende, e dall'altro costituisce un deterrente per la maternità, contribuendo a deprimere la natalità nel nostro Paese. Il welfare aziendale può dunque assumere un ruolo di straordinaria importanza sia nel sostenere le pari opportunità sia nel generare contesti più favorevoli alla libertà delle scelte familiari e alla ripresa della natalità. Le politiche aziendali orientate

a questi scopi possono agire su molte leve: dai progetti formativi per valorizzare il capitale umano e la diversità di genere, all'introduzione di culture gestionali e modelli di organizzazione del lavoro flessibili, all'offerta di servizi per le famiglie.

Le politiche e le iniziative di conciliazione non sono universalmente praticate dalle aziende ma si stanno diffondendo velocemente. Come si è visto nel primo capitolo, il 58,2% delle imprese laziali raggiungono in quest'area un livello di welfare almeno medio, e il 49,9% un livello alto o molto alto²³.

Nella **FIGURA 77** esaminiamo le principali iniziative di quest'area e il loro grado di diffusione. Anzitutto quelle che incidono sull'organizzazione del lavoro: il 42,9% delle imprese concedono flessibilità di orario oltre i livelli stabiliti dal contratto collettivo, il 25,3% utilizzano smart working e modalità di lavoro a distanza. Meno diffusi i servizi di facilitazione quali i servizi di trasporto e i servizi personali di aiuto, ad esempio nella gestione delle pratiche burocratiche. In generale, nell'area della conciliazione il 51,3% delle imprese laziali attuano almeno una iniziativa, circa 6 punti in più della media nazionale.

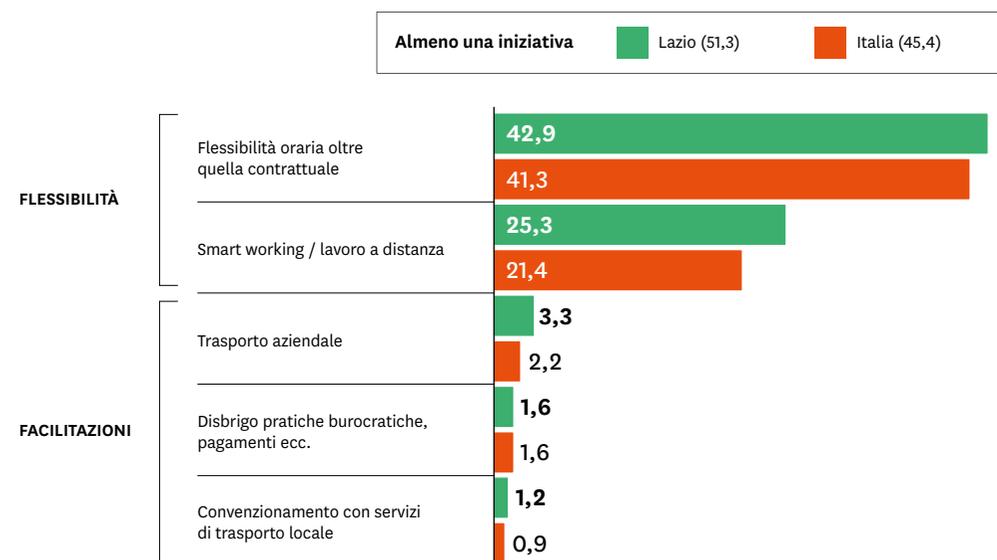
Per quanto riguarda il sostegno alla genitorialità (**FIGURA 78**), il 29,5% delle aziende attuano almeno una iniziativa. Le più frequenti sono l'integrazione completa dello stipendio e permessi aggiuntivi oltre quelli contrattuali per i congedi di maternità e paternità. Alcune imprese (ma siamo in fase iniziale e con numeri piccoli) hanno organizzato servizi aziendali per i figli quali asili nido, scuole materne, centri gioco e doposcuola, baby-sitter. In alcuni casi questi servizi sono aperti al territorio.

23. Cfr le figure 17 e 18 nel capitolo 1.

Conciliazione vita-lavoro – Misure di iniziativa

FIGURA 77

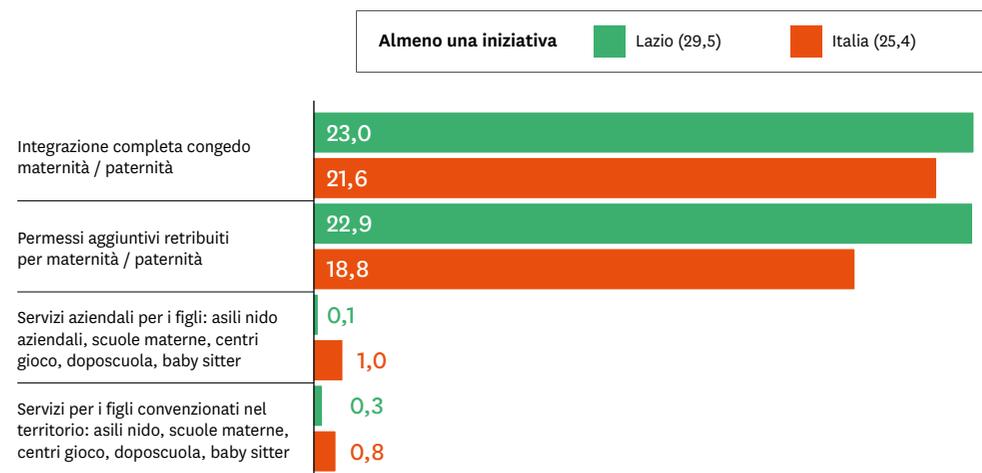
QUOTE % DI IMPRESE



Sostegno alla genitorialità – Misure di iniziativa

FIGURA 78

QUOTE % DI IMPRESE



Conciliazione vita-lavoro e sostegno alla genitorialità – Misure di capacità gestionale e di impatto sociale

FIGURA 79

		LAZIO	ITALIA
Attuazione delle iniziative Base: imprese con almeno una iniziativa di conciliazione vita-lavoro	In applicazione ai CCNL	45,2	41,1
	Con contratto integrativo / regolamento aziendale	13,7	13,3
	Unilateralmente dall'azienda	41,2	45,6
Utilizzo della flessibilità oraria accordata dall'impresa Base: imprese con iniziative di flessibilità oraria	Oltre 80% dei lavoratori che ne possono usufruire	42,4	35,3
	Tra 50% e 80% dei lavoratori che ne possono usufruire	12,3	14,7
	Tra 20% e 50% dei lavoratori che ne possono usufruire	18,1	17,2
	Meno del 20% dei lavoratori che ne possono usufruire	27,2	32,7
Utilizzo dello smart working / lavoro a distanza Base: imprese con smart working / lavoro a distanza	Oltre 80% dei lavoratori che ne possono usufruire	21,4	14,2
	Tra 50% e 80% dei lavoratori che ne possono usufruire	8,0	10,0
	Tra 20% e 50% dei lavoratori che ne possono usufruire	21,8	14,3
	Meno del 20% dei lavoratori che ne possono usufruire	48,8	61,5
Utilizzo dei servizi di supporto alla genitorialità da parte dei lavoratori Base: imprese con almeno una iniziativa di sostegno alla genitorialità	Utilizzati dalla maggioranza / buona parte dei lavoratori con figli	36,5	34,8
	Poco utilizzati	63,5	65,2

La **FIGURA 79** indica il modo in cui sono gestite le iniziative di conciliazione e di sostegno alla genitorialità e il loro impatto sociale. In buona parte si tratta di politiche decise in applicazione al CCNL (nel 45,2% dei casi), ma raggiungono una quota ragguardevole (41,2%) anche i provvedimenti decisi unilateralmente dall'azienda, indipendentemente dalle disposizioni contrattuali. Le norme sulla flessibilità oraria sono universali, cioè valide per tutti o per la grande maggioranza dei dipendenti, per il 42,4% delle aziende, mentre per la restante parte sono limitate ad alcune categorie. Lo smart working è applicato in modo universale solo nel 21,4% delle aziende, e nell'78,6% dei casi è adottato solo per alcune categorie di lavoratori. I servizi di assistenza per i figli nella maggior parte dei casi sono poco utilizzati.

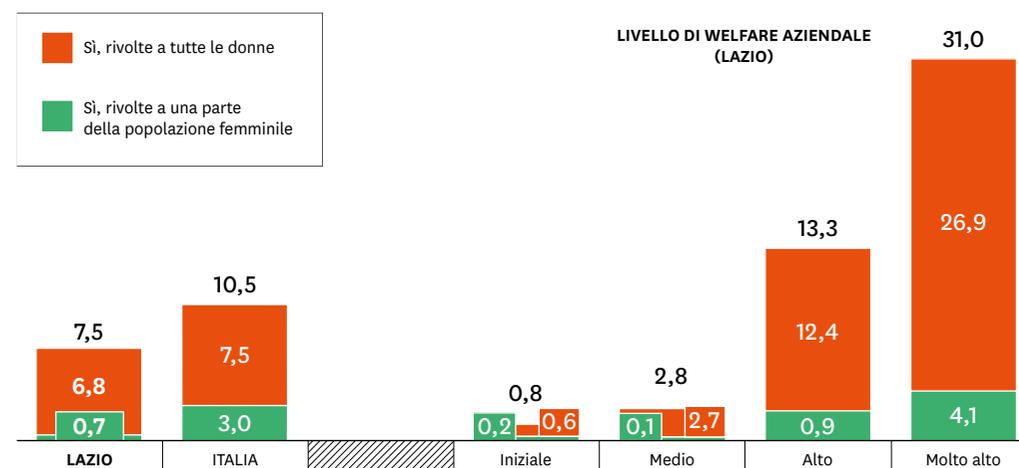
Prendiamo ora in esame le azioni che le PMI laziali hanno adottato per valorizzare le pari opportunità e la leadership femminile. Nel modello Welfare Index PMI queste iniziative sono classificate nell'area Diritti, diversità e inclusione²⁴. La **FIGURA 80** mostra che una politica consapevole di welfare è indicatrice di un forte cambio di passo nella cultura manageriale aziendale. Se tra le imprese con livello di welfare iniziale sono pochissime (0,8%) quelle che attuano iniziative per le pari opportunità e la leadership femminile, tale percentuale sale al 31% tra quelle con livello molto alto di welfare.

Queste considerazioni sono ulteriormente supportate dai grafici della **FIGURA 81**: le prestazioni di welfare atte a promuovere diritti, diversità e inclusione avvengono nel 76,2% dei casi su iniziativa unilaterale delle aziende. La nostra ricerca evidenzia inoltre come le più diffuse siano quelle rivolte all'inclusione di persone diversamente abili (51,9%), l'adozione di codici etici (32%) e di processi di segnalazione di condotte illecite sul luogo di lavoro (24,1%). Meno estesi i sostegni all'abitazione per gli extracomunitari (5,4%) e la mediazione culturale (2,4%).

Valorizzazione di pari opportunità e leadership femminile – Misure di iniziativa

FIGURA 80

QUOTE % DI IMPRESE



24. Cfr le figure 17 e 18 nel capitolo 2.

Queste iniziative segnalano orientamenti aziendali finalizzati all'inclusione. Ne è espressione l'estesa adozione di carte dei valori, codici etici e di condotta fra le aziende a livello di welfare molto alto: si tratta del 94%, contro il 22,2% delle realtà a livello di welfare iniziale (FIGURA 82).

Diritti, diversità e inclusione – Misure di iniziativa e capacità gestionale

FIGURA 81

MISURE DI INIZIATIVA			MISURE DI CAPACITÀ GESTIONALE				
Quota % di imprese che attuano l'iniziativa			Quota % di imprese per modalità di attuazione				
			LAZIO	ITALIA	LAZIO	ITALIA	
DISABILITÀ E FRAGILITÀ	Iniziativa per persone diversamente abili*	51,9	50,0	DISABILITÀ, FRAGILITÀ E SOSTEGNO PER LAVORATORI EXTRACOMUNITARI - APPLICAZIONE DELLE INIZIATIVE	In applicazione ai CCNL	17,8	17,6
	Iniziativa per altri soggetti deboli (ex detenuti, tossicodipendenti...)	15,6	13,0		Con contratto integrativo / regolamento aziendale	6,0	8,7
INIZIATIVE DI SOSTEGNO PER LAVORATORI EXTRACOMUNITARI**	Sostegni per l'abitazione per extracomunitari	5,4	9,3		Unilateralmente dall'azienda	76,2	73,7
	Assistenza pratiche burocratiche per extracomunitari	8,6	11,1	Base: imprese con almeno una iniziativa			
	Mediazione culturale per extracomunitari	2,4	4,3				
	Formazione linguistica per extracomunitari	9,2	7,2				
DIRITTI E PARI OPPORTUNITÀ	Possesso di carta dei valori / codice etico / di condotta	32,0	28,9				
	Adozione di un processo di segnalazione di condotte illecite sul luogo di lavoro	24,1	23,1				
	Programmi per la valorizzazione di pari opportunità e leadership femminile	7,5	7,8				

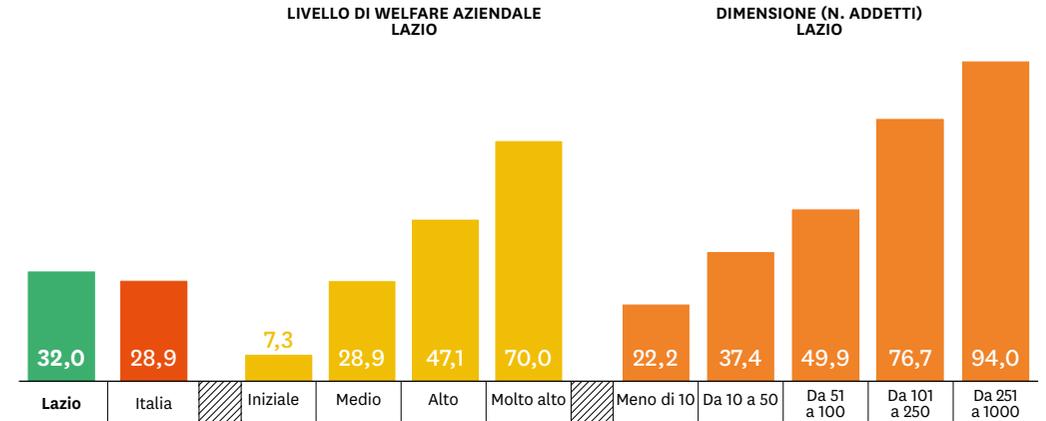
Note: (*) Base: imprese con almeno una persona diversamente abile
 (**) Base: imprese con almeno un lavoratore extracomunitario

Fra le aziende con livello molto alto di welfare, inoltre, l'89,4% hanno adottato processi di segnalazione di condotte illecite, quasi sei volte la quota di imprese con livello di welfare iniziale (FIGURA 83).

Adozione carta dei valori / codice etico / codice di condotta

FIGURA 82

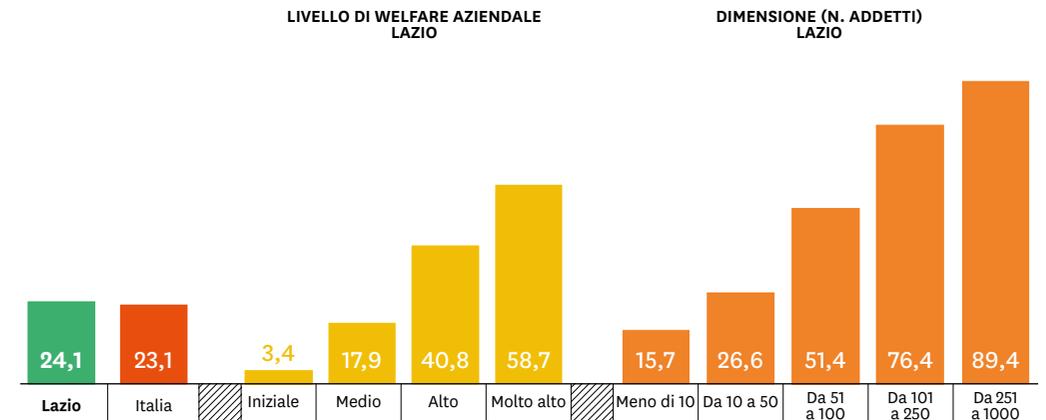
QUOTE % DI IMPRESE



Adozione di un processo di segnalazione di condotte illecite

FIGURA 83

QUOTE % DI IMPRESE



4.3

Istruzione e mobilità sociale

La formazione delle giovani generazioni e il dinamismo della domanda di lavoro sono fattori determinanti per il futuro dell'Italia.

L'Italia, com'è noto, soffre di un grave divario nei livelli di istruzione rispetto alle grandi nazioni europee. La condizione del Lazio è migliore rispetto alla media del paese (tuttavia con sostanziali differenze tra la Città Metropolitana di Roma e le restanti province laziali), ma resta distante dagli standard europei. Un indicatore significativo è la quota di laureati tra i giovani (FIGURA 84): 30,6% in Italia, 37,1% nel Lazio, 43,1% la media UE, oltre il 50% in Francia, Spagna e Paesi Bassi. Siamo lontani dall'obiettivo del 45% di laureati fissato dall'Unione per garantire crescita ed equilibrio sociale.

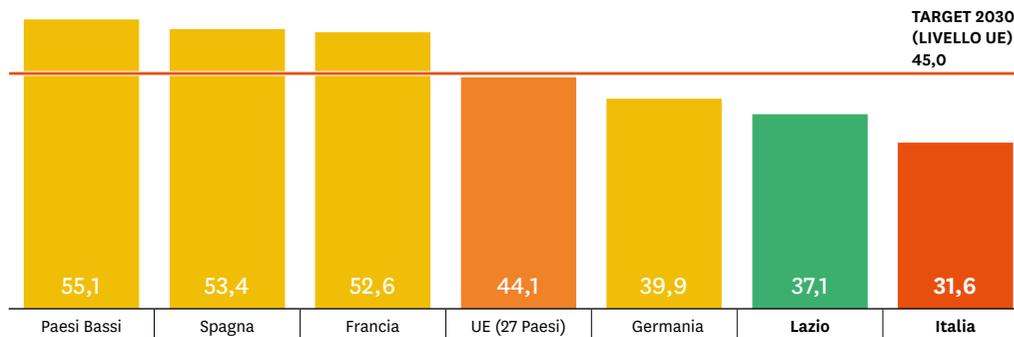
Un'ulteriore segnalatore del livello di istruzione è l'abbandono precoce della scuola. La situazione del Lazio è positiva: solo il 7,4% dei giovani fra 18 e 24 anni non sono andati oltre l'istruzione secondaria inferiore, un livello al di sotto della media nazionale ed europea (FIGURA 85).

I fattori che concorrono a promuovere l'istruzione e la mobilità sociale sono molto complessi. Certamente conta la disponibilità di buone scuole e buone università, la loro effettiva accessibilità così come la qualità dei programmi di formazione. Conta inoltre la dinamica del

Livello di istruzione dei giovani in Europa, Italia e Lazio

FIGURA 84

PERCENTUALE DI GIOVANI 25-34 ANNI CON TITOLO DI STUDIO UNIVERSITARIO O POST-UNIVERSITARIO, 2024



Fonte: Elaborazioni Innovation Team su dati Eurostat

Note: Livelli 5-8 della classificazione UNESCO - ISCED (International Standard Classification of Education)

lavoro e delle retribuzioni nelle imprese, da cui dipende la fiducia nelle opportunità di affermazione professionale. Ma conta anche la capacità delle famiglie di sostenere il percorso formativo e l'orientamento professionale dei figli.

Il welfare aziendale è in grado di contribuire soprattutto a quest'ultimo fattore, grazie alla vicinanza delle imprese alle famiglie. Una ricerca di Cerved - Innovation Team (FIGURA 86) misura le motivazioni di abbandono dell'istruzione universitaria da parte di ragazzi appartenenti a famiglie di differenti livelli di reddito. In pochi casi, meno del 10%, l'ostacolo è costituito dalle difficoltà economiche. Molto più frequenti sono motivazioni come la ricerca di indipendenza economica a breve (42,7%), la scelta di un indirizzo professionale che non richiede la laurea (19,4%), una considerazione delle attitudini personali che induce a interrompere gli studi (28,4%). Sono motivazioni che almeno in parte riflettono limitata conoscenza delle prospettive del mercato del lavoro e scarsa fiducia nelle proprie possibilità.

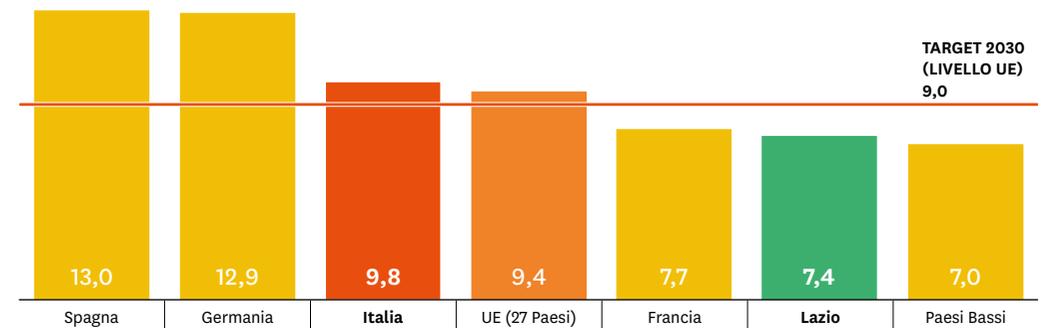
Il welfare aziendale contribuisce a promuovere la mobilità sociale e l'istruzione dei giovani

Le imprese possono fare molto agendo in cooperazione con la scuola e l'università per diffondere la conoscenza del mondo del lavoro e delle competenze richieste, offrendo iniziative e strumenti di valutazione delle attitudini e di orientamento educativo e professionale, e sostenendo le famiglie nelle spese scolastiche e universitarie con sussidi, premi al merito, borse di studio.

Abbandono precoce dell'istruzione in Europa, Italia e Lazio

FIGURA 85

PERCENTUALE DELLA POPOLAZIONE FRA 18 E 24 ANNI CHE HA CONSEGUITO AL MASSIMO IL TITOLO DI SCUOLA SECONDARIA INFERIORE E NON FREQUENTA ALTRI CORSI SCOLASTICI NÉ SVOLGE ATTIVITÀ FORMATIVE, 2024

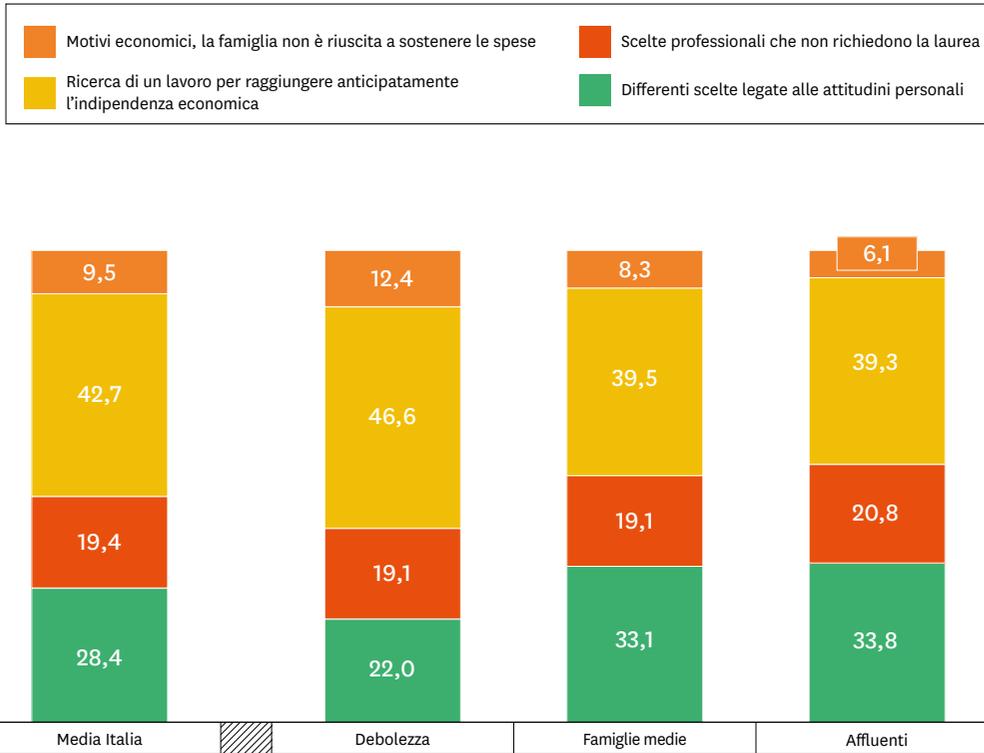


Fonte: Elaborazioni Innovation Team su dati Eurostat

Motivazione dell'abbandono dell'istruzione universitaria per condizione economica

FIGURA 86

BASE: FAMIGLIE CON FIGLI CHE NON HANNO CONSEGUITO UNA LAUREA, QUOTE PERCENTUALI - 2023



Fonte: Cerved - Innovation Team, Bilancio di Welfare delle famiglie italiane - 2024

Evitare l'emarginazione a lungo termine di un largo strato di giovani è un obiettivo strategico per l'Italia. La **FIGURA 87** mostra quanto siamo

Le imprese possono aiutare i giovani con orientamento e supporto. In Lazio calano disoccupazione giovanile e NEET, segno di un mercato del lavoro più dinamico

distanti dall'Europa su due indicatori: il tasso di disoccupazione giovanile e la quota dei NEET, le persone che non lavorano e non sono impegnate in percorsi di istruzione e formazione. I dati, peraltro, mostrano un deciso miglioramento nell'ultimo decennio, questo grazie ad un generale aumento dei tassi occupazionali. Il Lazio su questi indicatori è allineato alle medie italiane, con piccoli scostamenti: il tasso di disoccupazione giovanile

è diminuito dal 31,1% nel 2013 al 15,8% nel 2024, e la quota dei NEET si è ridotta nello stesso periodo dal 23,3% al 15,1%. Dati che confermano il dinamismo della regione, ma che segnalano la presenza di aree di emarginazione giovanile da non sottovalutare.

Il Lazio attira giovani laureati più di molte altre regioni, ma solo il 62,2% trova lavoro entro tre anni: serve rafforzare il legame tra formazione e opportunità d'impresa

La competitività delle imprese contribuisce ad alimentare l'offerta di lavoro per i giovani, soprattutto nei livelli più qualificati. Il Lazio è una regione attrattiva, terza nel ranking delle regioni italiane dopo Lombardia ed Emilia Romagna, come mostra il saldo attivo nella mobilità dei laureati rappresentato nella **FIGURA 88**.

Restiamo peraltro distanti dai livelli europei per quanto riguarda la capacità di impiegare i giovani laureati (**FIGURA 89**). Il tasso medio UE di occupazione a tre anni dalla laurea è dell'80,5%, e si aggira attorno al 90% in Germania e nei Paesi Bassi. Nel Lazio siamo al 62,2%, mentre il livello dell'Italia supera di poco il 67%.

Emarginazione dei giovani dal lavoro

FIGURA 87

QUOTE PERCENTUALI SULLA POPOLAZIONE 15-29 ANNI

	DISOCCUPAZIONE GIOVANILE		NEET	
	2013	2024	2013	2024
Lazio	31,1	15,8	23,3	15,1
Italia	29,8	14,7	26,0	15,2
UE (27)*	19,8	11,4	16,1	11,1

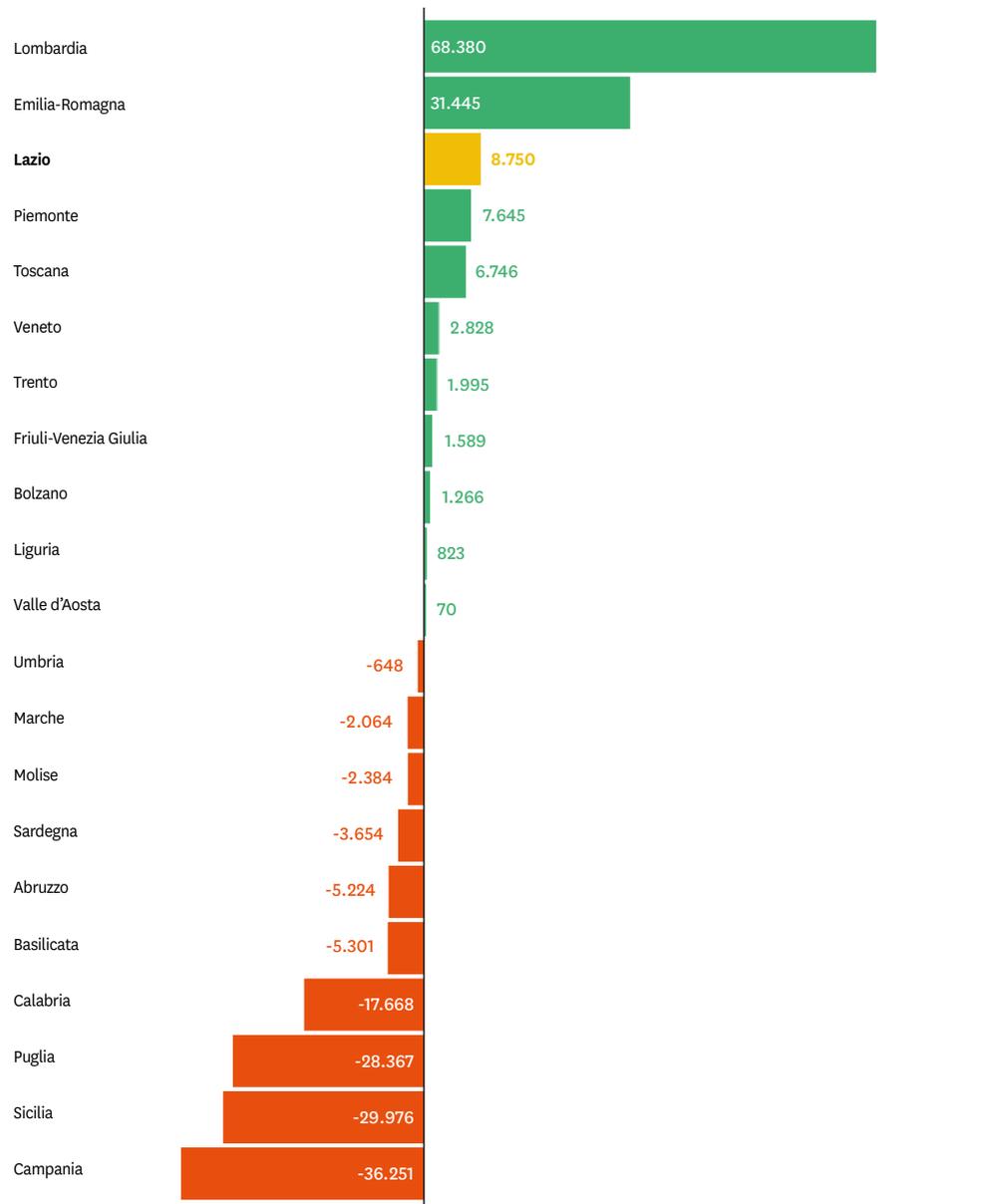
Note: Elaborazioni Innovation Team su dati Eurostat

*I dati dell'UE si riferiscono al 2023

Saldi migratori interni di laureati di 25-34 anni

FIGURA 88

ANNI 2013-2022

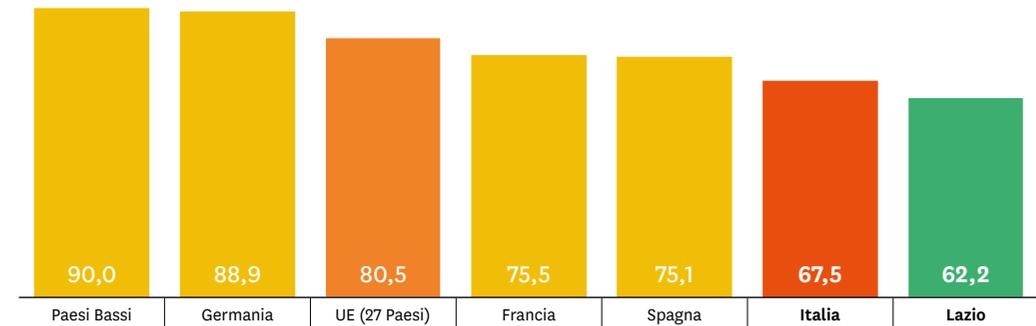


Fonte: Elaborazioni Innovation Team su dati Istat

Tasso di occupazione dei giovani entro 3 anni dal conseguimento del titolo di studio più elevato

FIGURA 89

% SU POPOLAZIONE 20-34 ANNI, DATI 2024



Fonte: Elaborazioni Innovation Team su dati Eurostat

Tra i problemi segnalati dalle imprese, è notevole il disallineamento tra la domanda e l'offerta di competenze. Secondo Eurostat, i laureati nel 2023 in discipline tecnico scientifiche sono in Italia il 20,1% e nel Lazio il 19,5% dei giovani fino a 29 anni²⁵: quote molto distanti da quelle della Germania (24,2%) e della Francia (27,6%). Uno studio dell'Osservatorio dei Conti Pubblici Italiani dell'Università Cattolica rileva come la richiesta delle imprese è decisamente superiore all'offerta di laureati nelle discipline economiche, in ingegneria, nell'area della formazione. Avvicinare la domanda e l'offerta di competenze, rafforzando la cooperazione tra le imprese, la scuola e l'università, è una missione del welfare aziendale.

Le imprese contribuiscono alla formazione delle competenze con due linee di attività, secondo la classificazione di Welfare Index PMI: le iniziative di sviluppo del capitale umano, rivolte ai propri dipendenti, e il sostegno alle famiglie per l'educazione e la cultura dei figli. La prima è un'area matura, nella quale il 59,9% delle imprese laziali hanno raggiunto un livello almeno medio e il 55,9% un livello alto o molto alto. Il sostegno alle famiglie è invece un'area in fase iniziale, con una piccola quota di imprese (8%) ad un livello almeno medio, e il 5% che hanno raggiunto un livello elevato²⁶.

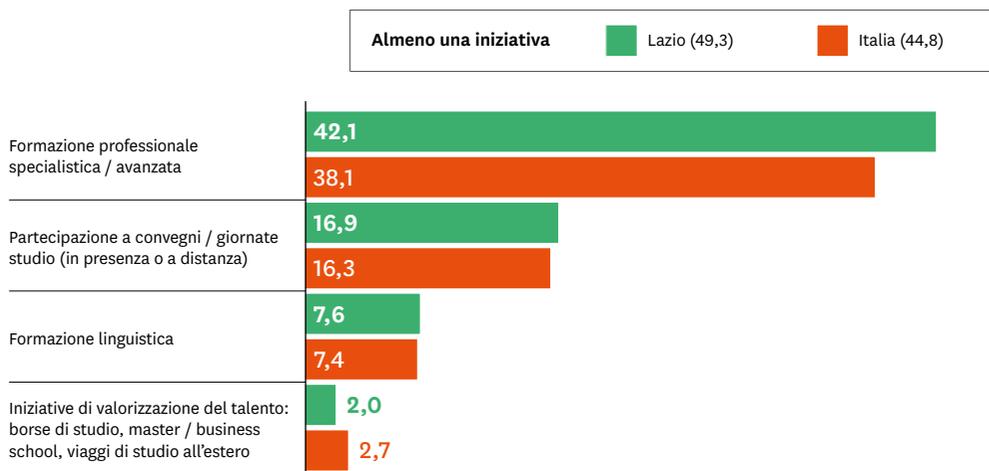
25. Fonte: Bes 2023, dato riferito al 2021.

26. Cfr le figure 17 e 18 nel capitolo 1.

Sviluppo del capitale umano – Misure di iniziativa

FIGURA 90

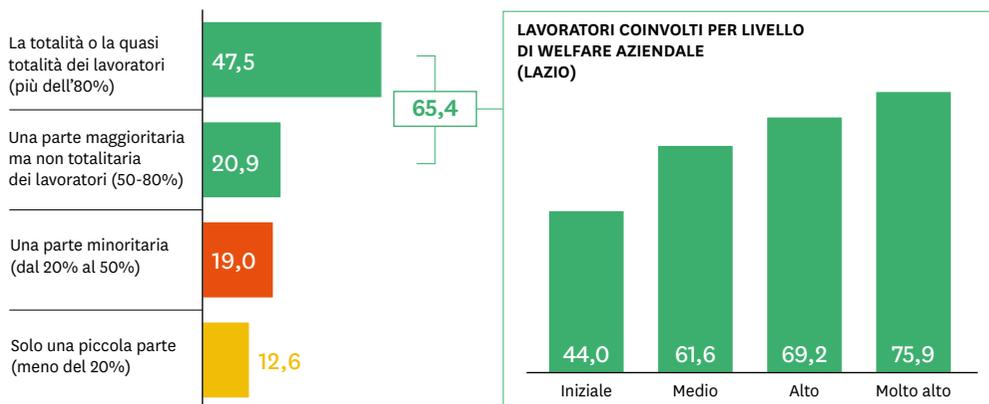
QUOTE % DI IMPRESE



Lavoratori coinvolti nella formazione

FIGURA 91

QUOTE % DI IMPRESE



Come appare nella **FIGURA 90**, le iniziative di sviluppo del capitale umano consistono nella formazione professionale, specialistica e avanzata, con un tasso di iniziativa nel Lazio del 42,1%; nell'offerta ai dipendenti di formazione esterna, con convegni e giornate di studio (16,9%); nella formazione linguistica (7,6%); in iniziative per la valorizzazione del talento quali borse di studio, partecipazione a corsi di alta formazione (business school, master), viaggi di studio all'estero (2%). Il 49,3% delle imprese laziali sono attive in quest'area, una quota superiore alla media nazionale (44,8%).

Il 49,3% delle imprese laziali offre formazione ai dipendenti, con maggior coinvolgimento nelle aziende con welfare avanzato

La **FIGURA 91** mostra la maturità delle PMI italiane in quest'area di welfare aziendale: due terzi delle imprese coinvolgono la totalità o una parte maggioritaria dei propri lavoratori in percorsi di formazione. Questa percentuale cresce all'aumentare del livello di welfare aziendale: 44,0% fra le aziende che muovono i primi passi; 75,9% fra le imprese che presentano livelli di welfare aziendale molto alti, 10 punti più della media.

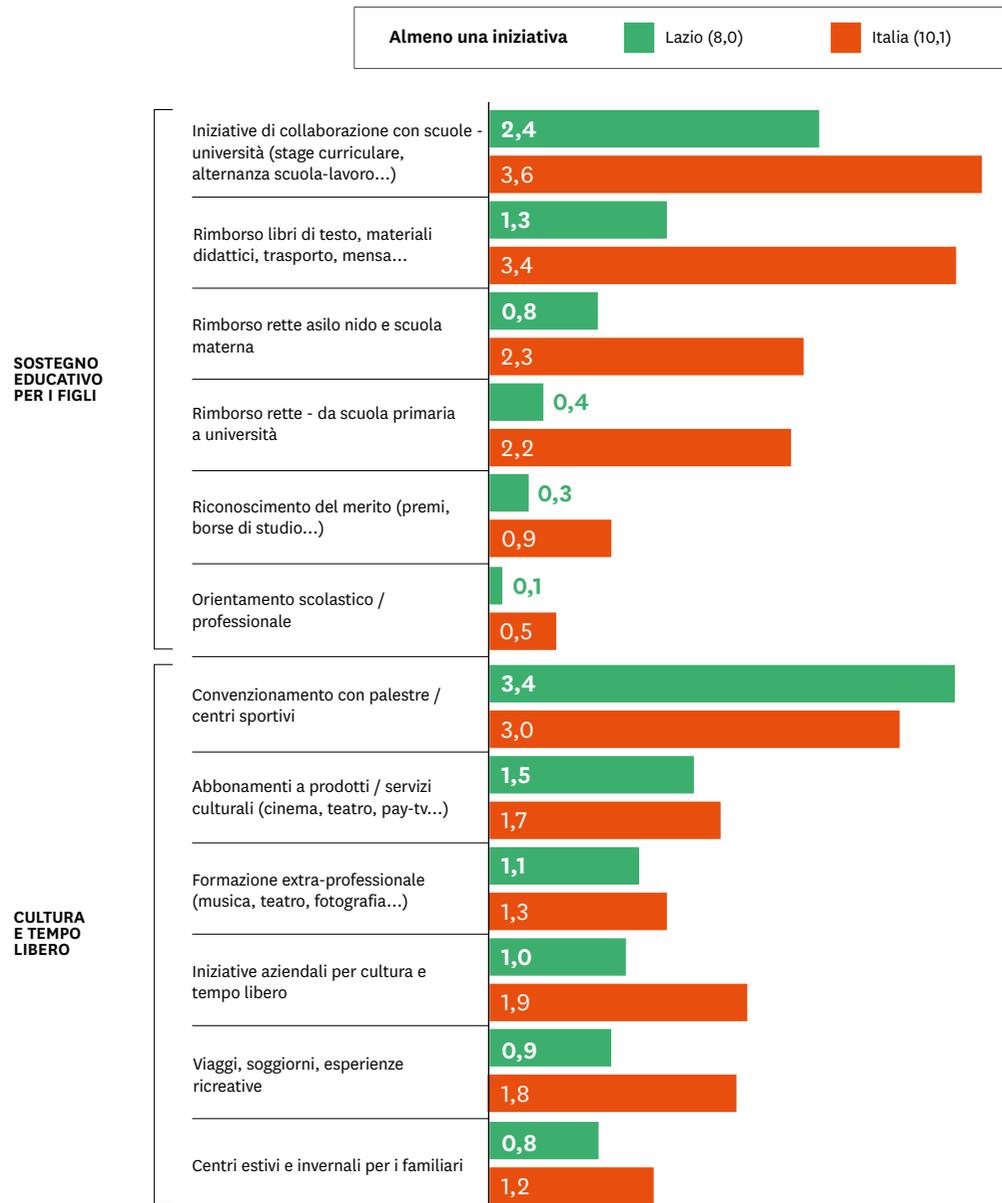
La gamma di azioni di sostegno alle famiglie è molto ricca (**FIGURA 92**). Comprende sostegni per libri e materiali didattici, per le rette scolastiche e universitarie, stage e collaborazioni con scuole e università per l'alternanza scuola – lavoro, riconoscimenti del merito con premi e borse di studio, iniziative di orientamento scolastico e professionale. A queste si aggiungono iniziative culturali e per il tempo libero offerte alle famiglie. Nell'insieme, l'8% delle imprese laziali praticano in quest'area almeno un'iniziativa, la media nazionale è del 10,1%.

Le **FIGURE 93 E 94** indicano le modalità di gestione e i risultati delle iniziative. La gran parte delle attività di formazione e sviluppo del capitale umano sono attuate per decisione unilaterale dell'impresa (56,9%) oppure in applicazione del CCNL (32,9%). L'offerta è piuttosto ampia (nel 47,5% delle aziende è rivolta alla totalità o alla maggioranza dei lavoratori), così come la partecipazione: nel 53,2% dei casi le iniziative di formazione sono utilizzate sistematicamente dalla maggioranza dei lavoratori. Il 40,1% delle aziende laziali convertono i contratti di stage in rapporti di lavoro stabili, dato più alto della media italiana (33,3%). Le iniziative di sostegno educativo alle famiglie sono utilizzate dalla maggior parte dei lavoratori nel 43,9% delle aziende che le attuano. Le iniziative culturali e per il tempo libero, infine, sono utilizzate dalla maggior parte dei lavoratori nel 55,9% delle imprese.

Sostegno alle famiglie per educazione e cultura – Misure di iniziativa

FIGURA 92

QUOTE % DI IMPRESE



Sviluppo del capitale umano e sostegno alle famiglie per educazione e cultura – Misure di capacità gestionale

FIGURA 93

	LAZIO	ITALIA	
Sviluppo del capitale umano - attuazione delle iniziative Base: imprese con almeno una iniziativa di sviluppo del capitale umano	In applicazione ai CCNL	32,9	24,3
	Con contratto integrativo / regolamento aziendale	10,1	12,5
	Unilateralmente dall'azienda	56,9	63,2
Estensione dei corsi di formazione nell'ultimo anno Base: imprese che offrono corsi di formazione	La totalità o la quasi totalità dei lavoratori (più dell'80%)	47,5	44,1
	Una parte maggioritaria ma non totalitaria dei lavoratori (50-80%)	20,9	22,5
	Una parte minoritaria (dal 20% al 50%)	19,0	18,7
	Solo una piccola parte (meno del 20%)	12,6	14,7
Sostegno educativo per i figli - attuazione delle iniziative Base: imprese con almeno una iniziativa di sostegno educativo per i figli	In applicazione ai CCNL	45,9	33,3
	Con contratto integrativo / regolamento aziendale	22,1	26,6
	Unilateralmente dall'azienda	32,1	40,1
Sostegno educativo per i figli - modalità di erogazione Base: imprese con almeno una iniziativa di sostegno educativo per i figli	Tramite piattaforma di flexible benefit / voucher	39,0	31,6
	Tramite iniziative proprie dell'impresa	49,9	58,1
	In entrambe le modalità	11,1	10,2
Cultura e tempo libero - attuazione delle iniziative Base: imprese con almeno una iniziativa di cultura e tempo libero	In applicazione ai CCNL	19,5	15,6
	Con contratto integrativo / regolamento aziendale	26,1	25,5
	Unilateralmente dall'azienda	54,4	58,8
Cultura e tempo libero - modalità di erogazione Base: imprese con almeno una iniziativa di cultura e tempo libero	Tramite piattaforma di flexible benefit / voucher	28,7	35,5
	Tramite iniziative proprie dell'impresa	46,7	50,6
	In entrambe le modalità	24,5	13,9

Sviluppo del capitale umano e sostegno alle famiglie per educazione e cultura – Misure di impatto sociale

FIGURA 94

		LAZIO	ITALIA
Utilizzo dei servizi di formazione da parte dei lavoratori Base: imprese che offrono corsi di formazione	Utilizzati dalla maggioranza / buona parte dei lavoratori	53,2	48,3
	Poco utilizzati	55,3	51,7
Presenza di stagisti e conversione in rapporti di lavoro stabili Base: tutte le imprese	Quota % di stagisti sulla popolazione aziendale (media, ultimo anno)	6,0	6,2
	Quota % di rapporti di stage convertiti in assunzioni (media, ultimo anno)	40,1	33,3
Utilizzo dei servizi di sostegno educativo per i figli da parte dei lavoratori Base: imprese con almeno una iniziativa di sostegno educativo per i figli	Utilizzati dalla maggioranza / buona parte dei lavoratori con figli in età scolastica	43,9	50,4
	Poco utilizzati	56,1	49,6
Utilizzo dei servizi di cultura e tempo libero da parte dei lavoratori Base: imprese con almeno una iniziativa di cultura e tempo libero	Utilizzati dalla maggioranza / buona parte dei lavoratori	55,9	53,1
	Poco utilizzati	44,1	46,9

4.4

Previdenza

Il cambiamento di struttura demografica del nostro Paese è all'origine di squilibri che stanno minando la tenuta del sistema previdenziale.

L'indice di dipendenza, misurato come rapporto tra gli anziani oltre 65 anni e la popolazione in età attiva (tra 15 e 64 anni) è aumentato nel Lazio dal 22% nel 1990 all'attuale 35%, e secondo le previsioni Istat raggiungerà il 42% nel 2030 e il 63% nel 2050. Sul piano nazionale lo squilibrio è destinato a crescere in modo simile, sino al 63% nel 2050 (FIGURA 95).

Queste tendenze producono pesanti effetti sul sistema pensionistico. Anzitutto l'aumento della spesa previdenziale, dal 14,7% del PIL nel 2010 al 15,4% nel 2024²⁷ e una previsione del 15,9% nel 2030 e 17,1 nel 2040²⁸.

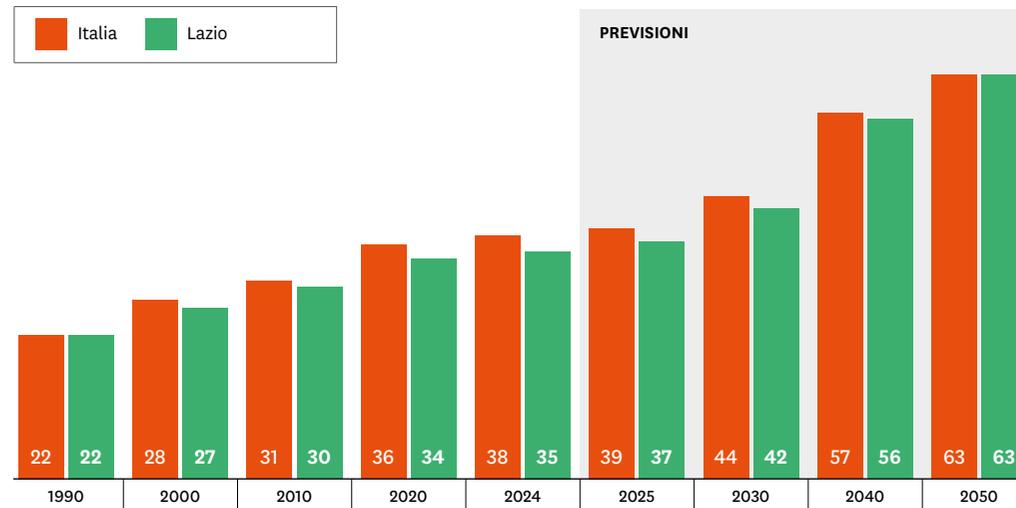
Ancor più rilevanti sono gli impatti sociali. L'Italia soffre da tempo di difficoltà a sostenere il valore delle pensioni. Il reddito pensionistico medio nel 2023 è di 21.381 euro²⁹. Secondo i dati INPS relativi al 2023 (FIGURA 96), 4,8 milioni di pensionati (quasi 30% del totale) ricevono un importo inferiore a 1.000 euro netti al mese, e 1,7 milioni (10,5%) meno di 500 euro al mese.

Molti anziani sono poveri, e il Lazio non è esente da questo problema: il 10,5% dei pensionati nella regione ricevono un importo mensile pari o inferiore a 500 euro³⁰. I trattamenti pensionistici integrati al minimo sono 149 mila nel Lazio, 2,26 milioni in Italia³¹.

Indici di dipendenza anziani – Italia e Lazio

FIGURA 95

RAPPORTO % TRA LA POPOLAZIONE OLTRE 65 ANNI E LA POPOLAZIONE DI 15-64 ANNI. PREVISIONI: VALORE MEDIANO



Fonte: Elaborazioni Innovation Team su dati Istat

27. Fonte: DEF, aprile 2025.

28. Fonte: MEF – Ragioneria Generale dello Stato, 2024.

29. Fonte: INPS, dati relativi al 2023.

30. Fonte: INPS, dati relativi al 2023.

31. Fonte: INPS, dati relativi al 2024.

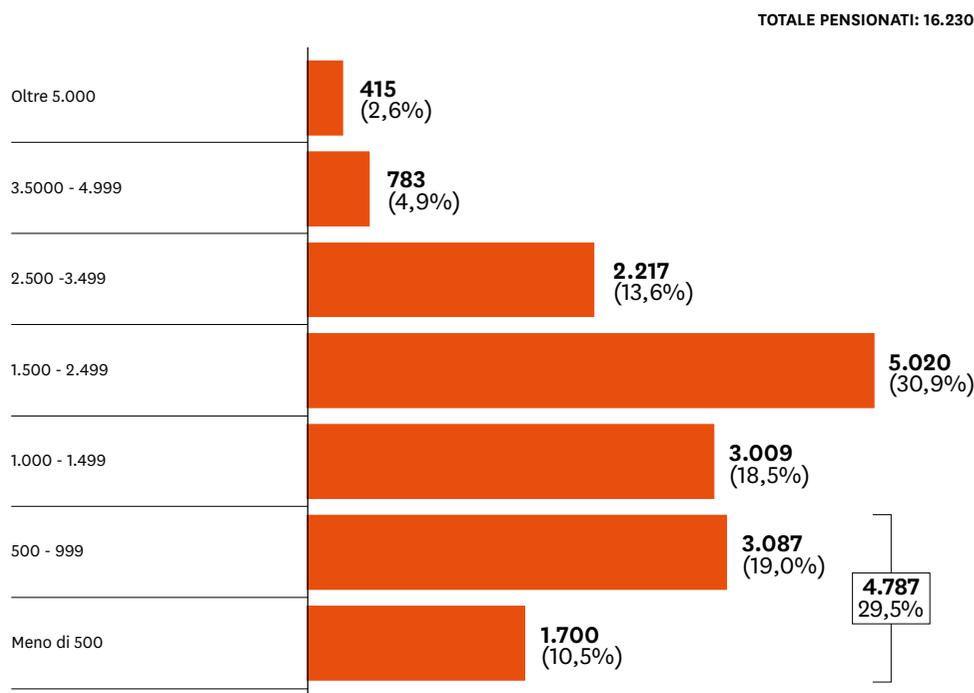
Le proiezioni della Ragioneria Generale dello Stato indicano, nel futuro, un calo dei tassi di sostituzione, ovvero dell'importo delle pensioni in rapporto alle retribuzioni da lavoro, come conseguenza della riduzione delle contribuzioni provocata dai lunghi periodi di disoccupazione o di lavoro marginale e a basso reddito. Rischiamo un futuro di anziani poveri, aumentando al tempo stesso l'onere assistenziale a carico della finanza pubblica.

La previdenza complementare ha lo scopo di mitigare questo rischio. Dopo l'impulso iniziale, avviato nel 2007 con l'operazione di conferimento del TFR ai fondi pensione utilizzando il meccanismo del

Pensionati per classi di reddito pensionistico, Italia

FIGURA 96

NUMERO DI PENSIONATI 31/12/2023 IN MIGLIAIA E QUOTE PERCENTUALI



Fonte: Elaborazioni Innovation Team su dati INPS

silenzio-assenso, la partecipazione dei lavoratori ha continuato a crescere ma perdendo progressivamente slancio.

Oggi gli iscritti ai fondi pensione in Italia sono 9,7 milioni, pari al 38,3% dei lavoratori dipendenti e autonomi, ma solo 7 milioni (27,6% dei lavoratori) versano effettivamente contributi³². L'adesione nel Lazio è inferiore alla media nazionale, con una quota attorno al 32,1% dei lavoratori. La contribuzione media pro capite è di 3.180 euro l'anno. Sono cifre molto distanti da quelle necessarie a garantire in futuro un'adeguata integrazione dei redditi pensionistici.

Il welfare aziendale favorisce la crescita della previdenza complementare, estendendo l'adesione e supportando i lavoratori nel garantire pensioni più adeguate

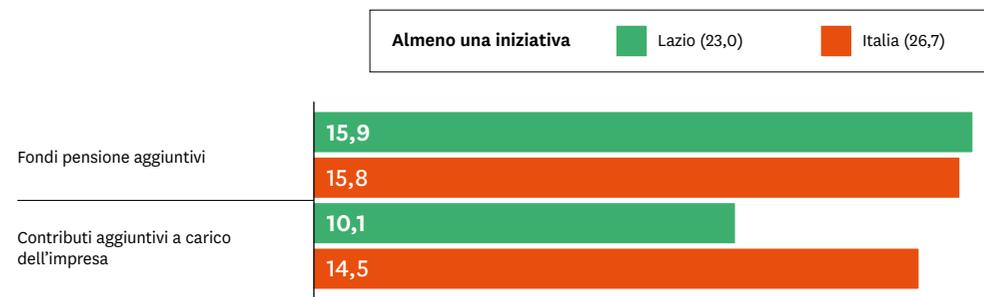
Il welfare aziendale negli ultimi anni ha contribuito a estendere la partecipazione dei dipendenti agli istituti della previdenza complementare, versando contributi aggiuntivi o aderendo a fondi integrativi. Nell'area Previdenza e protezione il 50,7% delle imprese laziali hanno raggiunto un livello di welfare almeno medio, e il 38,4% un livello elevato³³.

Esaminiamo, con la FIGURA 97, le singole iniziative. Circa un quarto delle imprese di questa regione (23%) attuano iniziative di previdenza complementare oltre quelle previste dai CCNL: adesione a fondi integrativi (15,9%) o contributi aggiuntivi (10,1%).

Previdenza complementare – Misure di iniziativa

FIGURA 97

QUOTE % DI IMPRESE



32. Fonte: COVIP, Relazione Annuale 2025, dati relativi al 2024.

33. Cfr le figure 17 e 18 nel capitolo 1.

Per quanto riguarda le modalità di attuazione delle misure previdenziali (FIGURA 98), il 47,6% delle aziende si attengono all'applicazione del CCNL, mentre nel 52,4% dei casi attuano iniziative autonome, introdotte tramite contratto integrativo o regolamento aziendale o per decisione unilaterale dell'azienda. Queste misure nell'81% dei casi sono offerte a tutti i dipendenti, e solo nel 19% ad alcune categorie.

Le imprese hanno un ruolo determinante per stimolare la crescita della previdenza integrativa

Il welfare aziendale resta molto lontano dall'aver esaurito le sue potenzialità nell'area della previdenza integrativa. Esaurita l'operazione collettiva del trasferimento del TFR, è necessario fare leva sull'informazione e sulla consapevolezza individuale dei lavoratori, e le imprese possono assumere un ruolo determinante in questa direzione.

Evitare l'impovertimento degli anziani è fondamentale per la stabilità sociale ed economica del Paese. A questo scopo, nel Position Paper pubblicato nel Rapporto Welfare Index PMI 2022 abbiamo auspicato una partnership tra le istituzioni pubbliche, i gestori dei fondi e le rappresentanze delle imprese per promuovere il rilancio della previdenza complementare sviluppando in ogni azienda piattaforme di servizi finalizzati a diffondere la conoscenza e facilitare le scelte di pianificazione previdenziale dei dipendenti, e diffondendo consapevolezza e cultura previdenziale anche con attività di formazione, in modo particolare tra i lavoratori più giovani.

Previdenza complementare – Misure di capacità gestionale

FIGURA 98

	LAZIO	ITALIA	
Attuazione delle iniziative Base: imprese con almeno una iniziativa di previdenza complementare	In applicazione ai CCNL	47,6	56,0
	Con contratto integrativo / regolamento aziendale	20,6	15,5
	Unilateralmente dall'azienda	31,8	28,4
Popolazione beneficiaria Base: imprese con almeno una iniziativa di previdenza complementare	Tutti i lavoratori	81,0	86,1
	Alcune categorie	19,0	13,9

4.5

Povertà e fragilità sociale

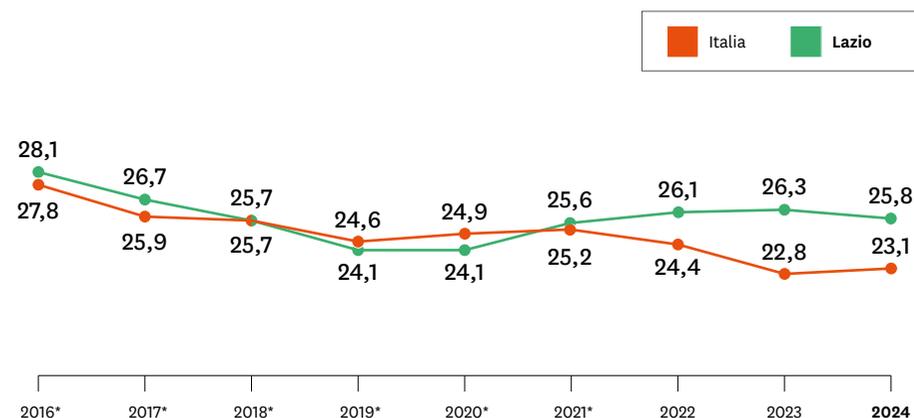
In quest'ultimo focus trattiamo il tema della fragilità economica e sociale. Per misurare i livelli di povertà utilizziamo i criteri di classificazione UE elaborati da Eurostat. Il grafico della FIGURA 99 mostra l'evoluzione del numero di famiglie a rischio di povertà relativa o di esclusione sociale. Nel Lazio e in Italia la loro quota si è ridotta dal 2016 a oggi rispettivamente di 2,3 e di 4,7 punti percentuali. Le famiglie a rischio di povertà sono nel Lazio 650 mila, 25,8% delle famiglie residenti in regione, e in Italia 5,9 milioni, 23,1% delle famiglie totali.

Una quota significativa di famiglie povere hanno beneficiato dal 2019 a oggi del Reddito di Cittadinanza: 124 mila nel Lazio e 1,2 milioni in Italia nel 2023³⁴.

Famiglie a rischio di povertà o esclusione sociale

FIGURA 99

QUOTE PERCENTUALI SUL TOTALE DELLE FAMIGLIE



Fonte: Elaborazioni Innovation Team su dati Eurostat

Rischio di povertà o di esclusione sociale -Europa 2030: percentuale di persone che si trovano in almeno una delle seguenti tre condizioni: vivono in famiglie a rischio di povertà; vivono in famiglie in condizioni di grave deprivazione materiale e sociale (indicatore Europa 2030); vivono in famiglie a bassa intensità di lavoro (indicatore Europa 2030)

* Dati ricostruiti da Eurostat secondo la nuova metodologia Rischio di povertà o di esclusione sociale -Europa 2030

34. Devono aggiungersi le famiglie beneficiarie della Pensione di Cittadinanza: 16,4 mila in Lazio e 151 mila in Italia nel 2023. Fonte: INPS, Osservatorio sul Reddito e Pensione di Cittadinanza

Abbiamo alle spalle un biennio (2022-2023) di forte inflazione che ha colpito le famiglie in modo differenziato secondo i livelli di vulnerabilità determinati dalla condizione socioeconomica e che, seppur mitigata, ha lasciato importanti conseguenze che tuttora perman-

Il biennio 2022-2023 ha colpito duramente le famiglie più vulnerabili, causando rinunce a consumi primari e servizi essenziali

gono. Un recente studio di Cerved - Innovation Team ha classificato sei livelli di vulnerabilità in relazione ai livelli di reddito familiare, allo stato patrimoniale (possesso di case e indebitamento), al numero di familiari a carico, alla presenza di familiari con bisogni di cura, e ha misurato per ognuno di essi l'impatto dell'inflazione, come appare nella **FIGURA 100**.

Nelle due fasce più vulnerabili la crisi ha provocato conseguenze come la riduzione dei consumi primari, il rinvio del pagamento di mutui e bollette, la rinuncia a prestazioni sociali quali le spese sanitarie e per l'istruzione, rispettivamente per il 36% e il 27% delle famiglie. Nelle stesse fasce, più del 40% delle famiglie hanno dovuto intaccare il patrimonio.

Oggi fronteggiamo nuove minacce inflazionistiche conseguenti all'aumento dei dazi e delle barriere agli scambi internazionali, che minano ulteriormente la stabilità finanziaria delle famiglie.

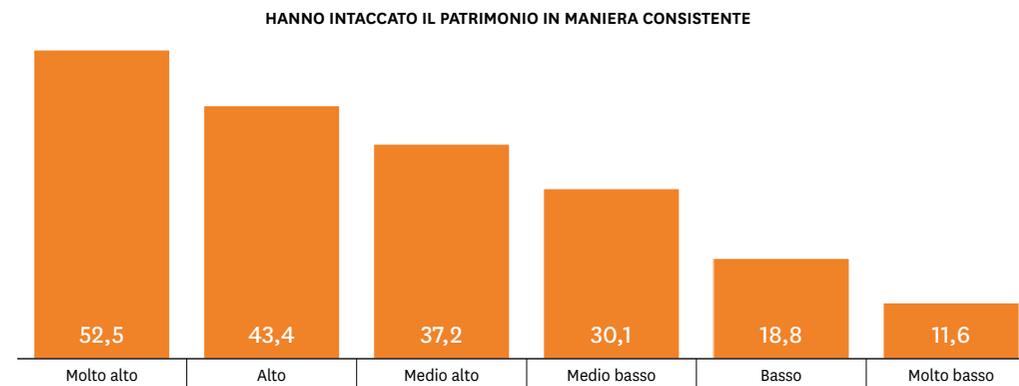
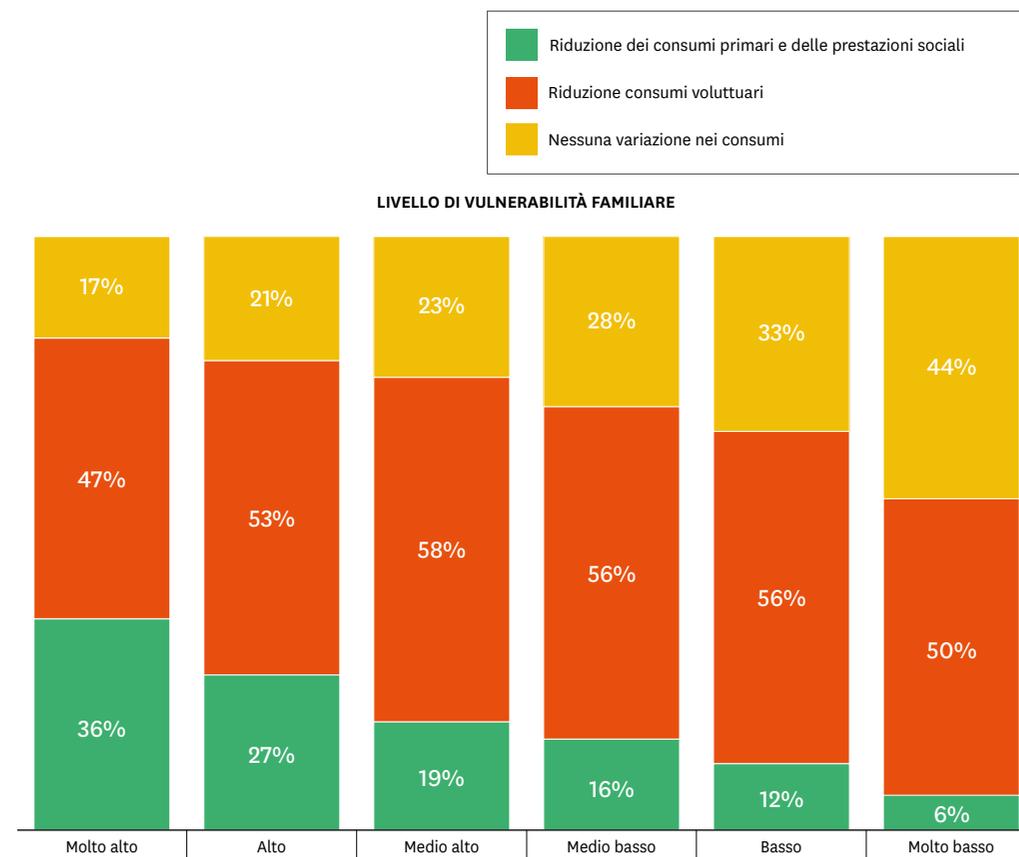
Il Governo ha introdotto provvedimenti che incentivano l'iniziativa sociale delle imprese a sostegno dei redditi familiari. Dopo provvedimenti a carattere congiunturale come i Decreti Aiuti Bis e Quater del 2022 e il Decreto Lavoro del 2023, la Legge di bilancio 2024 ha esteso in modo permanente i fringe benefit a 1.000 euro esenti da tasse per tutti i dipendenti, e a 2.000 euro per quelli con figli a carico. Si tratta per le imprese di impegni economici importanti, che si aggiungono alle altre misure del welfare aziendale. A nostro avviso questi provvedimenti dovrebbero essere applicati nel modo più efficiente, evitando la diffusione a pioggia dei sussidi: concentrandoli sulle famiglie che ne hanno effettivo bisogno e massimizzando in questo modo l'impatto sociale.

Le imprese laziali raggiungono 1.239 mila famiglie: il 47,6% delle famiglie laziali, appartenenti a tutte le fasce sociali (**FIGURA 101**). Tra queste, 264 mila famiglie molto vulnerabili: il 40,5% delle famiglie ad alta vulnerabilità residenti in regione, e il 31,4% di quelle a vulnerabilità molto alta.

Impatto dell'inflazione sui consumi e sui risparmi delle famiglie

FIGURA 100

QUOTE PERCENTUALI SUL TOTALE DELLE FAMIGLIE, 2024



Famiglie raggiunte dalle imprese per livello di vulnerabilità

FIGURA 101

Livello di vulnerabilità	ITALIA			LAZIO		
	N° tot. famiglie (Mln)	N° famiglie con dipendenti (Mln)	Quota su totale famiglie (%)	N° tot. famiglie (migliaia)	N° famiglie con dipendenti (migliaia)	Quota su totale famiglie (%)
Molto alto	1,8	0,6	35,3	159	50	31,4
Alto	6,1	2,5	41,9	528	214	40,5
Medio alto	5,0	2,6	52,1	636	280	44,0
Medio basso	6,5	2,9	44,3	478	263	55,0
Basso	4,5	2,0	44,4	490	280	57,1
Molto basso	2,0	1,2	59,1	312	152	48,7
Totale	25,8	11,8	45,8%	2.603	1.239	47,6%

Fonte: Cerved - Innovation Team, Bilancio di Welfare delle famiglie italiane - 2025

Le imprese sono il soggetto più vicino alle famiglie e ne conoscono i bisogni. Avviando una nuova generazione di politiche sociali mirate sulle fasce vulnerabili, oltre che sui nuclei con bisogni di cura per i figli e per gli anziani, le aziende potranno dare un contributo estremamente efficace alla coesione sociale del Paese.

Esaminiamo ora le iniziative aziendali di sostegno economico ai lavoratori, prescindendo dai fringe benefit. Il 40,2% delle imprese laziali hanno raggiunto in quest'area un livello di welfare almeno medio, e il 37,7% un livello alto o molto alto³⁵.

La FIGURA 102 descrive le iniziative, indicando per ognuna il tasso di attività delle imprese. Nel Lazio le aziende con almeno una iniziativa in quest'area sono una su tre, in linea con la media nazionale. Le più diffuse

35. Cfr le figure 17 e 18 nel capitolo 1.

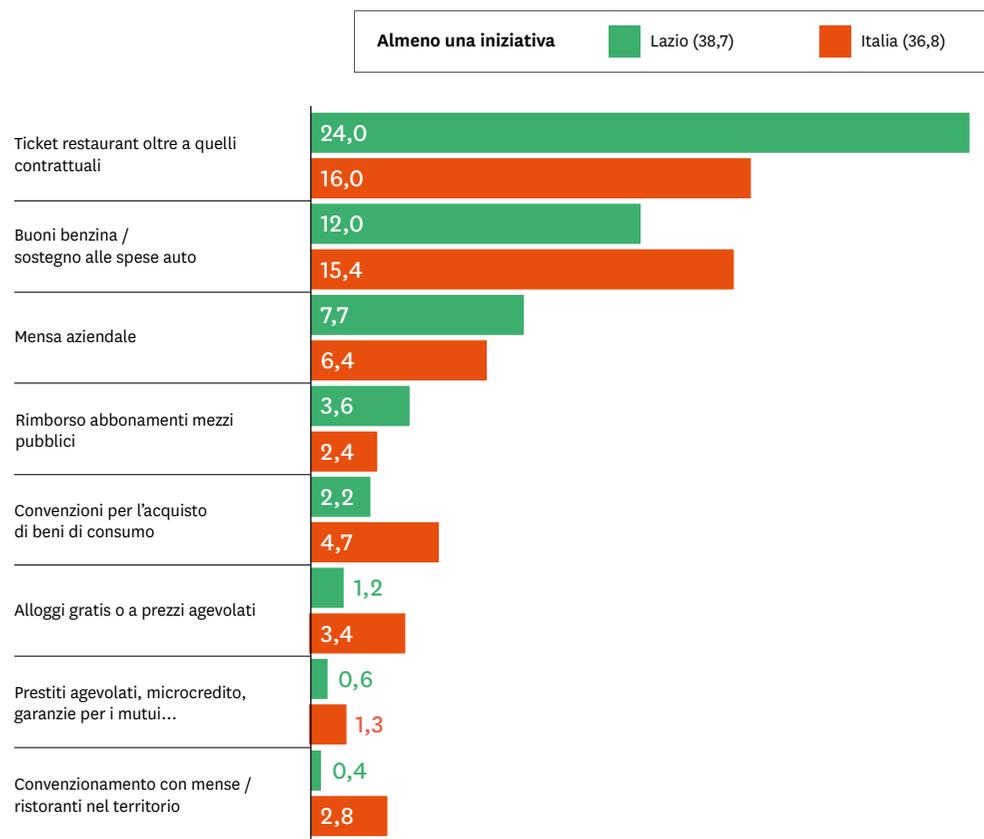
sono l'erogazione di buoni pasto oltre i livelli stabiliti dai contratti collettivi e i buoni benzina. Molto meno diffusi, invece, il rimborso dei mezzi pubblici (3,6%) e le convenzioni per l'acquisto di beni di consumo (2,2%). Infine, altri benefici in risposta a esigenze specifiche dei lavoratori come alloggi a prezzi agevolati e le facilitazioni per l'accesso al credito.

Molte PMI, inoltre, mettono a disposizione dei propri dipendenti navette aziendali gratuite oppure offrono convenzioni a servizi di trasporto a basso impatto ambientale come bici elettriche e monopattini. Non sono pochi i casi in cui la stessa impresa incentiva il car sharing, anche fungendo da aggregatore della domanda.

Sostegno economico ai lavoratori – Misure di iniziativa

FIGURA 102

QUOTE % DI IMPRESE



Oltre un terzo delle PMI laziali supporta i propri lavoratori con misure di welfare economico

La **FIGURA 103** mostra le misure di capacità gestionale e di impatto sociale. La maggior parte delle iniziative di quest'area sono attuate unilateralmente dalle aziende unilateralmente o attraverso contratti integrativi e solo il 25,2% lo ha fatto in applicazione ai CCNL. Inoltre, nell'82,3% dei casi i benefici sono rivolti a tutti.

L'erogazione delle prestazioni avviene perlopiù tramite iniziative proprie dell'azienda (59,3% delle imprese) mentre il 32,5% utilizzano piattaforme o voucher e un ulteriore 8,2% una combinazione di mezzi. Laddove presenti, l'utilizzo di questi servizi da parte dei lavoratori è sistematico o comunque abbastanza diffuso nell'83,3% dei casi.

Il welfare aziendale è in grado di mitigare le conseguenze delle fragilità economiche offrendo sostegni mirati alle famiglie dei lavoratori che ne hanno maggior bisogno, soprattutto in quei territori a maggior rischio di esclusione sociale, attraverso soluzioni non destinate ad alimentare ulteriormente la spirale inflattiva. Queste iniziative dovrebbero essere ulteriormente promosse e incentivate, rendendole strutturali.

Sostegno economico ai lavoratori – Misure di capacità gestionale e impatto sociale

FIGURA 103

		LAZIO	ITALIA
Attuazione delle iniziative Base: imprese con almeno una iniziativa di sostegno economico ai lavoratori	In applicazione ai CCNL	25,2	23,9
	Con contratto integrativo / regolamento aziendale	19,0	18,5
	Unilateralmente dall'azienda	55,8	57,7
Modalità di erogazione delle prestazioni Base: imprese con almeno una iniziativa di sostegno economico ai lavoratori	Tramite piattaforma di flexible benefit / con voucher	32,5	24,5
	Tramite iniziative proprie dell'impresa	59,3	66,0
	In entrambe le modalità	8,2	10,5
Popolazione beneficiaria Base: imprese con almeno una iniziativa di sostegno economico ai lavoratori	Tutti i lavoratori	82,3	82,4
	Solo alcune categorie di lavoratori	17,7	16,7
Valore unitario giornaliero del ticket restaurant Base: imprese che offrono ticket restaurant	Oltre 10 Euro	7,3	11,2
	Tra 7,5 e 10 Euro	36,2	37,1
	Tra 5 e 7,5 Euro	43,9	43,1
	Fino a 5 Euro	12,6	8,7
Valore unitario giornaliero del buono mensa Base: imprese con servizio di mensa aziendale	Oltre 10 Euro	10,0	14,1
	Tra 7,5 e 10 Euro	23,5	12,5
	Tra 5 e 7,5 Euro	21,4	38,4
	Fino a 5 Euro	45,1	35,0
Utilizzo dei servizi di sostegno economico da parte dei lavoratori Base: imprese con almeno una iniziativa di sostegno economico ai lavoratori	Utilizzati dalla maggioranza / buona parte dei lavoratori	83,3	78,3
	Poco utilizzati	16,7	21,7

Appendice metodologica



Il progetto Welfare Index PMI

Welfare Index PMI è progetto poliennale, avviato nel 2016, che si propone lo scopo di diffondere la cultura del welfare aziendale e monitorare l'evoluzione delle pratiche di welfare nelle PMI italiane.

È promosso da Generali Italia con la partecipazione delle principali confederazioni imprenditoriali italiane: Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato, Confprofessioni, Confcommercio.

Si basa su un'ampia attività di ricerca e su un modello analitico che permette di misurare il livello di welfare delle imprese, offrendo a ogni partecipante un rating ed un servizio di welfare assessment.

Welfare Index PMI presenta il proprio rapporto nazionale in un evento pubblico con la partecipazione delle autorità di governo e delle rappresentanze imprenditoriali, premia le best practice e promuove la conoscenza delle migliori esperienze di welfare aziendale.

A partire dall'edizione 2023-24 il progetto assume cadenza biennale, alternando al rapporto annuale rapporti di analisi e iniziative territoriali. Questo, dedicato al Lazio, è il sesto rapporto regionale di Welfare Index PMI³⁶.

36. Precedentemente sono stati pubblicati i rapporti regionali su Lombardia, Veneto, Toscana, Emilia-Romagna, Piemonte, disponibili nel sito www.welfareindexpmi.it.

La ricerca: campione e metodo

Welfare Index PMI si basa su un'ampia attività di ricerca e su un modello analitico che permette di misurare il livello di welfare delle imprese, offrendo a ogni partecipante un rating ed un servizio di welfare assessment.

L'indagine è stata coordinata e realizzata da Innovation Team, unità di Research&Analytics di MBS Consulting, società del Gruppo Cerved.

In continuità con il passato, anche l'indagine 2024 si è svolta in due fasi successive: indagine estensiva (da ottobre 2023 a febbraio 2024) e indagine in profondità (marzo-aprile 2024).

Prima fase: ricerca quantitativa estensiva

Hanno partecipato alla ottava edizione di Welfare Index PMI 6.914 PMI.

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.

L'indagine è attuata da Innovation Team, unità di ricerca di MBS Consulting - Gruppo Cerved.

Target dell'indagine sono le imprese di tutti i settori produttivi, con un numero di addetti compreso tra 6 e 1.000. La rilevazione estensiva si è svolta tra il tra dicembre 2023 e marzo 2024.

Le imprese hanno partecipato in due modi: rispondendo ad una intervista telefonica (CATI) oppure compilando il questionario online (CAWI),

accedendovi dal sito welfareindexpmi.it spontaneamente o dietro invito delle associazioni di categoria che partecipano all'iniziativa.

La **FIGURA 104** mostra la composizione del campione delle imprese laziali, stratificate per settore produttivo e classe dimensionale (numero di addetti). 344 rientrano nel perimetro di indagine (da 6 a 1.000 addetti). Sono comunque state incluse nelle analisi di questo rapporto anche le 62 PMI con meno di 6 lavoratori, aggregate alla classe delle imprese con meno di 10 addetti, per un totale di 406 imprese.

I risultati dell'indagine sono stati espansi in relazione all'universo di riferimento, costituito da 48 mila imprese laziali classificate per provincia, classe dimensionale e settore produttivo.

Le imprese laziali partecipanti all'indagine

FIGURA 104

EDIZIONE 2024

	Industria	Commercio e servizi	Studi e servizi professionali	Artigianato	Agricoltura	Terzo Settore	Totale
Oltre 1.000	-	-	-	-	-	-	-
Da 251 a 1.000	2	4	-	-	1	1	8
Da 101 a 250	6	7	2	-	-	7	22
Da 51 a 100	15	13	1	-	1	5	35
Da 10 a 50	48	89	22	17	7	22	205
Da 6 a 9	10	21	18	17	2	6	74
Meno di 6	6	34	11	1	0	10	63
Totale	87	168	54	35	11	51	406

Seconda fase: indagine in profondità

Scopo della seconda fase, svoltasi tra aprile e giugno 2024, è approfondire la conoscenza delle esperienze delle best practice, le aziende che hanno ottenuto i punteggi più elevati dell'Indice welfare Index PMI.

Sono stati intervistati i responsabili delle imprese ed esaminate le storie aziendali, le politiche e le iniziative attuate nelle diverse aree del welfare aziendale, i progetti più originali e i piani per il futuro.

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. Una selezione di questi casi è contenuta nell'ultima parte di questo rapporto.

Modello di misurazione

Welfare index PMI assegna a ciascuna impresa partecipante all'indagine una misura sintetica del proprio livello di welfare aziendale, lungo una scala da 0 a 100: l'indice Welfare Index PMI. Il modello di misurazione è stato sviluppato congiuntamente da Innovation Team e Cerved Rating Agency, società di rating del Gruppo Cerved.

Esso utilizza 159 indicatori rilevati con l'indagine estensiva. Come illustrato nella FIGURA 105, il modello è suddiviso in tre parti:

A. MISURE PER OGNI AREA DEL WELFARE AZIENDALE

Welfare Index PMI classifica dieci aree del welfare aziendale e per ognuna elabora tre tipi di indicatori:

- misure di iniziativa: ampiezza e intensità delle iniziative adottate;
- misure di capacità gestionale: fonte istitutiva delle iniziative, modalità di erogazione delle prestazioni ai lavoratori, livello di formalizzazione delle iniziative;
- misure di risultato e di impatto sociale.

I punteggi di ogni area si sommano dopo essere stati pesati con un coefficiente. Il punteggio complessivo in questo modo ottenuto determina il 75% dell'Indice Welfare Index PMI.

B. MISURE DI CAPACITÀ ED EFFICACIA DEL SISTEMA DI WELFARE

Si tratta di indicatori che misurano il modo in cui l'impresa gestisce, in generale e trasversalmente alle dieci aree, le politiche di welfare aziendale: la conoscenza delle norme, la rilevazione dei bisogni e il coinvolgimento dei lavoratori, la comunicazione, l'impegno economico. Questo punteggio determina il 20% dell'Indice Welfare Index PMI.

C. ORIGINALITÀ E DISTINTIVITÀ

Un ulteriore punteggio, che contribuisce per il 5% alla formazione dell'Indice, deriva dalla valutazione qualitativa del carattere innovativo e della originalità delle iniziative aziendali.

Modello generale di calcolo dell'indice Welfare Index PMI

FIGURA 105



Servizi alle imprese

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 ai rapporti nazionali e territoriali, agli eventi pubblici e alle altre iniziative di ricerca e comunicazione, Welfare Index PMI offre alle imprese partecipanti alcuni servizi:

INDICE WELFARE INDEX PMI

È la misura più sintetica del livello di welfare aziendale raggiunto dall'impresa.

WELFARE ASSESSMENT

È un rapporto individuale e riservato che permette all'azienda di autovalutarsi esaminando la propria posizione rispetto alle medie e ai best performer del proprio settore nei tre assi di misurazione (indice di iniziativa, di capacità gestionale, di impatto sociale) e nelle dieci aree del welfare aziendale. Il rapporto consente inoltre alle imprese di misurare nel tempo l'evoluzione dei propri livelli di welfare e i risultati ottenuti, confrontandosi con imprese simili.

RATING WELFARE INDEX PMI

È l'espressione simbolica dell'indice Welfare Index PMI, pensato per permettere all'impresa di comunicare nel modo più semplice ed efficace il proprio livello di welfare. Il Rating Welfare Index PMI utilizza una scala a cinque livelli:

WELFARE CHAMPION



WELFARE LEADER



WELFARE PROMOTER



WELFARE SUPPORTER



WELFARE ACCREDITED



La FIGURA 106 mostra la distribuzione delle imprese per classi di rating. L'edizione 2024 vede 6 imprese laziali classificate come Welfare Champion, con livelli particolarmente elevati di iniziativa, capacità gestionali e performance.

Classi di rating e numerosità delle imprese – Lazio

FIGURA 106

Classe Rating	Motivazione	Numero aziende 2024	Numero aziende 2022	Numero aziende 2021	Numero aziende 2020	Numero aziende 2019	Numero aziende 2018	Numero aziende 2017
 WELFARE CHAMPION	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 sulla comunità interna ed esterna 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.	6 1,5%	7 2,4%	6 2,1%	4 2,4%	3 1,7%	3 1,8%	2 1,6%
 WELFARE LEADER	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 sulla comunità interna ed esterna all'impresa superiori alla media. Indice Welfare Index PMI compreso tra 35 e 45/100.	37 9,1%	21 7,3%	12 4,2%	6 3,6%	7 4,0%	6 3,7%	4 3,2%
 WELFARE PROMOTER	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 sulla comunità interna ed esterna all'impresa. Indice Welfare Index PMI compreso tra 25 e 35/100.	130 32,0%	62 21,6%	60 20,8%	31 18,5%	28 16,0%	23 14,1%	17 13,6%
 WELFARE SUPPORTER	Imprese con un sistema di welfare aziendale di medio livello per iniziativa, capacità gestionale e impatti ottenuti. Indice Welfare Index PMI compreso tra 15 e 25/100.	153 37,7%	106 36,9%	119 41,2%	73 43,5%	77 44,0%	73 44,8%	58 46,4%
 WELFARE ACCREDITER	Imprese nella fase iniziale di sviluppo del welfare aziendale. Indice Welfare Index PMI inferiore a 15/100.	80 19,7%	91 31,7%	92 31,8%	54 32,1%	60 34,3%	58 35,6%	44 35,2%

**WELFARE
INDEX
PMI**



**WELFARE
CHAMPION
2024**

**Le 6 imprese laziali
che hanno ottenuto
le 5W del Rating
Welfare Index PMI
2024**

Elettronica Spa

Gianni & Origoni

Portolano Cavallo

Ronzoni Group Stp Srl Societ Benefit

Skillpharma Srl

Tricostarc – Azienda Tricologica Italiana Srl

**Le iniziative
delle aziende
Welfare Champion
del Lazio**

Elettronica

Industria



Da **500 a 1.000**
dipendenti

Provincia
di **Roma**



La crescita personale è crescita aziendale e benessere per tutti

Elettronica Spa (ELT GROUP), leader nel settore della difesa da quasi 80 anni, è attiva in molti paesi con sistemi avanzati di Electronic Warfare (EW). “Flexible benefits Enjoy Lifetime” è il piano attivato a contrasto dell’aumento dei prezzi: bonus, fringe benefit per spese di istruzione, cura dei familiari, viaggi, palestre, voucher e carburante, aumento del premio aziendale. Il “Progetto Wellness” include: assistenza sanitaria per i familiari, visite e consulenze mediche gratuite in azienda, assicurazione integrativa, mensa con ingredienti sani. Due campi da padel e lezioni gratuite promuovono lo sport. Work-life balance e pari opportunità sono garantiti da: rimborsi scolastici, permessi per visite mediche e malattia dei figli, smart working, congedi genitoriali, supporto al rientro dopo la maternità. Con ELT4SOCIAL, i dipendenti hanno un giorno retribuito per il volontariato. Inclusione e cultura STEM sono promosse con percorsi formativi, collaborazioni con università e centri di ricerca.

Elettronica Spa
www.eltgroup.net



Gianni & Origoni

Studi e servizi
professionali



Da **101 a 250**
dipendenti

Provincia
di **Roma**



Inclusione, parità e benessere: valori che diventano azioni

Gianni & Origoni è uno studio legale internazionale associato di avvocati specializzato in diritto societario e d’impresa. Molta attenzione è data alla tutela del work-life balance con una Policy sul Trattamento di Genitorialità che prevede un compenso integrativo durante la maternità, congedi parentali extra per entrambi i genitori, smart working, part-time per le neomamme, bonus bebè, flessibilità oraria in entrata e uscita. Per il caro-vita è stato aumentato il credito per la copertura di spese di istruzione, previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, assistenza familiari, trasporto pubblico, buoni spesa/ carburante, benessere e intrattenimento. Sono attive convenzioni con strutture sanitarie per visite specialistiche e diagnostiche. Il welfare di comunità si esprime con il sostegno ad associazioni no profit e attività pro-bono e GOP Cares, che tutela l’ambiente. Il GOP Cares Work promuove inclusione e diversità. Lo Studio ribadisce l’impegno per la parità di genere, l’equità remunerativa, pari accesso a carriera e formazione, e politiche a sostegno della genitorialità.

Gianni & Origoni
www.gop.it



Portolano Cavallo

Studi e servizi
professionali



Da **51 a 100**
dipendenti

Provincia
di **Roma**



Work-life balance, stage retribuiti e zero gender pay gap

Portolano Cavallo, studio legale specializzato in diritto societario, del lavoro e giudiziale, pone al centro il benessere psicologico e fisico di tutti con particolare tutela della conciliazione vita-lavoro e dell’equità nella retribuzione. Offre a dipendenti e collaboratori una piattaforma gratuita di supporto psicologico con specialisti disponibili in ogni momento. Il work-life balance è garantito da smart working per tutti, part-time per chi ha figli piccoli, banca ore per permessi, flessibilità oraria. La tutela della persona è rafforzata da coperture assicurative estese a tutti, inclusi professionisti: responsabilità civile, vita, infortuni e sanitarie, spesso con rimborsi integrali ed estendibili alle famiglie. Prevenzione e salute sono garantite da convenzioni con studi polispecialistici. Per il welfare di comunità esiste il Comitato Sostenibilità per proporre e realizzare progetti e iniziative cui lo Studio possa aderire.

Sul fronte formativo: stage retribuiti, pratica anticipata e il progetto “Disegna il tuo futuro” per studenti, con un tasso di inserimento del 75% a fine percorso.

Portolano Cavallo
www.portolano.it



Ronzoni Group

Studi e servizi
professionali



Da **11 a 50**
dipendenti

Provincia
di **Roma**



Benessere, crescita e inclusione: le persone al centro

Ronzoni Group è una società benefit di consulenza del lavoro e delle risorse umane che mette al centro il benessere dei collaboratori. Dopo un’analisi dei bisogni interni ha introdotto colloqui periodici e incontri semestrali in contesti diversi, dagli spazi immersi nella natura ai coworking innovativi, per favorire dialogo e idee su lavoro agile e conciliazione vita-lavoro. Tra le misure concrete spiccano il giorno di permesso per il compleanno, momenti di socialità come l’“InfraAperitivo” e le celebrazioni aziendali che rafforzano lo spirito di squadra. Grande attenzione è riservata anche alla crescita personale: i dipendenti possono accedere ai corsi destinati ai clienti su sostenibilità, lingue, gestione del tempo, public speaking e previdenza, con attività di tutoraggio dedicate. Queste iniziative hanno portato a un incremento del 25% della soddisfazione e produttività, confermando l’impegno del Gruppo a creare un ambiente inclusivo, aperto a persone con disabilità o provenienti da situazioni di svantaggio.

Ronzoni Group Stp Srl Società Benefit
www.ronzonigroup.it



Skillpharma

Studi e servizi
professionali



Da 11 a 50
dipendenti

Provincia
di Roma



Gratificazione personale e di gruppo per un benessere condiviso

Skillpharma si occupa di servizi per l'accesso al mercato farmaceutico e la gestione della vigilanza post-marketing. Le iniziative di welfare sono molte e attive in ogni ambito. Formazione: continua e costante per tutti. Work-life balance: smart working per massima libertà di gestione personale e per un minor impatto ambientale. A pranzo fuori: servizio di mensa in una tavola calda prossima all'ufficio. Sanità: assicurazione sanitaria a supporto anche dell'economia familiare.

Team Cooking: evento di team-building, aperto anche alle famiglie, ad Amatrice per incrementare le connessioni fra colleghi e per far conoscere la realtà post terremoto. Lavorare all'aperto: l'allestimento di un terrazzo aziendale dotato di tutta l'attrezzatura necessaria per svago e relax. Welfare di comunità: erogazione di contributi per borse di studio in ambito sanitario, con copertura totale delle spese, all'Università di Camerino. In primo piano c'è il coinvolgimento di tutti in un unico obiettivo per aumentare la gratificazione e condividere progetti e percorsi.

Skillpharma Srl
www.skillpharma.com



Tricostarc

Industria



Da 1 a 10
dipendenti

Provincia
di Roma



Prevenzione e cura del benessere per le donne dentro e fuori l'azienda

Tricostarc si occupa di risolvere i disordini tricologici in ambito dermatologico e oncologico. L'attenzione al benessere delle dipendenti è considerata espressione di un'azienda etica. Per questo le principali iniziative di welfare sono legate alla salute e ai servizi di assistenza: sensibilizzazione per la prevenzione del carcinoma mammario, sostegno psicologico, partecipazione a eventi scientifici

Contestualmente vige la massima flessibilità oraria e il sostegno alla maternità. Il Progetto Smile si occupa di sostenere i costi delle soluzioni tricologiche necessarie per le donne che non ne hanno la possibilità economica e viene dato sostegno alla ricerca e alla formazione in campo oncologico tramite eventi dedicati che coinvolgono anche donne gravemente minacciate dalla malattia.

Anche i momenti di svago rientrano nel progetto di costruzione di un'azienda sana a 360°: il team building prevede lezioni di canottaggio e attività in esterna per sviluppare valori comuni e crescita insieme.

Tricostarc - Azienda Tricologica Italiana Srl
www.tricostarc.it



Hanno collaborato:

INNOVATION TEAM
Research & Analytics MBS

www.cerved.com/mbs-consulting/innovation-team

 **Cerved**
RATING AGENCY

<https://ratingagency.cerved.com>

acrobatik[®]

www.acrobatik.it

www.welfareindexpmi.it

facebook.com/WelfareIndexPMI

linkedin.com/company/welfare-index-pmi

promosso da:

sostiene:



con la partecipazione di:

