

## IO Lavoro

Oltre il 18% delle pmi  
ha avviato piani  
di welfare aziendale  
da pag. 39

*Oltre il 18% delle pmi ha avviato piani di welfare aziendale.  
Polizze e conciliazione vita-lavoro tra le misure preferite*

# Piccoli crescono

*Oltre il 18% le piccole e medie imprese che hanno adottato iniziative di sostegno ai lavoratori*

## Pmi alla scoperta del welfare

*Polizze e conciliazione vita-lavoro le misure preferite*

Pagine a cura  
DI SABRINA IADAROLA

**S**anità integrativa, conciliazione vita lavoro, welfare allargato al territorio e alla comunità: è in queste tre aree che nell'ultimo anno sono aumentate le iniziative delle piccole e medie imprese per sostenere i lavoratori. Parliamo di iniziative di welfare aziendale: e cioè l'azienda riconosce al dipendente dei benefit, magari non erogati in denaro ma in servizi o premi, con un duplice risultato: l'azienda risparmia e investe sul lavoratore, il lavoratore percepisce di più ed è motivato a produrre di più e meglio.

Basti solo pensare che negli ultimi due anni sono stati stipulati e depositati presso il ministero del lavoro 19.457 contratti con accordi sui premi di risultato, di cui 15.843 contratti aziendali e 3.614 territoriali: nel 2016

i contratti che istituivano premi di risultato sono stati 7.936 e il 51,7% di questi (4.099) ha introdotto misure di welfare aziendale. A farlo sono state anche le imprese con meno di 10 dipendenti che costituiscono lo zoccolo duro del nostro paese e che assorbono il maggior numero di lavoratori. Una fotografia realistica del welfare italiano la fornisce il recente rapporto Welfare Index Pmi, nato su iniziativa di Generali Italia, che conferma che il 2016, grazie anche alla legge di stabilità, ha dato il via a una nuova stagione del welfare integrativo, sostenendo le iniziative con robusti incentivi e chiamando le imprese, anche quelle di piccole dimensioni, ad assumere un ruolo centrale. La ricerca condotta su un campione di 3.422 imprese di tutti i settori (il 60% in più dell'edizione precedente), ha evidenziato che le aziende virtuose, che il Rapporto definisce «molto

attive», nel giro di un anno sono quasi raddoppiate, passando dal 9,8 al 18,3 per cento del totale. E vista la forte presenza delle pmi che a differenza dello scorso anno ne hanno preso parte, l'indice (appunto welfare index) consente anche alla singola impresa di «misurare» le proprie iniziative di welfare e confrontarsi con le esperienze più avanzate del proprio settore, magari prendendo esempi dai piccoli-medi imprenditori pionieri (che il Rapporto evidenzia come coloro che hanno perfettamente compreso, da



tempo, il valore del welfare aziendale).

Puntare a sanità integrativa, conciliazione vita-lavoro, welfare allargato al territorio e alla comunità, non è una scelta casuale ma dettata, evidentemente, dai bisogni degli stessi lavoratori. E' quello che chiede la società. In un periodo nel quale la fragilità sociale, l'indebolimento della famiglia come rete sociale di protezione (oggi quasi un terzo delle famiglie italiane sono costituite da un solo componente, e una quota simile, vicina al 30%, è costituita dagli anziani che vivono soli), la disoccupazione giovanile e femminile fanno da padroni, il welfare aziendale gioca un ruolo importante a sostegno della mobilità sociale e della mobilità del lavoro. Per questo le aziende offrono ai lavoratori soprattutto iniziative per favorire l'istruzione dei figli e la

mobilità sociale delle nuove generazioni, iniziative per la formazione, soluzioni di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, servizi per la maternità e per il sostegno delle pari opportunità, supporto per i soggetti deboli. Volendo tracciare una classifica in termini assoluti delle iniziative maggiormente messe in campo, al primo posto ci sono le polizze assicurative per il personale con un 46,3%, diverse dalle assicurazioni previdenziali e sanitarie (tuttavia, se escludiamo le polizze infortuni che in molti casi sono obbligatorie, il tasso di iniziativa nelle assicurazioni scende al 17,1%). Pari o superiore al 33% è il posto che occupano le iniziative di sostegno economico ai lavoratori, della sicurezza e prevenzione degli incidenti (con iniziative aziendali aggiuntive a quelle obbligatorie), della formazione del personale (anche in questo caso

con iniziative aggiuntive a quelle obbligatorie), della conciliazione vita-lavoro (con iniziative prevalentemente di flessibilità degli orari). La sanità integrativa fa parte di questo gruppo: il 34,8% delle imprese ha attuato iniziative, prevalentemente aderendo ai fondi istituiti dai ccnl (ricordiamo che in alcune categorie l'adesione non è obbligatoria), percentuale che scende all'8,2% se limitiamo l'ambito della sanità integrativa alle sole iniziative aziendali, queste sono attuate da un numero minore di imprese. Seguono poi aree con tassi di iniziativa meno elevati: il welfare allargato al territorio (17,3%), il sostegno ai soggetti deboli e all'integrazione sociale (7,7%), i servizi di assistenza per i lavoratori e le loro famiglie (6,7%), le iniziative per la cultura, la ricreazione e il tempo libero (5,8%), il sostegno all'istruzione dei familiari (2,7%).

## L'ampiezza del welfare aziendale

