

**Svolte** Un successo mentre si aspettano novità dalla legge di Stabilità

# Welfare La via aziendale è sempre più battuta

Alle imprese costa meno di un aumento in busta paga  
E migliorano efficienza, attaccamento e produttività

DI ISIDORO TROVATO

**S**i chiama welfare pubblico una delle vittime della grande crisi economica. La recessione degli ultimi anni ha imposto tagli profondi alle casse dello Stato, ma a una diminuzione delle risorse per la spesa sociale, corrisponde un progressivo aumento dei bisogni delle persone. Adesso, grazie alle novità normative previste dalla legge di Stabilità, sono le imprese a ripensare a soluzioni di welfare aziendale elaborate in partnership con il territorio. Si tratta di rimettere in discussione vecchie convenzioni dedicando maggiore attenzione alle persone e alle loro esigenze non solo professionali, ma anche personali, creando così maggiore integrazione tra le differenti fasi della vita di un lavoratore.

Uno studio di McKinsey Italia pubblicato da **Adapt**, Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro, dimostra che le aziende che hanno sviluppato politiche di welfare presentano un indice di impegno del

lavoratore più alto. Queste imprese si avvantaggiano, infatti, degli effetti di una maggiore soddisfazione dei lavoratori (+16%), un maggior impegno e dedizione (+6%), una retention più elevata (+16%) e una migliore percezione dell'immagine aziendale (+12%). Questo dimostra una forte correlazione tra gli incrementi di produttività e di efficienza e la soddisfazione dei dipendenti.

## Lo scatto retributivo

Esiste persino una ricaduta retributiva per il welfare aziendale. Secondo McKinsey infatti i lavoratori riconoscono un valore economico intrinseco ai servizi offerti e alle politiche attivate superiore al costo effettivo di produzione sostenuto. Questo «extravalore» può arrivare a tradursi in beneficio superiore fino al 70% rispetto al costo sostenuto. Il 25% di questo «utile» dipende dai prezzi più favorevoli che l'azienda è in grado di ottenere dai fornitori di tali servizi rispetto al singolo individuo. Il restante 50% dell'extra-valore è generato dalla migliore «qualità» del

servizio stesso (qualità garantita dal fornitore, maggior velocità e minor complessità di accesso al servizio) e da elementi di natura «intangibile».

«Il welfare sta diventando parte integrante delle policy del management delle risorse umane — spiega Chiara Fogliani, consigliere delegato di Welfare Company (Qui! Group), società italiana specializzata in soluzioni di welfare —. Secondo i dati della ricerca che abbiamo condotto con il professore Luca Pesenti dell'Università Cattolica, in collaborazione con l'Aidp e Corriere Economia, i piani di welfare attivati dalle aziende servono 'molto' o 'abbastanza' a migliorare il clima aziendale (62,4% delle aziende) e ad aumentare l'attrattività delle risorse umane (52,7%)».

Da quella stessa ricerca emerge che, a fronte delle nuove opportunità previste dalla Legge di Stabilità, più del 33% del campione sta già lavorando alla creazione di un piano di welfare e 4 su 10 stanno lavorando per ampliare l'offerta.

## Nuovi modelli

Al contempo però 7 aziende su 10 non introducono piani di welfare

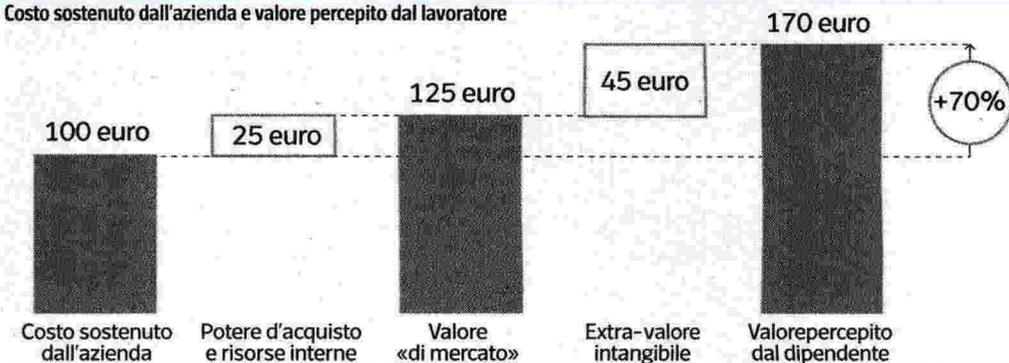
perché temono sia oneroso dal punto di vista economico o gestionale. «Ma è un mito da sfatare — protesta Fogliani —. Grazie agli sgravi fiscali, mille euro che un'azienda eroga sotto forma di servizi di welfare invece che in prestazione in contanti comportano un risparmio di 350 euro per l'azienda e 180 euro in più in busta paga per il dipendente, che ottiene un beneficio netto».

Anche Sodexo, altra società operativa nel settore, ha messo a punto un progetto attraverso un'innovativa piattaforma sviluppata proprio per le piccole e medie imprese locali che, in un unico portale dedicato, avranno il pieno controllo e la fruizione ottimale dei programmi di welfare aziendale. Un tool che ottimizza costi e tempi di gestione, grazie ad un'offerta sempre più personalizzata sui bisogni dei singoli individui, nonché fruibile attraverso modalità innovative, semplici ed intuitive pensate per venire incontro alle esigenze di aziende e persone.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

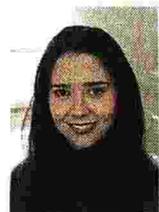
## Quanto vale il benefit

Costo sostenuto dall'azienda e valore percepito dal lavoratore



Fonte: McKinsey

centimetri



## Soluzioni

Chiara Fogliani, consigliere delegato di Welfare Company (appartenente a Qui! Group)