

Nell'ambito del contesto economico produttivo italiano il ruolo delle PMI e delle microimprese è di assoluta predominanza. Secondo una [ricerca](#) condotta dalla Commissione europea, Direzione imprese e industria, nel nostro Paese si registra una percentuale nettamente più elevata di imprese con meno di 10 dipendenti rispetto alla media dell'UE. Per dare un ordine numerico, nel 2013 su 3,7 milioni di imprese in Italia, il 94,4% apparteneva alla categoria di microimprese, a fronte di una media europea del 92,1%.

L'ISFOL ha condotto un'indagine on desk volta a mettere in luce come le prospettive di sviluppo nelle piccole e medie imprese stiano passando attraverso una più esplicita e formale emersione della Corporate Social Responsibility, definita nell'ultima comunicazione sulla rinnovata strategia dell'Unione europea 2011-2014 come «la responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società [...]». La gestione etica, sociale e sostenibile dell'impresa che può essere valutata e certificata attraverso diversi strumenti». Inoltre, la promozione della CSR si pone in linea con gli obiettivi della Strategia europea 2020 per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva della popolazione.

L'obiettivo della ricerca è quello di dimostrare la partecipazione attiva delle PMI italiane nella promozione di politiche di CSR, tra cui rientrano le misure di welfare aziendale, che tuttavia stentano ad emergere a causa di processi di comunicazione molto informali, poco strutturati e non organizzati. Attraverso l'analisi di un campione di imprese di piccole dimensioni, è stato possibile rilevare comportamenti che, seppure in linea con i dettami della Responsabilità sociale, non sono ben organizzati, razionalmente identificati e opportunamente comunicati agli *stackholders*, rischiando di essere ignorati nell'ambito di analisi di mercato strutturate, in quanto "invisibili" o "latenti".

All'interno delle realtà imprenditoriali oggetto di analisi è stata riscontrata la presenza di una "CSR sommersa", dovuta prevalentemente al fatto che le PMI con meno di 499 dipendenti non sono tenute a valutare e certificare attraverso strumenti formali la gestione etica e sostenibile dell'azienda. Le grandi imprese con un numero maggiore di 500 dipendenti, invece, sono obbligate a stilare periodicamente *reporting sociali* di sostenibilità, ufficializzando le misure di CSR adottate durante l'intero corso della loro vita, dando prova di essere promotori di valori quali efficienza, crescita e trasparenza.

L'indagine, condotta su un *panel* composto da 22 imprese di piccole dimensioni, ha permesso di acquisire dati e informazioni in merito alle esperienze di responsabilità sociale, che si concretizzano prevalentemente nell'ambito della valorizzazione del capitale umano attraverso programmi di welfare aziendale (e di formazione). Pur non essendoci strumenti di rendicontazione formale, nelle aziende analizzate emerge un'implicita e consistente diffusione di misure volte a favorire il *well being* dei dipendenti e delle loro famiglie mediante la promozione di interventi di conciliazione famiglia-lavoro, *time saving*, misure a sostegno del reddito, tutela pensionistica, sostegno all'istruzione, salute e previdenza.

A prova del fatto che le PMI siano orientate alla promozione di misure volte a garantire il benessere aziendale, nel report prodotto dall'ISFOL sono stati analizzati due modelli significativi di convergenza e aggregazione di welfare aziendale (GIUNCA e "Welfare per le PMI") che vedono protagoniste prevalentemente imprese di piccole e medie dimensioni. GIUNCA (Gruppo Imprese Unite nel Collaborare Attivamente) è una rete di nove PMI nata a Varese nel 2012, con la finalità di proporre nuove iniziative volte a salvaguardare il benessere dei 1.700 dipendenti coinvolti nel network e delle loro famiglie. L'obiettivo di GIUNCA consiste prevalentemente nel promuovere una serie di agevolazioni nei trasporti, nei servizi sanitari di cura ai familiari e agli anziani (nello specifico *car-pooling* e *car sharing*), nelle forme di finanziamento, nella gestione del tempo tra vita lavorativa e privata, con particolare attenzione anche all'istruzione dei figli. Accanto alle esperienze di *business aggregation*, al fine di creare agevolazioni per i dipendenti, è stato realizzato "Welfare per le PMI", il primo esperimento di welfare distrettuale d'Italia, un progetto di bilateralità tra sindacati e imprese, nato e sviluppatosi nella realtà imprenditoriale pratese. Il programma, attraverso la realizzazione di una modalità operativa di applicazione del welfare territoriale, mira a garantire a migliaia di lavoratori di piccole aziende dello storico distretto gli stessi servizi offerti dai grandi gruppi industriali ai propri dipendenti (come ad esempio sconti su determinati beni e servizi, baby sitter, agevolazioni sui trasporti, rimborsi per spese sostenute per assicurazione auto etc.).

Il welfare aziendale è definibile non solo come una leva per la produttività e il benessere dell'impresa, ma anche come una componente della CSR, un concetto multidimensionale che comprende diverse misure di intervento da parte delle imprese a favore dell'intera collettività aziendale. Per lungo tempo le misure di responsabilità sociale, tra cui rientrano quelle di welfare aziendale, sono state sottaciute dalle aziende a causa della mancanza di un processo

comunicativo formale. Oggi, diversi studi stanno dimostrando come nelle imprese, specie di piccole dimensioni il *well being* dei dipendenti sia un elemento cruciale della *mission* aziendale.

Entro tale contesto si rende necessaria una reingegnerizzazione del processo di formalizzazione delle pratiche di responsabilità sociale per permettere una razionale osservazione del fenomeno.

Carmen Di Stani

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

 [@Carmendst89](#)

Scarica il pdf 