



promosso da



Regione Toscana

*Conciliazione vita-lavoro, benessere e competitività:
le opportunità del welfare aziendale*

Firenze, 1 marzo 2023

Il welfare aziendale come leva per le pari opportunità

Enea Dallaglio

*Partner MBS Consulting - Gruppo Cerved
Responsabile della ricerca Welfare Index PMI di Generali Italia*

Il progetto Welfare Index PMI

Settima edizione nel 2022

Obiettivi

- ✓ Diffondere la cultura del welfare aziendale
- ✓ Misurare il livello di welfare e l'impatto sociale delle imprese
- ✓ Valorizzare il contributo delle imprese al rinnovamento del welfare italiano
- ✓ Supportare le imprese: Indice Welfare Index PMI, Welfare Assessment e Rating, news normative e fiscali, premiazione dei Welfare Champions e valorizzazione delle migliori storie di welfare

Modello di analisi

156 variabili in 10 aree del welfare aziendale

Misure di:

- iniziativa
- di capacità gestionale
- di impatto sociale

Promosso da



Con la partecipazione di

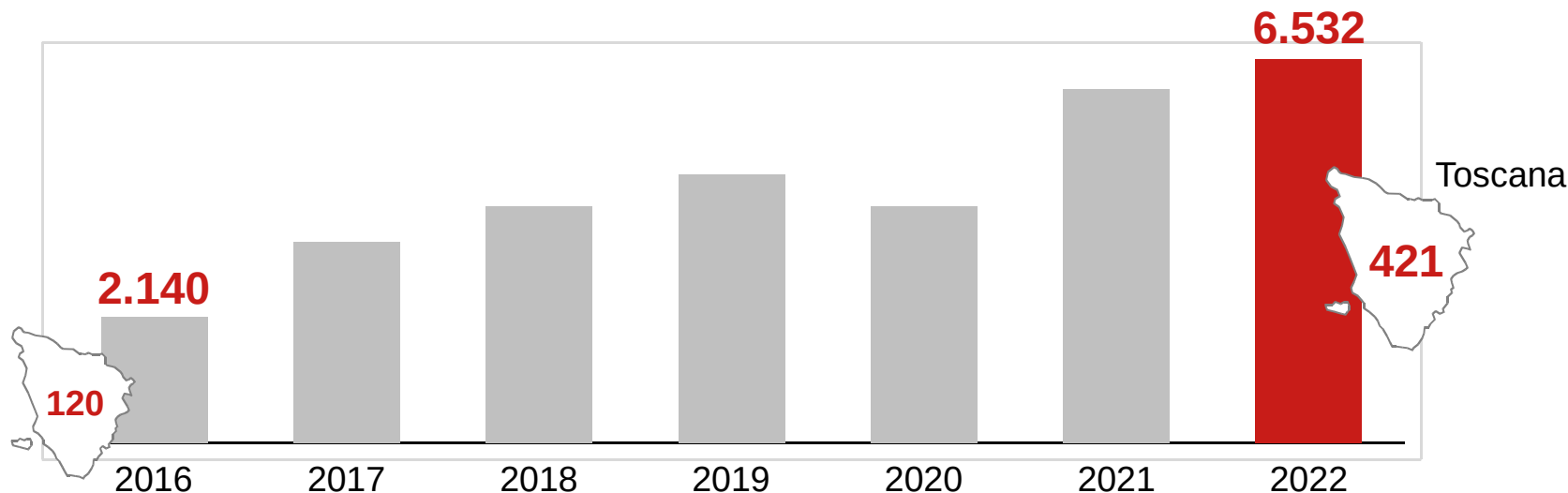


Con il patrocinio di



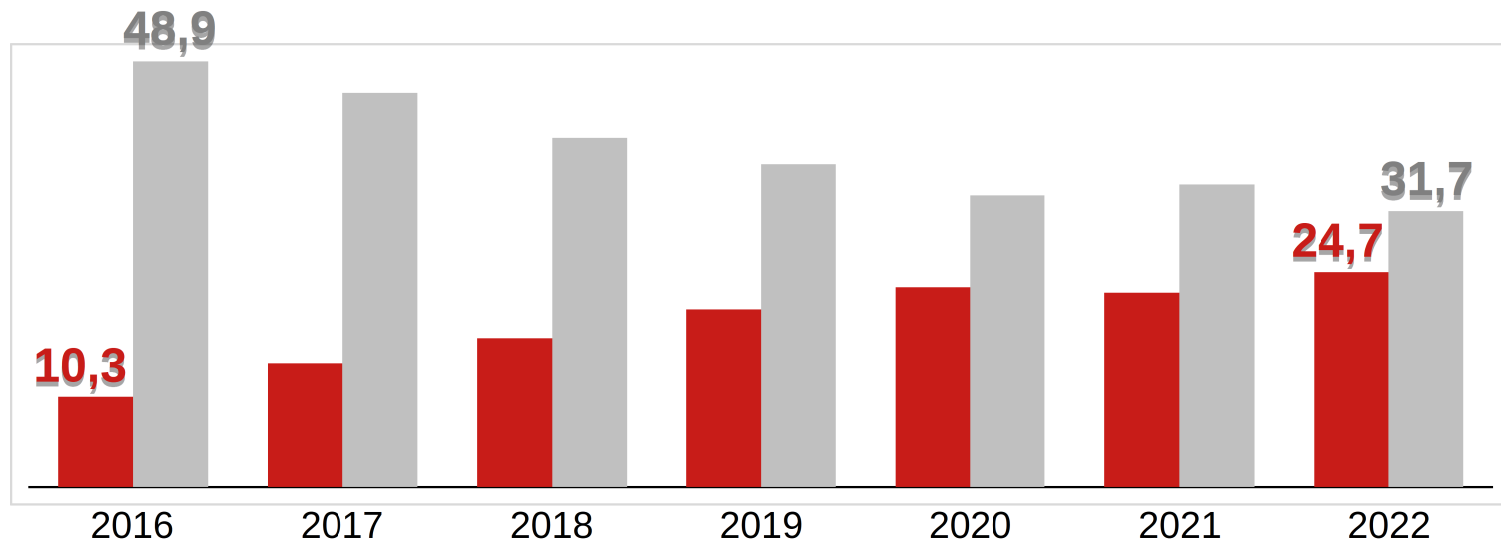
Crescente partecipazione delle imprese

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



Maturità del welfare aziendale

■ Livello alto e molto alto ■ Livello iniziale

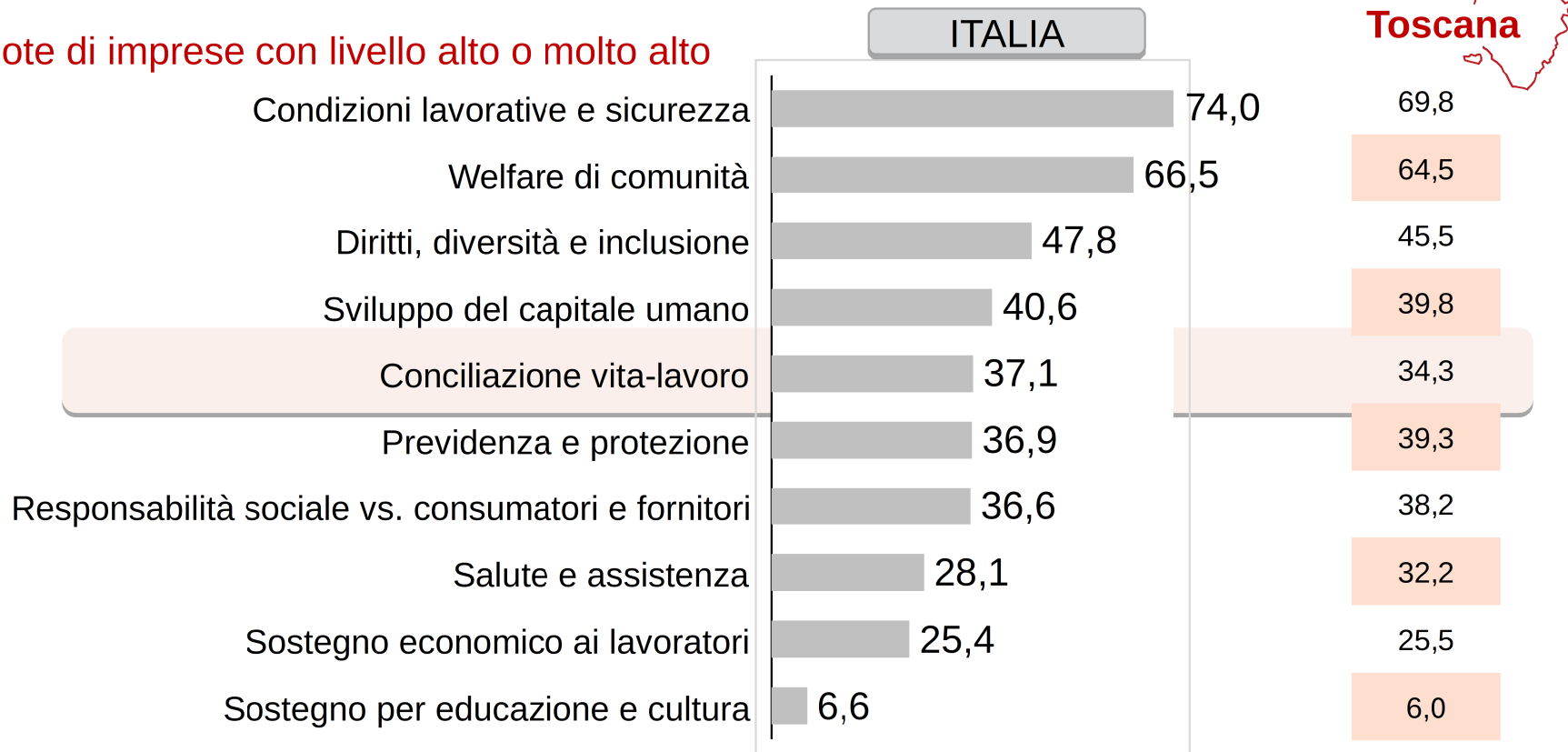


/ 9,1 / 52,0

/ 23,0 / 33,2

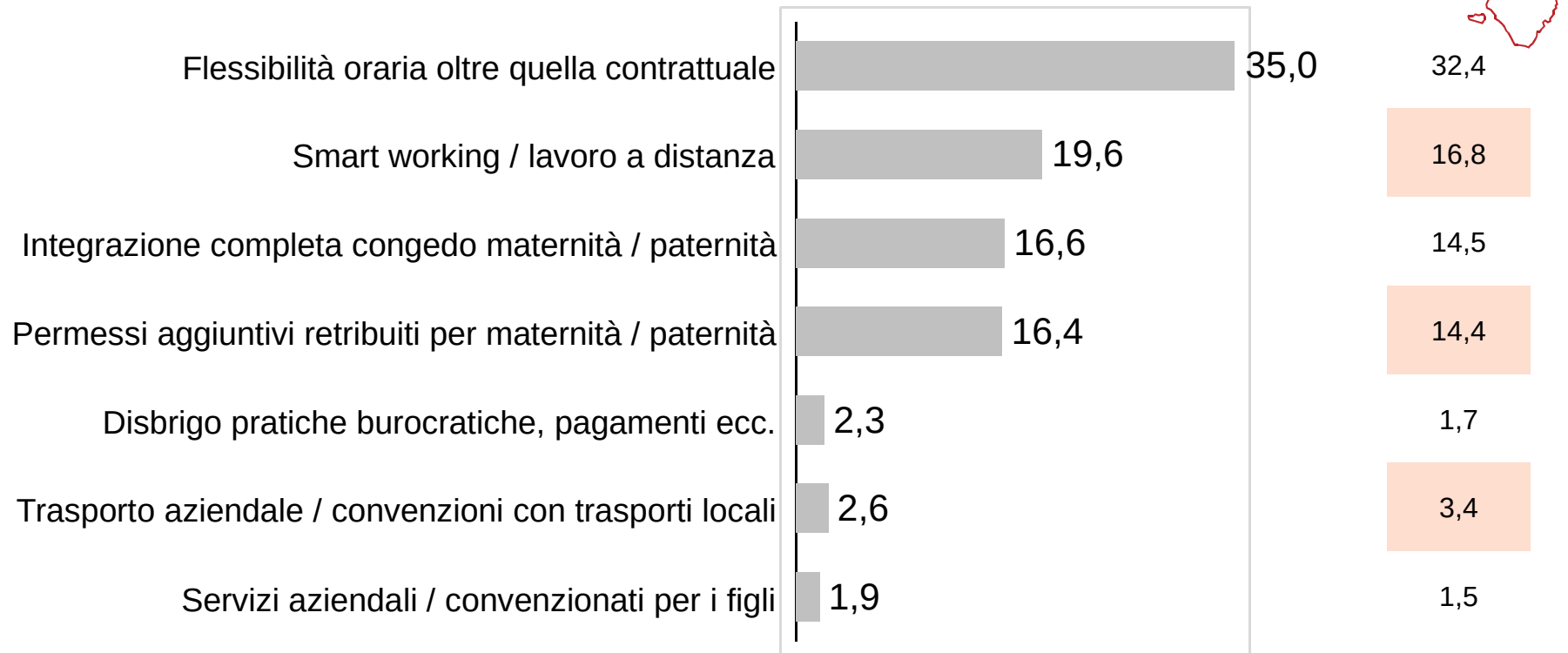
Le dieci aree del welfare aziendale

Quote di imprese con livello alto o molto alto



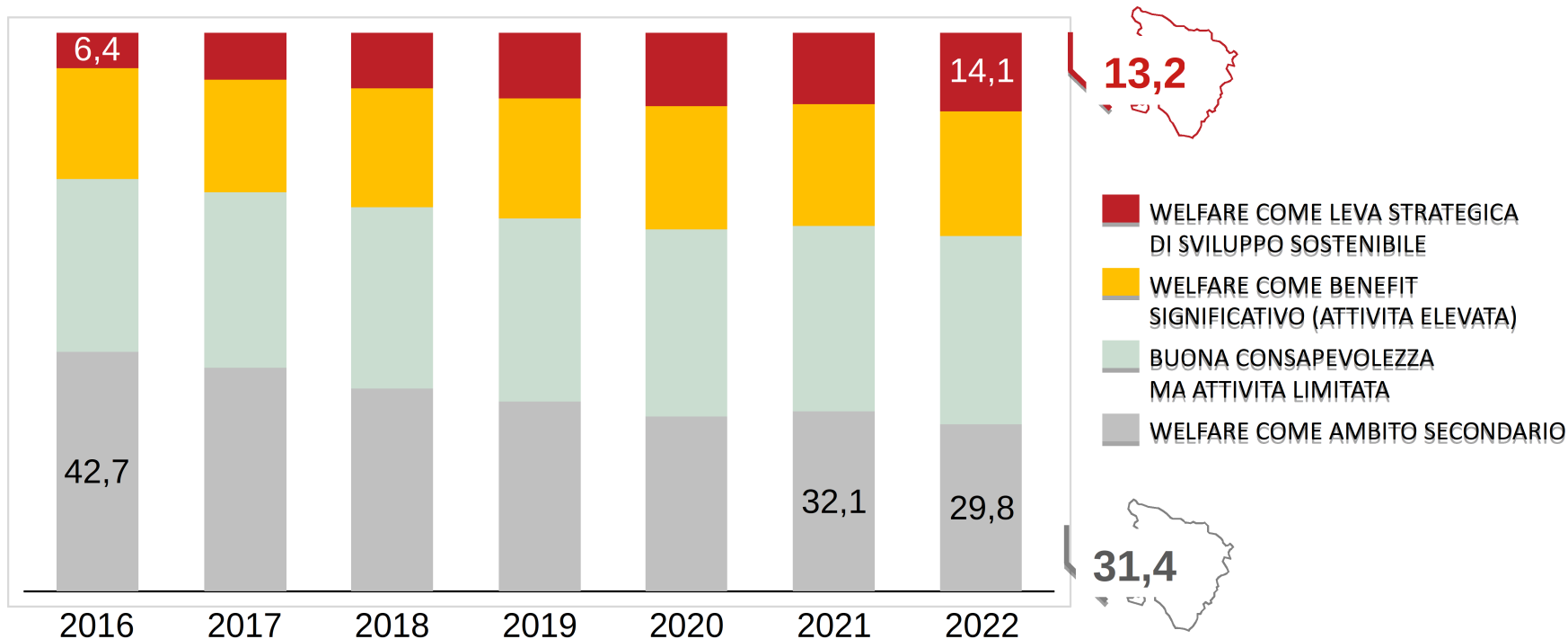
Conciliazione vita-lavoro

Quote di imprese con iniziative



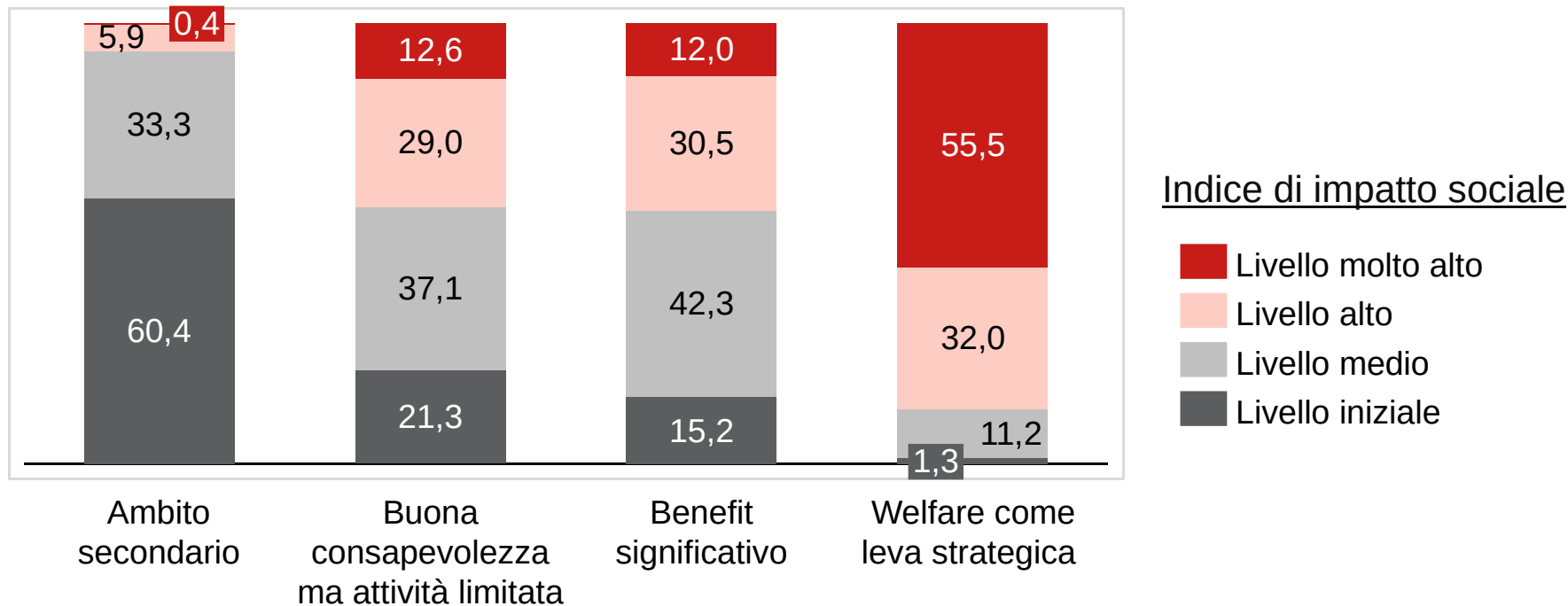
Profili di orientamento al welfare aziendale

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



Impatto sociale

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

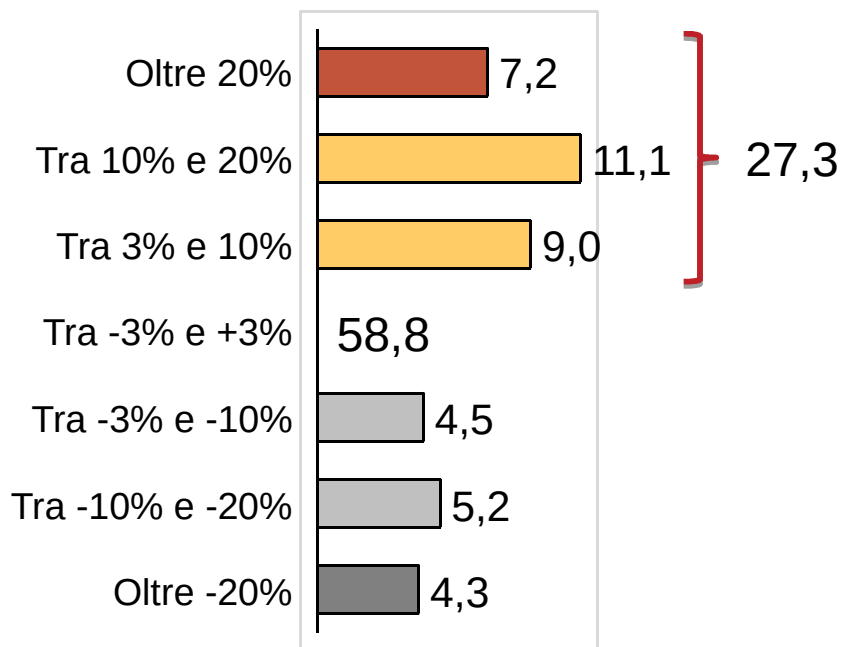


Impatto sulla dinamica occupazionale

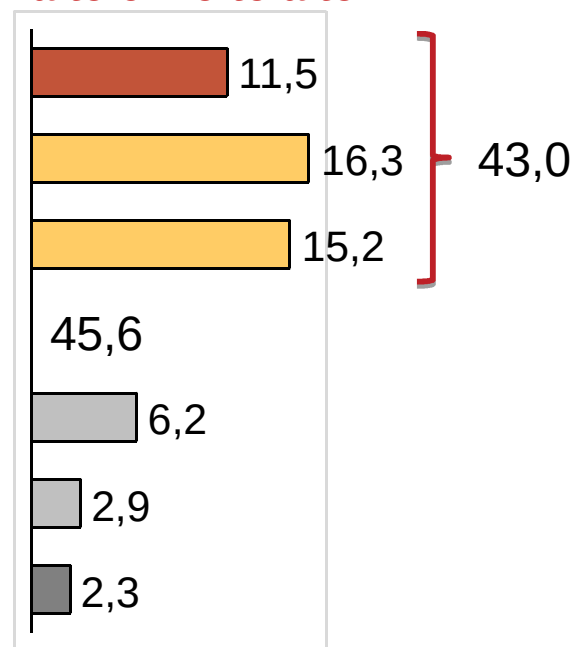
Saldo tra assunzioni e uscite nel 2021



Media Italia



Livello di welfare alto e molto alto

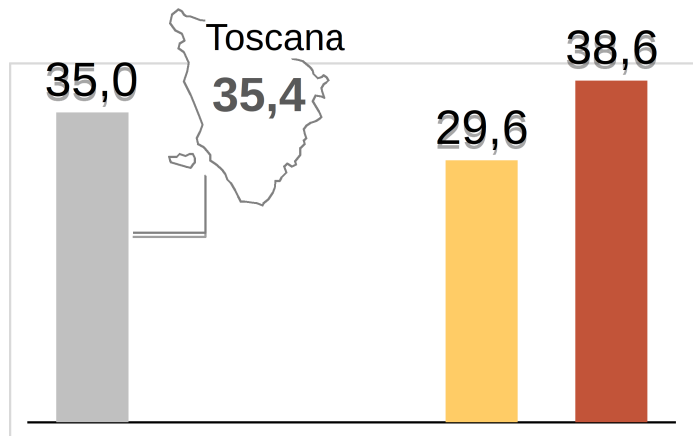


Impatto sulla carriera delle donne

Quota di donne in ruoli di responsabilità

Media Livello di welfare iniziale
Livello di welfare alto e molto alto

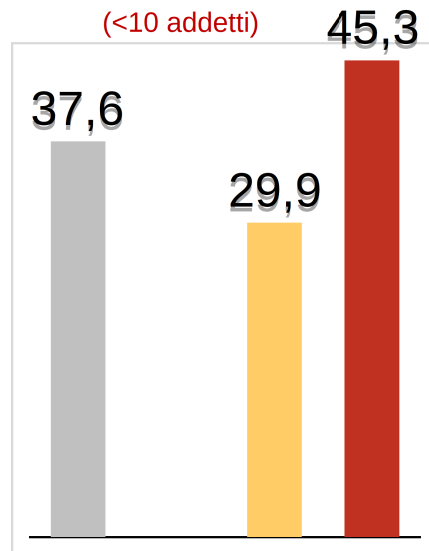
MEDIA



Welfare Index PMI

Microimprese

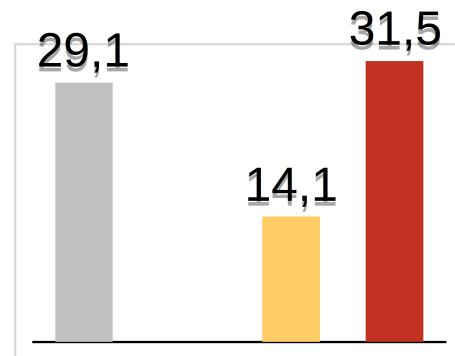
(<10 addetti)



10

Medio-grandi

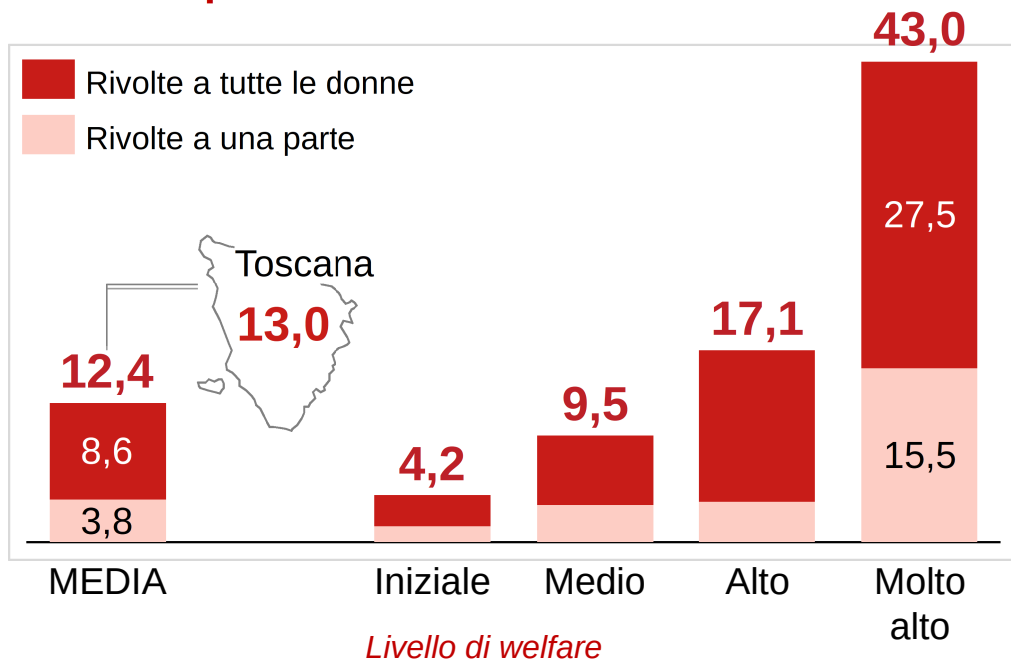
(251-1.000 addetti)



Firenze, 1 marzo 2023

Quali fattori incidono sulle pari opportunità?

Iniziative per le pari opportunità e la leadership femminile



Aree di welfare aziendale più determinanti

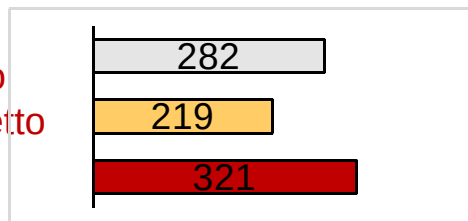
- Conciliazione vita – lavoro
(Flessibilità di orario e organizzativa, servizi per la famiglia)
- Sviluppo del capitale umano
(Formazione, criteri di valutazione)
- Diritti, diversità e inclusione

Impatto sui risultati aziendali

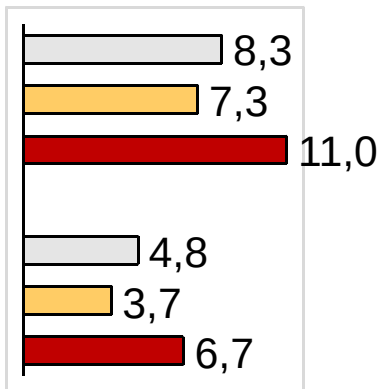
Analisi Cerved su 2.590 bilanci 2019 – 2020 - 2021

Indicatori di produttività e redditività

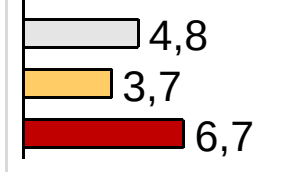
Fatturato
per addetto
(migliaia €)



MOL %

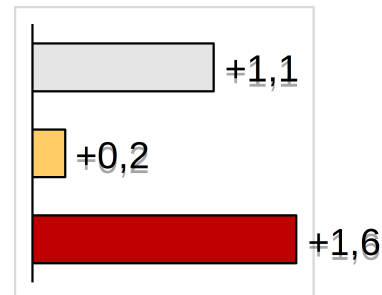


Utile %



Un contributo alla crescita del Paese

Variazione del MOL / fatturato in punti percentuali 2021/2019



I fattori di successo (1/3)

Consapevolezza strategica, progetti distintivi dell'azienda

% accordo

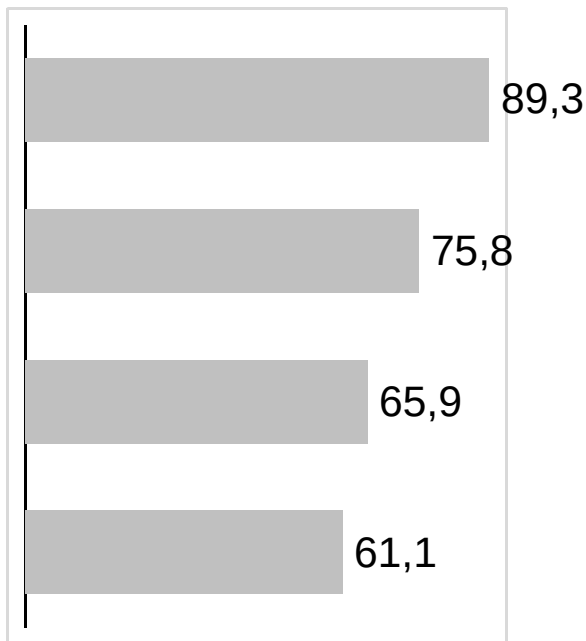
Maggiore consapevolezza della centralità
della salute e della sicurezza da parte dell'azienda

Maggiore interesse a ricevere servizi
di welfare da parte dei lavoratori

L'azienda dovrà rafforzare il proprio
ruolo sociale verso i lavoratori

L'azienda dovrà contribuire maggiormente
alla crescita sostenibile della filiera e della comunità

ITALIA

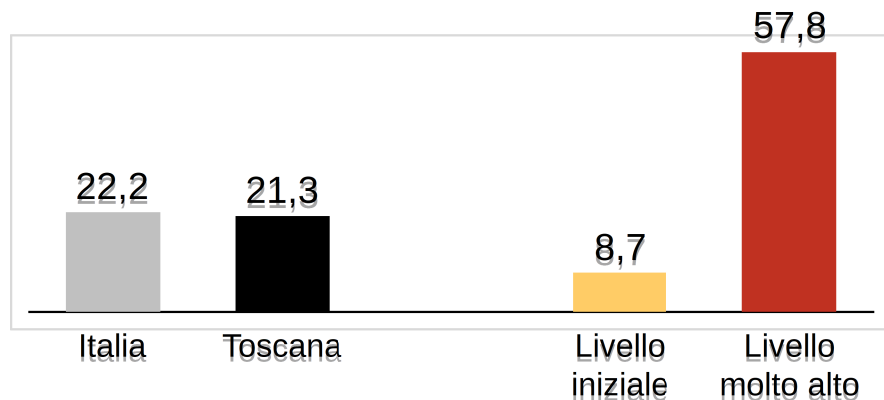


Toscana

I fattori di successo ^(2/3)

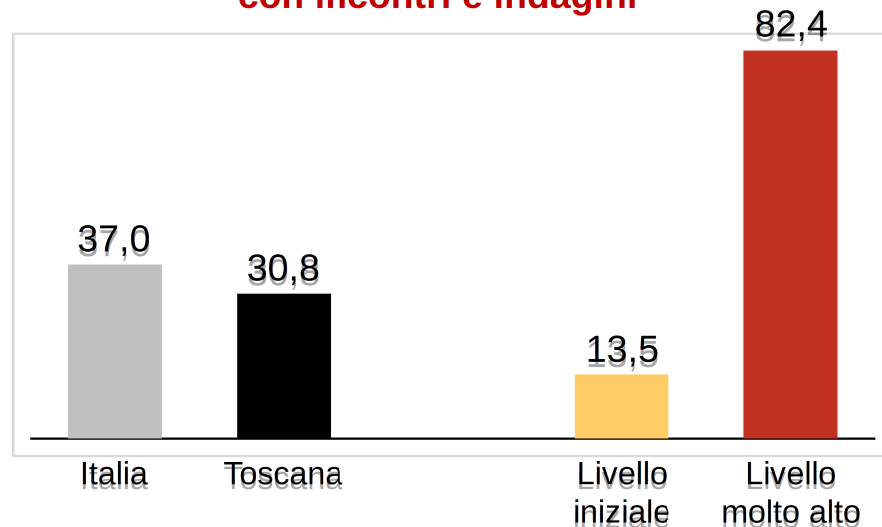
Conoscenza e coinvolgimento dei lavoratori

**Conoscenza molto / abbastanza
precisa di norme e incentivi fiscali**



Livello di welfare

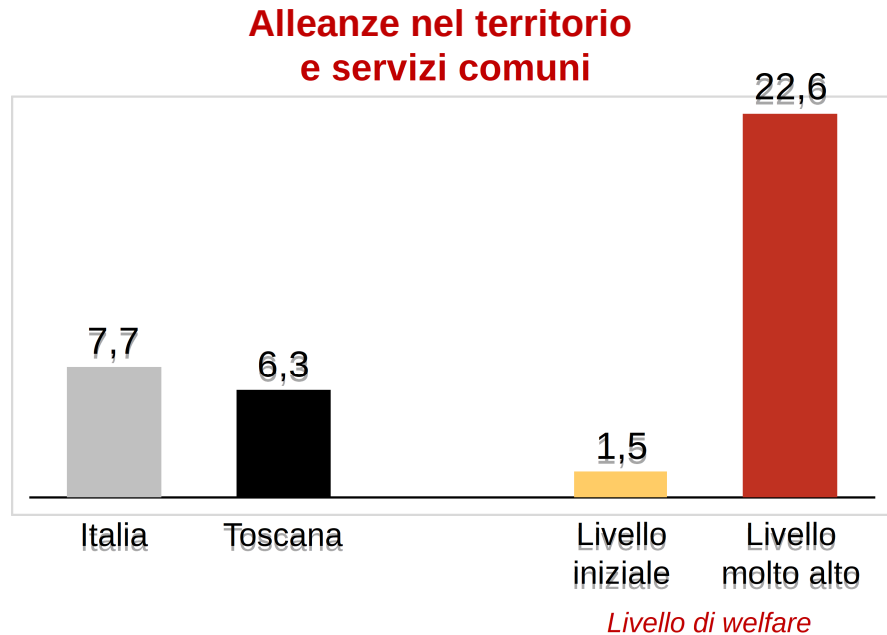
**Coinvolgimento dei lavoratori
con incontri e indagini**



Livello di welfare

I fattori di successo (3/3)

Alleanze nel territorio: acquisire competenze, allargare il bacino di utenza



Sistema imprenditoriale
fortemente frammentato

Reti territoriali per:

- aggregare la domanda delle famiglie
- generare economie di scala
- sostenere le comunità