

SERVIZI AI DIPENDENTI

## Welfare, proposte ad hoc: perché all'azienda conviene di più

Quanto «valgono» per l'impresa le misure adottate per il benessere dei collaboratori? Provano a misurarlo gli esperti di WBR-Lab. Scoprendo, per esempio, che la mancanza di comunicazione con i dipendenti indebolisce l'intero sistema di supporto

di LUISA ADANI

di Luisa Adani



Qual è il ritorno di valore del welfare aziendale “puro”, di quelle azioni che non derivano semplicemente dalla conversione del premio aziendale e che quindi non trovano come un immediato beneficio in sé? Se lo sono chiesti Giovanni Scansani, amministratore unico e co fondatore di Valore Welfare e Dario Cavenago, ordinario di economia aziendale all'università degli studi Milano

Bicocca dando vita al laboratorio di ricerca WBR-Lab (di cui fanno parte anche Aeroporto di Bologna, AXA Italia, BPER Banca, CIRfood, Havas Media, Italtel e Milano Serravalle-Milano Tangenziali). L'iniziativa si propone di definire una metodologia per la misurare la “creazione di valore” economico che deriva all'azienda dall'adozione di programmi per il benessere aziendale. «Data la rilevanza degli investimenti di welfare -commenta Scansani- è arrivato il momento di definire dei sistemi di monitoraggio organici, costanti nel tempo e che permettano di isolare singoli aspetti in modo da poter valutare la sostenibilità degli interventi e gli effetti generati».

**Per poter misurare i ritorni sul piano economico** sono stati considerati indicatori chiave di prestazione tangibili e intangibili e un programma di implementazione del progetto articolato in sei tappe: dalla definizione degli obiettivi e dei risultati attesi alla definizione delle azioni e degli strumenti da implementare per colmare eventuali gap informativi; dalle modalità di coinvolgimento degli stakeholder alla scelta del periodo e dell'orizzonte temporale per la valutazione dei risultati. Secondo i primi dati raccolti da WBR-Lab l'investimento sulle persone si traduce in un guadagno in competitività, efficienza e redditività con un ritorno che si attesta fra il 15% e 25% dell'investimento iniziale. L'impatto delle politiche di welfare si riflette quindi direttamente sull'organizzazione oltre che sul benessere dei lavoratori traducendosi in un tema sociale a cui dedicare particolare attenzione.