

Il welfare aziendale conviene ma il vero vantaggio è sociale

MILANO

Il laboratorio di ricerca di Milano-Bicocca assieme all'advisor Valore Welfare ha stilato l'elenco dei benefici

Il personaggio



Giovanni Scansani
amministratore unico e
co-fondatore di Valore Welfare

Il welfare aziendale, ormai è un fatto assodato, porta benefici sia ai lavoratori che alle imprese, ma in che misura questo avvenimento è ancora oggetto di studio. A fornire una risposta al quesito ci ha provato il Laboratorio di ricerca "Welfare Benefit Return" ("Wbr-Lab"), avviato dall'Università degli Studi di Milano-Bicocca in collaborazione con Valore Welfare, un advisor specializzato nella costruzione di piani di welfare aziendale. I risultati dell'indagine, che è durata un anno ed ha coinvolto otto grandi imprese (Aeroporto di Bologna, Axa Italia, Bper Banca, Cirfood, Havas Media, Iccrea Banca, Italtel e Milano Serravalle-Milano Tangenziali), mostrano che i key performance indicators (Kpi) che beneficiano maggiormente dei piani di welfare aziendale non sono di natura tangibile ma intangibile. Per rilevare gli effetti positivi dei piani di welfare bisogna dunque guardare alle performance sociali e a quelle organizzative, mentre non porta a nulla concentrare la propria attenzione sulle performance economiche e su quelle del personale. Per esempio l'incidenza complessiva reale dell'effetto "leva fiscale", sul totale del costo del lavoro, è mediamente prossima allo 0,35%, un risparmio praticamente nullo. Il welfare aziendale e i benefit hanno invece un impatto significativo, con crescita nell'ordine del 15-25%, su aspetti quali il "clima" di lavoro, il "turnover" dei dipendenti, e la "reputazione" dell'azienda. «Volendo fare un paragone informatico, una delle evidenze emerse dai lavori del Laboratorio è che il welfare aziendale agisce molto bene sul software piuttosto che sull'hardware delle organizzazio-

ni, impattando e muovendo gli indicatori intangibili verso performance di crescente significato rispetto ai Kpi tangibili - spiega Giovanni Scansani, amministratore unico e co-fondatore di Valore Welfare - L'esperienza che abbiamo condiviso con le aziende ci restituisce anche un dato sin qui poco analizzato in concreto, anche se spesso evocato come importante: la capacità che gli interventi di welfare aziendale, condivisi e ricondivisi con i lavoratori, ossia comunicati e sottoposti a valutazione anche da parte di chi ne beneficia, hanno di autorafforzarsi nel vissuto collettivo con ciò incrementando i propri effetti sulle motivazioni individuali».

Il Laboratorio Wbr ha dunque ridimensionato alcune teorie sul welfare aziendale e posto le basi per valutare i piani di welfare aziendali dalla giusta prospettiva. L'equazione "Welfare aziendale uguale a risparmi sul costo del lavoro con maggiori performance aziendali" non è così scontata, ma semmai molto relativa e sempre condizionata da altre variabili ed iniziative.

«Misurare l'impatto delle policy di welfare aziendale significa rilevare il contributo di tali iniziative nel sostenere i cambiamenti positivi che possono emergere all'interno dell'organizzazione - afferma il professor Dario Cavenago, ordinario di Economia aziendale all'Università Milano-Bicocca - Non basta tenere monitorate le variazioni degli indicatori di performance (outcome), ma è necessario effettuare una stima dell'impatto attribuibile direttamente al welfare al netto di altre leve organizzative e fattori esterni». - m.fr.