

Welfare aziendale, i risultati del WBR-Lab



Se la diffusione dell'argomento **welfare aziendale è cresciuta in maniera esponenziale** nell'ultimo biennio, di pari passo alla sua espansione all'intero del tessuto industriale italiano, uno degli aspetti ancora meno esplorati del tema rimane quello della **valutazione dei 'ritorni di valore' degli investimenti** in questo campo.

Proprio qui si inserisce l'attività del gruppo **MAUNIMIB** dell'**Università degli Studi Milano Bicocca e Valore Welfare**. Sotto la direzione e il coordinamento scientifico di **Dario Cavenago, Professore Ordinario di Economia Aziendale e Coordinatore** del gruppo di ricerca, l'innovativo **Laboratorio Welfare Benefit Return (WBR-Lab)**, avviato con la collaborazione di Valore Welfare Srl, advisor specializzato nella costruzione di piani di welfare aziendale, illustra il prossimo 7 novembre 2018 i risultati della sua attività di ricerca su questo argomento.

Il Workshop, che si svolge presso l'Università Bicocca, vede anche la partecipazione delle **otto importanti realtà aziendali** che hanno condiviso il percorso di ricerca coordinato

da **Mattia Martini**, la cui finalità è stata quella di **definire una metodologia per la valutazione dell'impatto** (lato azienda) derivante dall'adozione di programmi di welfare aziendale.

Tra le società che hanno preso parte ai lavori: **Aeroporto di Bologna Spa; AXA Italia Spa; BPER Banca Spa; CIRFOOD s.c.; Havas Media Srl; ICCREA Banca; Italtel Spa e Milano Serravalle-Milano Tangenziali Spa**

WBR-Lab rappresenta un percorso innovativo nel panorama delle attività di studio e di ricerca sul welfare aziendale. L'aspetto sinora meno esplorato dagli operatori del settore e dalle imprese nelle quali sono presenti dei piani di questo genere è proprio quello della **valutazione dei 'ritorni di valore'** che queste iniziative possono generare per l'organizzazione (considerando **KPI sia di tipo tangibile, sia di tipo intangibile**).

Le evidenze che WBR-Lab illustra nell'incontro di presentazione dei **risultati della ricerca** daranno conto della necessità di approcci capaci di sottoporre a **misurazione gli scostamenti sugli asset** più sensibili all'implementazione di interventi di welfare in azienda e di **tradurli in risultati valutabili** anche ai fini della sostenibilità finanziaria degli interventi stessi.

Un motore per il Change management

Il modello definito dagli attori del laboratorio si caratterizza per la sua **capacità di integrazione e adattabilità** rispetto alle specifiche caratteristiche di ogni singola impresa, favorendo l'**avvicinamento al tema del welfare aziendale** e la valutazione d'impatto organizzativo anche da parte di aziende di media e piccola dimensione.

“Il welfare aziendale rappresenta una **leva in grado di migliorare l'ambiente di lavoro** e sostenere nel tempo le prestazioni dei lavoratori e le performance aziendali e il lavoro svolto nell'ambito del Laboratorio WBR ha permesso di **definire un percorso metodologico** che consente di valutare l'impatto del welfare aziendale e ha evidenziato, in particolare, la criticità del processo di gestione e della comunicazione, come meccanismi di coinvolgimento attivo degli stakeholder di tali iniziative”, **ha precisato Cavenago**.

“In questa prospettiva il **confronto con le imprese partner** ha messo evidenza che i **piani di welfare aziendale**, insieme con altre leve di contesto (leve organizzative), **possono agire sulla motivazione e le scelte dei dipendenti** inserendosi nella catena del valore aziendale”.

“Il welfare aziendale **è una prassi di People management** che ha forti capacità di generazione di valore. Ma sin qui la letteratura esistente ci ha offerto esempi di **misurazione degli impatti sul piano del benessere individuale o collettivo**, non su quelli che possono avere immediato riflesso sui KPI direttamente collegati alla performance dell’impresa”, ha sottolineato **Giovanni Scansani, Amministratore Unico e Co-fondatore di Valore Welfare**.

Lo studio posto in essere da WBR-Lab si è quindi **focalizzato sui riflessi gestionali** che il welfare aziendale può avere per le imprese, considerando **le prassi** in essere nelle aziende come capaci di **sostenere strategie in grado di rispondere alle necessità delle imprese stesse e ai bisogni sociali dei propri dipendenti**.

Del resto, **la sostenibilità** –economica e sociale– dei piani di welfare aziendale, ricorda Scansani, **non può prescindere** da una preventiva **capacità di quegli interventi di generare valore** anche per l’azienda che li introduce nella sua complessiva organizzazione del lavoro.

“Ma il **welfare aziendale** fa davvero **migliorare le performance aziendali**, e quali? Domande la cui risposta appare ancora **oggi estremamente incerta**”, ha concluso **Antonio Manzoni, Partner e Co-fondatore di Valore Welfare**.

“Fondamentale per le aziende è **monitorare l’effettivo contributo di queste iniziative** al raggiungimento degli obiettivi aziendali. **La metodologia WBR** e la sua sperimentazione in Laboratorio ci **ha permesso di passare dalla teoria alla pratica** e di individuare **gli indicatori e un quadro dei potenziali benefici del welfare aziendale per l’impresa**, con alcune conferme e molte nuove indicazioni”.