

Analisi del contesto economico – A cura della Direzione Studi e Ricerche di Intesa Sanpaolo

L'economia italiana si avvia a chiudere il 2022 con una crescita significativa del PIL, intorno al 3,6%, più del doppio di quanto atteso per la Germania. Sono state premianti la ripresa della filiera del turismo, il traino delle costruzioni e la competitività dell'industria manifatturiera. L'effetto dello shock energetico si farà sentire soprattutto nei mesi finali dell'anno e a inizio 2023, causando un significativo rallentamento dell'economia italiana. Peseranno inflazione e incertezza che penalizzeranno i consumi delle famiglie e la propensione a investire delle imprese. Si tratta di un contesto complesso e difficile, in cui sarà fondamentale non far mancare il sostegno a famiglie e imprese più fragili.

In questo scenario diventano ancora più cruciali gli interventi in digitale, innovazione, transizione green e capitale umano. Un sostegno importante verrà dal PNRR che potrà anche contribuire a creare le condizioni per una crescita inclusiva, aumentando il potenziale di sviluppo dell'economia italiana. Si tratta di una sfida difficile e complessa, in cui un ruolo cruciale può essere giocato dal welfare e, in particolare, da quell'insieme di iniziative, anche aziendali, dirette a conciliare la vita lavorativa e la famiglia, a innalzare le competenze, a favorire un invecchiamento attivo della popolazione e lo sviluppo di un terziario sociale avanzato.

Per avere un'idea di quanto il welfare possa contribuire allo sviluppo di un'economia più inclusiva bastano pochi numeri: le regioni italiane con servizi per la prima infanzia più diffusi sono anche quelle in cui la partecipazione femminile al mondo del lavoro è più elevata. In Emilia Romagna i posti autorizzati nei nidi e nei servizi integrativi alla prima infanzia sono pari a più di 40 ogni 100 bambini (in Italia questo numero è pari a 27,2) e il tasso di attività femminile supera il 70% (la media italiana si ferma al 59,4%), su valori solo di poco inferiori alla media europea (71,1% vs 73,3%).

Sul fronte occupazione la Lombardia è ben posizionata in ambito nazionale con un tasso di attività femminile del 68,4%; nei territori della Direzione regionale Lombardia Sud le percentuali si collocano abbondantemente sopra la media italiana (68% a Lodi, 67,2% a Pavia, 63,4% a Brescia, 63,1% a Cremona e Mantova). Si può però fare di più, soprattutto se si considera l'elevato fabbisogno di lavoratori espresso da questi territori. Un sostegno potrà venire da un potenziamento degli interventi diretti a conciliare la vita lavorativa e la famiglia. Basti ad esempio pensare che il numero di posti autorizzati nei nidi e servizi integrativi alla prima infanzia ogni 100 bambini da 0 a 2 anni è solo di poco superiore alla media italiana (30,5 vs 27,2), ma inferiore di dieci unità rispetto al dato emiliano-romagnolo.

Le imprese possono avere un ruolo attivo nel favorire la conciliazione lavoro-famiglia, anche implementando sistemi di Welfare Aziendale come l'assistenza sanitaria integrativa, le forme di previdenza complementare, i servizi socio-assistenziali, i servizi di mensa e vitto, i servizi per la mobilità casa-lavoro, i servizi di education (per dipendenti e familiari) e il childcare e i fringe benefit.

I progetti di welfare nelle PMI sono in aumento, grazie anche all'incentivo derivante dalle agevolazioni fiscali. Secondo il Rapporto 2021 Welfare Index PMI, negli ultimi anni sono aumentati significativamente sia l'utilizzo dei premi di produttività convertiti in welfare, sia il gradimento da parte dei lavoratori di queste iniziative. Tuttavia, sono ampi i margini di miglioramento: solo un

quarto delle imprese italiane hanno una discreta conoscenza di norme e incentivi fiscali sul welfare aziendale; si passa da percentuali inferiori al 20% tra quelle più piccole (meno di 10 addetti), a valori superiori al 50% tra le imprese più grandi (almeno 100 addetti). La conoscenza è solo generale per quasi la metà delle imprese e per lo più nulla per quasi il 30% dei soggetti imprenditoriali. I dati del tessuto economico dei territori della Direzione Regionale Lombardia Sud non si discostano molto dai valori medi nazionali. Emerge, in particolare, una maggiore attenzione delle imprese più grandi che offrono un ventaglio variegato di beni e servizi di welfare; le piccole aziende, invece, si concentrano in particolare su servizi caratterizzati da una relativa semplicità di destinazione e uso di risorse.

I margini di miglioramento sono comunque notevoli, anche perché molte imprese sono già attive con iniziative dirette a migliorare il benessere lavorativo dei propri dipendenti: tra le imprese italiane con almeno 3 addetti siamo al 68,9%; percentuali analoghe si osservano in Lombardia (68,3%) e nei territori della Direzione Regionale Lombardia Sud, dove spicca il 69,3% della provincia di Cremona. Tra le misure dirette a sostenere la genitorialità spiccano la flessibilità dell'orario di lavoro (di entrata, uscita, pausa, ecc.), attivata da poco meno della metà delle imprese del territorio (e punte del 73,4% tra le grandi imprese con almeno 500 addetti), i permessi, i congedi e il part time per la nascita di un figlio oltre quanto previsto dalla legge e i permessi per l'inserimento dei figli al nido o alla scuola materna, concessi da circa un quarto delle imprese. Nelle attese delle imprese questi numeri sono destinati ad aumentare significativamente, soprattutto per quanto concerne lo smart working che, già prima dell'accelerazione impressa dalla pandemia, era adottato dal 37,4% delle imprese lombarde di grandi dimensioni (ci si fermava intorno al 10% tra quelle più piccole).

Il welfare aziendale si è trasformato anche in uno strumento di competitività, uno degli elementi decisivi per attrarre i migliori talenti e anche per trattenerli. In particolare, durante la pandemia e dopo, ha assunto sempre maggior rilevanza il tema della flessibilità oraria e dell'homeworking che contribuisce anche all'accelerazione dei processi di digitalizzazione delle imprese. In prospettiva, il tema del welfare dovrà passare dall'essere una risposta alle esigenze dei dipendenti ad una visione più ampia, che guarda alla sostenibilità aziendale e intende la responsabilità dell'impresa in senso più ampio, anche verso i fornitori, i clienti, la collettività e la società nel suo complesso.