

L'analisi

MA LA DIFFUSIONE
NON È UNIFORME:
BISOGNA RIPARTIRE
DALLE AGGREGAZIONI

di VALENTINO SANTONI*

I cambiamenti nella struttura sociale e demografica del nostro Paese, l'emergere di nuovi rischi sociali e le conseguenze connesse alla crisi economico-finanziaria hanno profondamente cambiato il volto del welfare italiano. Negli ultimi anni il sistema pubblico di protezione è infatti apparso in crescente difficoltà nel fornire risposte efficaci alle richieste provenienti dai cittadini. Di conseguenza sono nate forme di «secondo welfare» che, mobilitando risorse economiche non pubbliche, hanno cercato di integrare e sostenere il welfare state in difficoltà. All'interno di questo «universo» si trova anche il welfare occupazionale, cioè quell'insieme di prestazioni e servizi forniti ai dipendenti dalle aziende private e dallo Stato (nella sua veste di datore di lavoro) in conseguenza del rapporto lavorativo che intercorre fra i primi e i secondi. Il welfare aziendale, ma anche le misure di flessibilità destinate ad agevolare l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro, trovano la loro origine proprio in questo contesto. La diffusione del welfare occupazionale ha conosciuto una forte crescita anche grazie ad alcune tappe fondamentali. Attraverso le ultime Leggi di bilancio, il legislatore ha apportato dei cambiamenti significativi alla normativa di riferimento in modo da dare maggiore spazio alle prestazioni destinate a coprire i nuovi rischi sociali, incoraggiare la partecipazione del sindacato e rafforzare il sistema di fiscalità agevolata per le imprese. Grazie all'intervento dei governi Renzi e Gentiloni, si è cercato inoltre di rendere queste misure maggiormente attrattive correlandole alle dinamiche riguardanti la produttività. A distanza di tre anni da questa ondata riformatrice le indagini più attente evidenziano però come la diffusione del welfare aziendale non sia uniforme. È infatti possibile osservare una distribuzione «a macchia di leopardo» del fenomeno, che tende a concentrarsi nelle imprese grandi e medio-grandi, nelle multinazionali, nelle multi-localizzate e ad affermarsi con intensità variabile nei diversi settori produttivi. Si registrano poi disuguaglianze territoriali nella diffusione di questi strumenti, più comuni tra le aziende del Nord che in quelle del Centro e del Mezzogiorno, che anche su questo fronte sembra scontare un ritardo rilevante. Secondo i più critici, tutto ciò contribuirebbe allo sviluppo di un sistema sempre più iniquo e destinato a moltiplicare le disuguaglianze nel mondo del lavoro. È per questo che tali sfide impongono riflessioni urgenti sulla necessità di identificare e promuovere strumenti innovativi, capaci di superare i limiti incontrati sino ad oggi. Opportunità interessanti arrivano, ad esempio, dallo sviluppo della contrattazione collettiva e territoriale, che potrebbe costituire lo strumento più appropriato per favorire la cultura del welfare in azienda. Maggiore apertura può derivare anche da strategie di aggregazione tra imprese - attraverso contratti di rete o partnership mirate - e tra imprese e altri soggetti, come il Terzo settore, gli Enti Bilaterali e le amministrazioni pubbliche locali. In questo senso, una maggiore inclusione del territorio e della comunità locale potrebbe contribuire proprio a scongiurare crescenti forme di disuguaglianza.

*Percorsi di Secondo welfare

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I servizi offerti ai lavoratori sono in aumento e appaiono sempre più diversificati
Sostegno al reddito, prestazioni sanitarie, cura dei figli e dei genitori

Ma la metà degli accordi riguarda le imprese con meno di 50 dipendenti

E il rischio è che molti restino esclusi. Esempi virtuosi dalla Liguria al Piemonte

di PAOLO RIVA

Il welfare aziendale che, solo qualche tempo fa, sedeva in panchina, «ora è entrato in gioco e, nel giro di poco, si è posizionato al centro del campo». Roberto Benaglia usa un'immagine calcistica per spiegare «l'accelerazione esponenziale che questo fenomeno ha avuto negli ultimi anni». A rivelarlo sono i dati dell'Ocsel, l'Osservatorio sulla contrattazione di secondo livello della Cisl, di cui è coordinatore. «Nel 2016-2017, il 27% dei contratti aziendali da noi censiti si è occupato di welfare. Nel biennio precedente, si era fermi al diciotto». Confindustria conferma: ormai più della metà delle sue aziende eroga uno o più servizi ai propri dipendenti. Il welfare aziendale cresce e assume varie forme: dal sostegno al reddito alle prestazioni sanitarie, dalla previdenza complementare alla cura di figli e genitori fino alla conciliazione vita-lavoro. Secondo Benaglia, è frutto del «nuovo mo-

servizi di cura di figli e familiari anziani o non autosufficienti al benessere e tempo libero». Il punto non è solo far attivare le aziende, ma anche informare i lavoratori. Per questo, Wila, il Fondo di Welfare Integrativo Lombardo dell'Artigianato nato tre anni fa da un accordo tra organizzazioni imprenditoriali e sindacati, ha aperto oltre 200 sportelli in tutta la regione. «Abbiamo 135mila iscritti di circa 40mila aziende», spiega Ermanno Cova, del Consiglio di amministrazione. «Raggiungere tutti con la comunicazione è difficile e l'accesso alle prestazioni è ancora limitato. Si può fare di più: gli sportelli sono luoghi fondamentali di incontro e relazione». Wila è un'esperienza innovativa anche in materia di servizi. «Dal 2016, la nostra offerta copre anche la non autosufficienza, un'assoluta emergenza tra i bisogni delle famiglie dei lavoratori», continua Cova. «Per la cura domestica post

Aziende amiche (del welfare)

do di collaborare adottato da aziende e lavoratori dopo la crisi. Le eccezioni negative esistono, ma oggi competitività dell'impresa e benessere dei dipendenti si tengono per mano: è un cambiamento sociologico strutturale». Sul quale ha inciso l'operato governativo. Le leggi di stabilità 2016, 2017 e 2018 hanno favorito la diffusione del welfare aziendale, per esempio, trattando alcuni benefit con particolare favore fiscale o collegando il tema a quello dei premi aziendali, convertibili in servizi e prestazioni. Secondo i dati del Ministero del Lavoro aggiornati a novembre 2018, i contratti di

Nel 2016-2017, il 27% dei contratti censiti dalla Cisl si è occupato di welfare. Nel biennio precedente si era fermi al 18%. Anche Confindustria conferma la crescita

questo tipo sono cresciuti del 61% rispetto all'anno precedente. Un aumento sostenuto, che però sconta forti differenze: la metà degli accordi riguarda imprese con meno di cinquanta dipendenti e solo il 15% quelle tra cinquanta e cento. Essendo le piccole e medie imprese una larga maggioranza, il rischio è che un gran numero di lavoratori sia escluso dai benefici di questo «secondo welfare», proprio in un momento in cui il primo, quello pubblico, fa sempre più fatica.

Tornando alla metafora sportiva, per segnare gol e conquistare punti bisogna quindi continuare a crescere, superando i limiti legati alle dimensioni delle aziende. Per farlo, nel 2016, a Genova, è nato il primo programma regionale di Confindustria in questo ambito, Welfare Liguria. Oggi coinvolge circa 10mila lavoratori di 100 aziende, due terzi delle quali ha meno di 50 lavoratori. «Ai nostri associati - spiega Claudio Banci di Confindustria Liguria - offriamo comunicazione, formazione e assistenza», senza le quali imprese di questo tipo faticerebbero ad avere un welfare aziendale. Così, invece, «ciascun associato, in base alle esigenze dei propri dipendenti, decide quali servizi offrire all'interno di un paniere molto ampio che va dai

ricovero di un genitore anziano i nostri iscritti possono beneficiare di servizi pari a tremila euro senza anticipare i costi». È solo un esempio di come Wila cerchi di agire nelle aree meno coperte dall'intervento pubblico.

L'integrazione

Ma quello dell'integrazione del welfare «classico» con il welfare aziendale e contrattuale rimane un tema da affrontare. Il Piemonte, grazie alla strategia Wecare, è una delle regioni che si sta muovendo in questa direzione. «Il welfare aziendale - commenta l'assessore alle Politiche sociali Augusto Ferrari - è uno dei quattro ambiti scelti per promuovere innovazione e coesione sociale, grazie ai fondi europei. Vogliamo coinvolgere le imprese, soprattutto le Pmi, tenendo per l'istituzione un ruolo di regia, coordinamento e garanzia». Concretamente, la Regione ha appena lanciato tre bandi di progetto per un totale di 4 milioni di euro. «L'obiettivo è far collaborare le aziende tra loro, con gli enti locali e il Terzo settore per rispondere al meglio ai bisogni di ciascun territorio», argomenta il coordinatore Marco Riva. Non solo. Wecare sta provando ad ampliare i confini del welfare aziendale, coinvolgendo non solo dipendenti, ma anche collaboratori, consulenti e fornitori di prima fascia. «Premieremo quei progetti che cercheranno di arrivare anche a queste figure. È un aspetto che la normativa ancora non prevede, ma riteniamo il ruolo sociale dell'azienda troppo importante per non considerare anche chi ci collabora con forme di lavoro non standard». Dovessero riuscirci, per il welfare aziendale sarebbe davvero una grande vittoria.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

«L'obiettivo è far collaborare le imprese tra loro, con gli enti locali e il Terzo settore per rispondere al meglio ai bisogni di ciascun territorio»