



WELFARE AZIENDALE LE NOVITÀ LEGISLATIVE E LE OPPORTUNITÀ PER LE IMPRESE

Giovedì 14 luglio 2016

Camera di Commercio di Ravenna

RICERCA  AZIONE

 **CONFCOOPERATIVE**
Ravenna

UN PO' DI STORIA.

DAL WELFARE STATE AL WELFARE AZIENDALE (I)

- Il secondo dopoguerra è caratterizzato da un lungo periodo di espansione economica e da un dialogo responsabile tra le parti sociali sulle tematiche del lavoro. In questa fase diverse aziende già attive in ambito sociale danno nuovo slancio al proprio impegno, costruendo nuovi alloggi e rafforzando i propri apparati assistenziali incentrati sulle strutture del dopolavoro.
- In tale contesto emerge il celebre modello di welfare aziendale ideato da Adriano Olivetti, che aveva l'ambizione di assistere i propri lavoratori in tutti gli aspetti della vita, in azienda e in famiglia.
- Anche l'ENI è molto attiva nelle politiche sociali per esplicita volontà di Enrico Mattei di trasformare la gestione delle persone in un vantaggio competitivo, enfatizzando l'attenzione ai dipendenti e all'ambiente di lavoro.

DAL WELFARE STATE AL WELFARE AZIENDALE (II)

- Questa corrente a favore dell'azione sociale dell'impresa sviluppatasi dal secondo dopoguerra agli anni Sessanta è destinata a diradarsi fortemente nei decenni successivi, poiché parte del capitalismo italiano orienta la sua azione in direzione del neoliberalismo anglosassone e, contestualmente, lo Stato va sempre più crescendo con le riforme previdenziali degli anni Sessanta e con la costituzione del Servizio Sanitario Nazionale.
- C'è quindi sempre meno bisogno del welfare aziendale, che diventa sempre più marginale e costoso, quantomeno indirettamente visto che cresce non poco l'onerosità dei contributi sociali obbligatori a carico delle imprese destinate a pagare il welfare pubblico, che nel contempo assorbe numerose casse, enti e fondazioni di natura privatistica.

DAL WELFARE STATE AL WELFARE AZIENDALE (III)

- La progressiva emarginazione del welfare aziendale viene interrotta solo negli anni Ottanta grazie allo sviluppo dei piani di benefits per i lavoratori, in particolare i più qualificati. Fenomeno tipico delle grandi multinazionali, che conseguentemente in Italia comincia ad osservarsi nelle filiali italiane delle aziende statunitensi.
- Questo nuovo approccio al welfare aziendale prende la forma di una moderna politica retributiva per élite, limitata ai manager e ai professionisti delle filiali delle grandi società globalizzate.

WELFARE STATE AL WELFARE AZIENDALE (IV)

- È solo in seguito alla crisi degli ultimi anni e alla progressiva e conseguente riduzione dello spazio d'intervento dello stato sociale che, a fronte della sempre maggiore evidenza dei limiti di natura organizzativa ed economica dell'intervento pubblico in materia assistenziale e previdenziale, questo orientamento tende a mutare.
- Si assiste ormai da anni a un ripensamento del ruolo del welfare aziendale da parte delle grandi aziende, le quali decidono di affiancare a strumenti più tradizionali, sopravvissuti nel corso degli anni, anche pratiche in grado di sfruttare tutti i vantaggi offerti dalla normativa fiscale e previdenziale, nonché azioni che vadano a incidere sulle modalità e sui tempi di lavoro, per offrire a tutti i lavoratori risposte ai nuovi bisogni e ai nuovi rischi sociali che vanno sorgendo e ai quali il welfare pubblico non riesce più a far fronte.

UNA DEFINIZIONE ...

- Il welfare aziendale è oggi definibile come l'insieme dei benefit e servizi forniti dall'azienda ai propri dipendenti al fine di migliorarne la vita privata e lavorativa, che vanno dal sostegno al reddito familiare, allo studio, alla genitorialità, alla tutela della salute e fino a proposte per il tempo libero e agevolazioni di carattere familiare.

... APPROCCI DIVERSI

- È uno dei principali sostegni del welfare pubblico mediante ricchezza privata e per questo anche ad esso ci si riferisce parlando di “secondo welfare”, ovvero quel nuovo welfare mix caratterizzato dall’ingresso nell’arena del welfare di soggetti, privati, che possono, grazie al loro radicamento territoriale e in partnership con gli enti locali, contribuire a dare risposte a vecchi e nuovi bisogni.
- Responsabilità Sociale di Impresa
- Conciliazione lavoro e famiglia
- Gestione delle risorse umane

I VANTAGGI PER L'IMPRESA

- aumento benessere organizzativo
- miglioramento clima aziendale
- aumento produttività
- riduzione assenteismo e turn over
- riduzione stress
- aumento soddisfazione e motivazione
- consolidamento senso di appartenenza
- aumento dell'attrattività per professionalità alte
- relazioni industriali più efficienti
- mercato del lavoro più inclusivo
- possibilità di affrontare meglio i periodi di crisi, introducendo una flessibilità organizzativa che faciliti la conciliazione fra lavoro e famiglia
- Miglioramento immagine pubblica (RSI)
- ottimizzazione delle risorse

VANTAGGI PER IL LAVORATORE

- Miglioramento della qualità della vita soprattutto sul luogo di lavoro
- Maggior conciliazione tra tempi di cura/vita e tempi di lavoro
- Possibilità di accedere a una rete di servizi funzionale rispetto ai propri bisogni e alla propria condizione di vita
- Aumento del potere d'acquisto dei lavoratori e delle loro famiglie

VANTAGGI PER IL TERRITORIO

- Supporto del nuovo modello di relazioni industriali e lavorative
- Proposte a supporto e beneficio anche di MPMI
- Implementazione della rete dei servizi (anche del privato sociale) del territorio
- Occupazione ed emersione lavoro nero

DIMENSIONI

- Dimensione inclusiva – per tutti i lavoratori creando eventualmente differenze ma non disuguaglianze
- Unilateralità: iniziative sviluppate dalle aziende nel quadro della autonomia di scelta che afferisce alle politiche di gestione del personale, della RSI, senza la partecipazione del sindacato e la conseguente formalizzazione di accordi, anche in maniera saltuaria e occasionale o con regolamento aziendale (con azione unilaterale di politica retributiva)
- Bilateralità: iniziative sviluppate in seguito ad un accordo sindacale. L'accordo sindacale collettivo (di secondo livello aziendale/territoriale) è obbligatorio se il welfare aziendale deve essere abbinato al premio di risultato

AMBITI DI INTERVENTO

- Tutela pensionistica
- Assistenza sanitaria integrativa
- formazione
- servizi di cura e assistenza alle persone non solo rivolti all'infanzia ma anche ad anziani e disabili, anche creati internamente e ad hoc per i propri lavoratori (il nido aziendale!!!) o a cui viene facilitato l'accesso (i voucher??)
- istruzione e educazione
- mobilità (messa in opera di trasporti diretta su base collettiva, auto aziendali, pagamento biglietti e abbonamenti mezzi pubblici)
- servizi ricreativi culturali e sportivi

SÌ, MA NELLA PRATICA??

- Il tema del welfare aziendale non è stato fino ad oggi inserito all'interno di un quadro normativo ben definito; presenta un profilo disorganico ed è riconducibile ad ambiti normativi diversi. Tale inquadramento, può condurre a situazioni contraddittorie e poco chiare rispetto alle modalità di applicazione e ai relativi vantaggi fiscali che potrebbero derivare dall'applicazione della normativa in materia;
- Questo ha contribuito a creare una barriera verso l'adozione di tali politiche da parte delle aziende

OTTIMIZZAZIONE DELLE RISORSE

- In virtù della loro natura **NON RETRIBUTIVA** il legislatore ha accordato a questi beni e servizi un particolare regime sottraendoli al principio generale che vuole che tutto ciò che è erogato in occasione di un rapporto di lavoro è retribuzione.
- Questo significa che per il datore di lavoro erogare beni e servizi all'interno di un piano di welfare ben concepito significa ottenere quanto sopra illustrato a costi inferiori a quelli che si avrebbe agendo le classiche leve retributive

DA DOVE PARTIRE: UN VESTITO SU MISURA

- Fase preliminare e di analisi: funzionale alla corretta impostazione di un sistema di welfare aziendale è la rilevazione dei bisogni dei lavoratori attraverso cui attivare servizi che meglio rispondano alle esigenze emerse
- Fase di progettazione: si valutano i beni ed i servizi da inserire nel piano a seguito delle esigenze emerse
- Fase di realizzazione



METODO

- Corretta analisi aziendale
- Dall'analisi alle scelte: informazione e coinvolgimento in tutte le fasi dell'attività
- Confronto con buone pratiche



FAQ

- Solo per le grandi imprese (Luxottica, Barilla, ...)?
- misure e prestazioni standard valide per tutti i beneficiari e uguali per tutti?

COSA PROPONIAMO

- consulenza alle imprese per lo studio del piano di welfare aziendale
- facilitazione all'accesso a reti di servizi che possono fornire le risposte ai bisogni che emergono nei piani di welfare aziendale
- rete con il territorio
- confronto con altre realtà