Malandrini: così guidiamo le imprese per diffondere la cultura del welfare aziendale

Quali sono stati i contenuti principali del protocollo d'intasa firmato con UBI Banca in merito al welfare aziendale?

Questa intesa fa parte di un'iniziativa più ampia, promossa da Confindustria Bergamo, per dare a 1.200 imprese, di dimensioni e settori diversi, per un totale di 78mila dipendenti, alcune linee guida in materia di welfare aziendale. Quello che infatti abbiamo riscontrato, è l'assenza di un cultura diffusa sul tema all'interno del mondo del lavoro. Basti pensare che in molte realtà il welfare aziendale e' ancora unicamente identificato o con la responsabilità sociale d'impresa, o coi flexible benefits, o come uno strumento per fidelizzare i dipendenti. Tutti aspetti di grande importanza, e che in parte ricadono all'interno del welfare aziendale. Ma attraverso la sottoscrizione di questa intesa abbiamo deciso di intraprendere un percorso volto a promuovere, all'interno delle aziende, una visione più ampia e ricca del welfare aziendale, pensato come strumento per valorizzare il dipendente o attivare forma di conciliazione vita-lavoro. Questo attraverso un aiuto concreto rivolto alle imprese, per strutturare i piani di welfare più adatti.

In che modo avete deciso di attuare questa attività di supporto?

Prima di tutto, aiutare l'impresa a comprendere i propri bisogni e le problematiche che si riscontrano al livello organizzativo e nella gestione delle risorse umane. Poi, una volta fatto questo, è importante individuare il giusto budget da investire, sulla base delle risorse dell'azienda, e identificare dunque su quali istituti di welfare destinarlo. Il passo successivo consiste nella scelta degli strumenti più idonei per implementare le misure di welfare che l'impresa ha deciso di adottare. Quando parliamo di strumenti, dobbiamo intendere anche la modalità negoziale più adatta per rendere operativi gli interventi di welfare; questo si può ottenere attraverso, la contrattazione aziendale, l'adozione di regolamenti interni aziendali e in alcuni casi anche con intese individuali quando ci troviamo davanti a dei bisogni specifici del singolo. Naturalmente, tutto dipende dalla dimensione dell'azienda, dal contesto in cui opera, dal livello delle relazioni sindacali che ha attivato e da molti altri fattori e dal settore economico nel quale è attiva…

Continua a leggere su Ildiariodellavoro.it