

I BENEFIT DELLE IMPRESE

Maggiordomo, vaccini e asili: così il welfare entra in azienda

Andrea Marini > pagine 11, 12 e 13

LAVORO

IL FUTURO DELLA CONTRATTAZIONE

70%**Sviluppo dell'assistenza in azienda.** Le imprese in Italia che stimano di adottare nuove iniziative**Le imprese.** In campo soprattutto i big, da Bristol-Myers Squibb a Solsonica, da Renault ad American Express

Il welfare entra nelle imprese

I casi sul territorio: dalla lavanderia al maggiordomo che paga le bollette

**Maurizio Sacconi**
MINISTRO DEL WELFARE**Decreto sviluppo.** Il datore di lavoro e il lavoratore potranno accordarsi su una retribuzione inferiore in cambio di servizi quali asili nido**Mario Gentiluomo**
RESP. SINDACALE CONFCOMMERCIO**Recuperare competitività.** In azienda si cerca sempre più di aumentare la produttività, riducendo le ore di assenza dal lavoroPAGINA A CURA DI
Andrea Marini

■ Dagli asili nido aziendali al telelavoro, ma anche forme più curiose come il maggiordomo che paga le bollette o il servizio di lavanderia. Lo Stato ha sempre meno risorse per il welfare, così, lentamente, anche nel Lazio iniziano a diffondersi sempre più iniziative di welfare aziendale. Con beneficio per i lavoratori, che hanno sempre più strumenti per conciliare la vita privata con quella in ufficio. Ma anche per le aziende, che recuperano in produttività e flessibilità. Tanto che anche il Governo, nell'elaborazione del decreto sviluppo, ha inserito la possibilità, con intese aziendali, che il datore di lavoro e il lavoratore possano accordarsi su una retribuzione inferiore a quella dovuta in cambio di servizi quali «asili nido, servizi alla persona o misure per la mobilità».

Per il momento le iniziative sono appannaggio soprattutto delle grandi aziende, dai colossi del farmaceutico come la Sanofi Pasteur Msd (si veda pagina 13) e la Bristol-

Myers Squibb, la Solsonica (pannelli solari), l'American Express, la Renault e la Wurtth (si veda pagina 13). «L'esigenza di un asilo nido, nasce dalla media azienda in su. Una ditta con meno di 10 addetti rimane fuori», spiega Antonella Tizzani, fondatrice di Forma e Crea, azienda con 30 dipendenti che gestisce sei asili nido a Roma, convenzionati con enti pubblici e imprese. La banca Intesa Sanpaolo, per esempio, che nel Lazio ha un organico di 5.238 unità (70.294 in Italia), ha stretto un accordo con il Consorzio Pan grazie a cui vengono riservati ai figli dei collaboratori posti in preliezione negli asili. Nel Lazio ci sono 11 strutture convenzionate, di cui sei a Roma. La Solsonica, azienda di Rieti produttrice di pannelli solari, invece ha istituito direttamente nella propria sede un asilo aziendale.

Secondo un'indagine Astra Ricerche per Edenred Italia, svolta a giugno su base nazionale, il 55,3% delle aziende indica il costo eccessivo come

principale difficoltà nel realizzare un piano di welfare. Questo spiega come mai il 63,1% indichi come servizio di welfare fornito forme il ticket restaurant, mentre forme più costose, come l'asilo nido aziendale, si ferma al 7%. Il 70% degli intervistati, tuttavia, afferma che i programmi di welfare aziendale avranno un sicuro sviluppo nei prossimi anni.

«Cento euro di aumento contrattuale - spiega Mario Gentiluomo, responsabile area sindacale di Confcommercio Roma - viene a costare all'azienda 180 euro, mentre 100 euro, dati al lavoratore sotto forma di assistenza sanitaria, costano 110 euro. Inoltre, in azienda si cerca sempre più di aumentare la produttività, riducendo le ore di

assenza dal lavoro. La sede Renault di via Tiburtina, ad esempio, ha adottato un maggiordomo aziendale che paga le bollette, per evitare ai dipendenti di perdere tempo a svolgere queste pratiche». Anche la Bristol-Myers Squibb (1.200 lavoratori tra Roma e Anagni), come spiega il responsabile risorse umane Alessandro Merlino, ha adottato questa strategia: «Abbiamo una società esterna che ogni martedì ritira i conti correnti postali, li paga e poi riporta la ricevuta ai lavoratori. Inoltre c'è un servizio di lavanderia interno dove il personale porta i panni. Questi vengono lavati e ritirati sempre in ufficio». Ha puntato sul maggiordomo aziendale anche American Express, che a



Diffusione: n.d.

Lettori: n.d.

Direttore: Roberto Napolitano

Roma ha 900 addetti tra la direzione generale a Cinecittà e gli storici uffici a Piazza di Spagna: «È un servizio molto apprezzato - racconta Laura Tresoldi, vicepresidente risorse umane -. Abbiamo previsto, in accordo con i sindacati anche il telelavoro, che lanceremo, dopo una fase di test, nel 2012. Chi ne farà richiesta potrà lavorare da casa con scrivania, pc, connessione a internet e telefono».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

55,3%

Costi elevati. Le ditte italiane che li indicano come primo ostacolo ai piani di welfare

7%

Pagamento bollette. La quota di lavoratori a Roma che vorrebbe questo benefit

7%

Asili aziendali. Ditte in Italia che forniscono il servizio ai propri dipendenti

14%

Palestra. Al terzo posto delle richieste dei lavoratori romani

10,7%

Nessun welfare. Le aziende in Italia che non forniscono alcun benefit ai dipendenti

3%

Lavanderia. Il servizio è richiesto ancora da pochi lavoratori a Roma

Fonte: Astra Ricerche

Fonte: Page Personnel

