



■ Benessere a costo zero E la produttività sale

Complice la crisi, le aziende puntano sempre di più su strumenti di work life balance

alle pagg. 52 e 53

Si rivela vincente la scelta delle aziende per le politiche di work life balance: il benessere aumenta la produttività, spesso a costo zero

Flessibili ed efficienti

Complice la crisi e le migliorate relazioni sindacali le politiche di welfare conquistano nuovi spazi

Benessere aziendale a costo zero E cresce anche la produttività

Pagine a cura
DI SIBILLA DI PALMA

Migliorare il benessere dei dipendenti e la produttività, spesso a costo zero. È l'obiettivo che sempre più aziende perseguono attraverso le politiche di welfare. Una buona prassi che, complice la crisi e le migliorate relazioni sindacali, si sta conquistando un posto sotto i riflettori.

Il welfare sostenibile. Lo stato sociale in crisi e la scarsità di servizi alla persona spingono un numero crescente di aziende a mettere in campo sistemi sempre più integrati e formalizzati di welfare aziendale, basati, cioè, su alcuni aspetti cardine, come l'ascolto delle persone, la misurazione

degli effetti reali, la sostenibilità nel lungo periodo degli interventi e, infine, la messa in rete di tutti gli attori della filiera, dai sindacati agli enti locali, all'associazionismo sul territorio. L'obiettivo è quello di ottenere impatti concreti dal punto di vista della soddisfazione delle persone, dell'efficienza e della produttività. Interventi, inoltre, che, se ben strutturati, possono essere attuati quasi a costo zero o comunque autoripagandosi nel tempo. È il caso delle iniziative di cosiddetta «creatività organizzativa», come la concessione del part-time o del telelavoro, oppure l'accoglienza dei figli dei dipendenti in azienda quando le scuole sono chiuse, o ancora il servizio di take away della mensa aziendale per

non dover pensare alla cena. Altre imprese puntano invece sui benefit defiscalizzati che mirano alla difesa del potere d'acquisto dei collaboratori e permettono di rimborsare le spese di istruzione, mutui o finanziamenti. Altre ancora, invece, prevedono sostegni aggiuntivi al rientro dalla maternità o da congedi prolungati per motivi familiari e offrono servizi socio-assistenziali personalizzati e di tutela della salute. Un approccio che si inserisce anche nella linea dettata dal ministero delle Politiche sociali, con l'Accordo del 7 marzo 2011, che promuove le politiche di conciliazione vita-lavoro e flessibilità attraverso la concessione di benefici fiscali per gli interventi attivati a livello di contrattazione decen-



avere la contrattazione accentrata. Una realtà in continua evoluzione di cui si è parlato anche nel convegno promosso nei giorni scorsi dal Csr Manager Network (Associazione che riunisce i responsabili delle politiche di sostenibilità delle maggiori imprese italiane), da Altis (Alta scuola impresa e società dell'università Cattolica di Milano) e da Isvi (Istituto per i valori d'impresa).

Gli assi del welfare aziendale. Tra le leve utilizzate in generale dalle imprese nei sistemi di welfare integrato, c'è innanzitutto l'organizzazione del lavoro, ad esempio, tramite la flessibilità dell'orario. A seguire la leva retributiva e fiscale, per esempio, con i contributi diretti all'aumento del potere di acquisto dei dipendenti, come il carrello della spesa o le borse di studio per i figli dei dipendenti. Senza dimenticare i servizi alla persona e di time saving (come il disbrigo delle pratiche). Infine, l'ultimo aspetto riguarda gli ambiti della cultura e della formazione, con, per esempio, percorsi di formazione per la gestione delle difficoltà familiari o la sensibilizzazione dei dirigenti e dei collaboratori sui congedi parentali. Di seguito alcuni casi aziendali che sono stati presentati nel corso dell'evento.

Sas Italia punta sui flexible benefit. In Sas Italia, società di software e di business analytics, spiccano le iniziative rivolte ai dipendenti e alle loro famiglie per il sostegno del potere di spesa e di accesso a servizi e facilities che dovrebbero agevolare la qualità della vita. Grazie a un meccanismo di fle-

xible benefit, ogni collaboratore può infatti chiedere il rimborso delle spese legate a istruzione, mutui, finanziamenti e spese ricreativo-assistenziali, incluse quelle culturali. Si tratta di una liberalità che non passa per la contrattazione collettiva e che permette un risparmio fiscale sia all'azienda, sia al dipendente; infatti, le spese per mutui e istruzione sono interamente deducibili, mentre quelle per la cultura sono deducibili al 5x1000 del costo del lavoro. Tramite il portale Employee Portal il dipendente può verificare in tempo reale la propria posizione, costruendo il proprio piano personale di benefit economico finanziari.

Nestlé apre le porte ai figli dei dipendenti. Punta sul rapporto con il sindacato, invece, Nestlé, considerandolo un attore che può giocare un ruolo nuovo nella costruzione del company welfare, non più come controparte ma come partner dell'azienda. Uno dei primi effetti di questa collaborazione è stata la trasformazione dei contratti dei lavoratori stagionali in contratti a tempo indeterminato part-time che però vengono impiegati solo per un determinato periodo di tempo all'anno. E, inoltre, il progetto Pranzo Primavera, ossia un network informale di 100-150 collaboratori di Nestlé, in maggioranza donne, che organizza una volta al mese un incontro a pranzo per discutere sulle problematiche di armonizzazione tra vita familiare e vita lavorativa e proporre soluzioni al management. Un altro risultato è il progetto «90 giorni»

che permette di ospitare i figli dei collaboratori, tra i tre e i 14 anni, nel Junior Camp Nestlé all'interno dello spazio aziendale, durante il periodo in cui le scuole sono chiuse. I ragazzi vengono coinvolti, con la guida di educatori specializzati e di uno psicologo, in attività ludico-educative, differenziate a seconda delle fasce d'età e del periodo dell'anno.

In Copan l'asilo aperto a bambini, ragazzi e anziani. Copan, azienda attiva nella produzione di ausili per il prelievo e la conservazione dei campioni biologici, ha lanciato, invece, l'iniziativa Progetto Asilo. In realtà, si tratta di una soluzione pensata non solo per accogliere e ospitare i bambini, ma di un complesso che include una scuola materna, un nido, un doposcuola per lo studio e il tempo libero, un centro attrezzato per l'accoglienza di ragazzi e di anziani autosufficienti, un locale taverna per le feste di famiglia e, infine, un'arena all'aperto per lo svolgimento di eventi artistici ricreativi. È possibile accedere alla struttura dalle 6,00 del mattino alle 22,00 e per il prossimo futuro si sta studiando la possibilità di istituire un collegamento di bus-navetta per il trasporto di giovani e anziani da e per la struttura. Inoltre, a breve, dovrebbero arrivare in azienda anche un servizio di stireria e il maggiordomo aziendale per il disbrigo delle pratiche che in genere sottraggono tempo ed energia alle famiglie.

—© Riproduzione riservata—■



Le iniziative in materia di work life balance

Iniziativa	SAL work life balance aziende campione		
	Attivata	In programma	Non prevista
Flessibilità dell'orario di entrata/uscita	90%	5%	5%
Permessi retribuiti per assistenza familiare	75%	15%	15%
Telelavoro	61%	2%	37%
Job sharing	12%	13%	75%
Part-time reversibile	75%	25%	-
Aspettativa per motivi familiari oltre la legge	54%	3%	43%
Agevolazioni al rientro dopo periodi di assenza per motivi familiari	25%	13%	62%
Agevolazione spostamento casa-lavoro	50%	37%	13%
Check up medico	75%	12%	13%

Fonte: Sace

Analisi degli impatti delle iniziative



Fonte: Sace

