

I piani di welfare aziendali: focus sintetico sulle imprese

di Tiziana Fiore e Anna Ronca

I piani di welfare integrativi aziendali sono un valido sostegno ai bisogni di dipendenti e famiglie, e rappresentano, infatti, un pilastro aggiuntivo alle politiche sociali di stampo pubblico. Si riporteranno di seguito alcuni esempi, seppur non esaustivi, di aziende appartenenti a settori diversi, con storie, con valori differenti, ma che hanno in comune l'attenzione ai dipendenti come obiettivo nel modus operandi all'interno delle politiche aziendali.

L'ATM, la Coopselios, il Gruppo Intesa San Paolo, la SACMI, Telecom e la Tironi sono accomunate da tali obiettivi.

Si parte dall'analisi sintetica del piano di welfare aziendale della ATM (Azienda Trasporti Milano) che nasce nel 1931 ed oggi gestisce il trasporto pubblico nel capoluogo lombardo e in 72 Comuni della Provincia, al servizio di un territorio con una popolazione complessiva di 2,6 milioni di cittadini. La storia prosegue con l'impegnativa e lungimirante sfida della sostenibilità, tema cardine anche di EXPO 2015.

Il senso di responsabilità ed eticità porta l'azienda ad avere particolare attenzione alle esigenze dei dipendenti tramite politiche sociali sostenute da un sistema di servizi sociali interno.

I servizi che offre ATM si riferiscono a varie aree d'intervento: l'assistenza sociale, che si concretizza nella consulenza gratuita su problematiche familiari, abitative, lavorative, finalizzate a orientare e promuovere l'accesso a risorse e servizi offerti da enti, istituzioni, privato sociale nonché dall'impresa stessa. Il lavoratore usufruisce di un servizio di orientamento all'interno di un breve percorso di sostegno con lo scopo di sviluppare potenzialità utili ad affrontare problemi relativi alla sfera privata e familiare, sociosanitaria e lavorativa.

Secondo ramo d'intervento è la famiglia, tramite azioni di conciliazione dei tempi lavorativi e familiari, servizi di sostegno ai ruoli familiari, genitoriali e risposta ai relativi bisogni.

Importanti sono anche gli interventi nell'area dell'*Housing* sociale per la rilevazione del fabbisogno socio-abitativo, direttamente in fase di selezione del personale e ricerca di opportunità abitative temporanee. Il servizio si rivolge a dipendenti neoassunti, provenienti dal centro e sud dell'Italia, o a soggetti già assunti che presentano rischi di emarginazione.

Da non trascurare sono le iniziative in tema di salute: promozione del benessere psicofisico, formazione, sensibilizzazione, diffusione di stili di vita salutari e di una corretta alimentazione.

Tutto questo per la prevenzione di malattie e di inabilità lavorative.

Sempre in ATM il piano di welfare aziendale prevede l'assistenza e la promozione umana, sociale, culturale e sportiva di dipendenti, pensionati e familiari del gruppo ATM per il tramite della Fondazione ATM.

È un ente senza scopo di lucro nato nel 1999, che svolge una serie di attività tra le quali appare interessante segnalare la stipula di convenzioni con operatori turistici e con enti pubblici o privati, in campo socio-sanitario.

Ne discende che la Fondazione rimborsa, in base a quanto previsto dalla carta servizi della Fondazione ATM, una serie di spese mediche, visite specialistiche, medicinali, esami diagnostici, interventi chirurgici ambulatoriali, ricoveri ospedalieri e presidi ortopedici (si veda la sintesi piano welfare ATM e carta dei servizi Fondazione Atm presente in questo *Bollettino*).

Accanto alla ATM un'altra realtà che presenta un sistema strutturato di welfare integrato è la Cooperativa sociale Coopeselios di Reggio Emilia, costituita nel 1984, con l'obiettivo di fornire, ad enti pubblici e privati, risposte socio-sanitarie ed educative.

In linea con questi scopi in questi anni, Coopselios ha ampliato e consolidato la propria esperienza nell'ambito dei servizi alla persona, incrementando costantemente numero di soci, fatturato, presenza sul territorio. Da una dimensione locale, Coopselios è passata ad una presenza in più regioni del Nord e Centro-Italia, assumendo una posizione rilevante fra le aziende nazionali operanti nel settore dei servizi alla persona.

La Cooperativa, infatti, persegue l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione attraverso servizi rivolti a istituzioni pubbliche e privati nella ricerca di soluzioni avanzate per i bisogni socio-assistenziali, sanitari ed educativi ed offre diversi servizi, fra cui: progettazione e gestione di residenze (case protette, alloggi protetti, residenze sanitarie assistenziali); strutture semi-residenziali, centri diurni e servizi domiciliari; nuclei specializzati per deficit cognitivi; progettazione e gestione di asili nido.

L'attenzione alla persona si traduce nell'attenzione ai propri soci, che si formalizza nel regolamento, approvato dall'assemblea generale dei soci il 27 giugno 2008.

Il regolamento rappresenta la cornice di riferimento per l'attuazione delle principali iniziative che annualmente sono inserite ed aggiornate nel piano di welfare aziendale della cooperativa.

Si tratta di una serie di attività da svolgere a beneficio dei soci lavoratori e dei soci volontari ed eventualmente anche dei loro parenti in linea diretta, come nel caso dello sconto del 10% da applicare a tutti i soci i cui familiari usufruiscono dei servizi gestiti completamente da Coopselios (Nidi- S.C.I, strutture per anziani/diversamente abili ecc.).

Nel piano di welfare aziendale le agevolazioni per i soci sono diverse e comprendono: l'acquisto ed il noleggio di beni e servizi, attrezzature e autovetture con l'assistenza dei servizi della Cooperativa, a favore di soci lavoratori e soci volontari.

Si ricorda anche l'utilizzo di mezzi per il trasporto di persone in occasione di eventi e manifestazioni che interessano la Cooperativa, con l'accortezza che essi siano guidati sempre da un socio lavoratore o da un socio volontario.

La Coopselios prevede l'applicazione di norme per la concessione di prestito ai soci lavoratori non finalizzato ad una specifica spesa, con rimborso tramite trattenuta sulla retribuzione e garantiti da TFR.

Non si può trascurare la previsione dell'erogazione del premio di anzianità sociale, erogato ai soci lavoratori ed ai soci volontari a testimonianza di alcuni valori fondanti della Cooperativa, quali il patrimonio intergenerazionale e la mutualità.

A favore dei soci lavoratori che abbiano compiuto otto anni di anzianità di servizio, che si trovano in situazioni di difficoltà economica, e per rilevanti esigenze personali proprie o dei familiari, vi è la possibilità di poter richiedere un'erogazione straordinaria del proprio TFR, oltre alla prima prevista per legge.

All'interno del piano di welfare aziendale della Coopselios si individuano altre forme di previdenza, assistenza e sanità integrativa. Nello specifico: le convenzioni con Cooperlavoro, che hanno ad oggetto forme di previdenza integrativa ai soci lavoratori; l'estensione delle convenzioni a tutti i soci della cooperativa (dal 2009 anche ai membri del nucleo familiare) con Mutua Nuova Sanità, per il rimborso di alcune spese mediche e sanitarie e per nuovi servizi di assistenza domiciliare; l'apertura da gennaio 2011 di "Prontoserenità" che si concretizza in una rete di servizi di sostegno alla famiglia, che spaziano dall'assistenza alle persone anziane e non autosufficienti, alle proposte per il tempo libero, all'attività motoria sino ad arrivare a soluzioni di residenzialità e assistenza domiciliare più complessa, compresa la individuazione di assistenti familiari (badanti). L'accesso ai servizi Prontoserenità è possibile attraverso il contatto con un numero verde.

Sempre la Coopselios ha inserito nel suo piano di welfare aziendale strutturato la stipula di altre convenzioni per l'utenza telefoniche (per i soci lavoratori con contratto a tempo indeterminato), per il tempo libero rivolte a tutti i soci (musei, teatri, palestre, trasporto pubblico).

Tra le aziende del settore bancario attente alla diffusione e implementazione di modelli di welfare integrato vi è il Gruppo Intesa San Paolo che, sulla base di un contratto integrativo aziendale sottoscritto nell'ottobre 2010, ha previsto l'operatività a partire dal 1° gennaio 2011 del Fondo sanitario integrativo del Gruppo Intesa San Paolo, un fondo che, per le dimensioni della platea alla quale si rivolge, è forse, il primo in Europa.

In particolare il "Fondo sanitario" è integrativo del Servizio sanitario nazionale e destinato all'erogazione di prestazioni sanitarie al personale delle numerose aziende che costituiscono il gruppo Intesa San Paolo, comprensivo di più di 200.000 unità tra iscritti attivi, dipendenti pensionati e rispettivi familiari.

Il piano prevede un costo d'iscrizione in parte a carico del datore ed in parte a carico dell'azienda. Tra le prestazioni sono da segnalare: l'introduzione delle coperture relative alla donazione di organi, all'inserimento di copertura per malattie nuove ed altamente invalidanti e l'introduzione dell'anticipo in caso di ricovero con intervento chirurgico presso strutture private. Gli altri servizi garantiti sono: vari tipi di prestazioni ospedaliere; garanzie complementari al ricovero come l'accompagnatore; prestazioni legate all'utilizzo di protesi, apparecchi ausiliari correttivi; rimborsi ticket.

Terzo in ordine alfabetico è il gruppo SACMI, dal respiro internazionale, leader nei settori delle macchine per Ceramics, Beverage & Packaging, Processing e Plastics, grazie all'applicazione di tecnologie innovative, al forte posizionamento sul mercato mondiale e alla ricerca continua di alti standard qualitativi e servizio al cliente.

L'azienda nasce nel 1919 ad Imola come Società cooperativa italiana, ad opera di 9 meccanici e fabbri. Da allora la SACMI si è espansa, arrivando ad essere un gruppo costituito da 70 società che ha impianti produttivi e aziende di supporto in 23 paesi ed impiega circa 3.500 dipendenti.

Per SACMI, la responsabilità sociale si traduce in un impegno a 360°, nel ricercare soluzioni migliori nel rispetto dell'efficienza economica, nella tutela dell'ambiente e nella promozione dell'etica sociale. Tutti fattori questi imprescindibili per l'azienda nella quotidiana attività di business. Tutto ciò si riflette nella politica di welfare integrativo della SACMI verso i dipendenti che non si è concretizzata nella formalizzazione di un piano welfare "univoco", con una precisa data di approvazione, ma che si caratterizza per una serie di singoli benefits concessi ai dipendenti, senza un'unica data di entrata in vigore (a titolo indicativo, si può dire siano in vigore da almeno una decina d'anni).

Tra i principali contenuti del piano di welfare aziendale SACMI vi sono le forme di assistenza sanitaria integrativa per ogni dipendente a tempo indeterminato, attraverso la polizza Unisalute, il cui costo è completamente a carico dell'azienda per spese dovute a ricovero in istituto di cura per malattia od infortunio; rimborso per visite specialistiche; accertamenti diagnostici e trattamenti psicoterapici; prestazioni di alta specializzazione; trattamenti fisioterapici e riabilitativi a seguito di infortunio e malattia; rimborsi dello stato di dipendenza per inabilità temporanea da infortunio del lavoratore o di un suo familiare. Sempre legato ad Unisalute, il suo servizio di assistenza call center. Inoltre all'interno del piano di welfare aziendale SACMI, è prevista per i dipendenti la possibilità di stipulare una polizza sulla vita; una polizza infortuni professionali ed extraprofessionali, in aggiunta alla polizza vita;

La tutela sanitaria riguarda anche i lavoratori pensionati SACMI, grazie alla previsione di esami e visite per check-up sanitario.

I lavoratori con 10 anni di anzianità e dalla professionalità medio alta, possono aderire al Fondo previdenza SACMI.

Nel settore delle telecomunicazioni sono interessanti le iniziative promosse da Telecom Italia nell'ambito dei programmi di welfare aziendale che sono stati attuati dal Gruppo e che si caratterizzano per una forte tensione verso obiettivi di piani complessi ed efficienti di welfare aziendale. Telecom Italia ha, infatti, operato con molta attenzione alle potenzialità offerte dall'attuazione di programmi di welfare aziendale nel corso degli ultimi anni. Telecom Italia è stato uno dei primi gruppi in Italia a interpretare la vocazione per questo nuovo modo di intendere il

ruolo dell'azienda all'interno della società e delle relazioni industriali. I diversi traguardi che Telecom Italia si è posta e continua a considerare come preminenti sono stati scanditi da una serie di accordi collettivi di cui segnaliamo a titolo non esaustivo i contenuti principali.

A tale proposito è opportuno fare riferimento all'accordo già sottoscritto il 28 marzo 2000 e ispirato dalla volontà di valorizzazione delle politiche sociali del gruppo e di garanzia di standard di qualità elevata nei servizi erogati. Nel perseguimento delle finalità indicate l'accordo prevede la valorizzazione del ruolo di ASSILT (associazione per l'assistenza sanitaria integrativa ai lavoratori delle aziende del gruppo Telecom Italia) attraverso la ridefinizione degli indirizzi strategici e gestionali in riferimento al nuovo quadro legislativo e contrattuale nonché alla concreta evoluzione nella composizione anche anagrafica dei soci.

È prevista, pertanto, all'interno dell'accordo citato la revisione degli organi e della loro composizione. L'accordo affida ad una "Commissione welfare aziendale" il compito di realizzare tale progetto di "rivisitazione" dell'associazione. Nell'Accordo si fa riferimento, inoltre, al CRALT, (Circolo ricreativo aziendale lavoratori Telecom) e alla necessità di assicurare i servizi idonei al suo funzionamento organizzativo e amministrativo. Nel medesimo accordo, era prevista l'individuazione di un nuovo sistema di erogazione aziendale di prestiti ai dipendenti con investimenti destinati alla sua realizzazione.

Significativo sempre in materia di welfare aziendale, l'accordo stipulato tra Telecom Italia e Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom il 12 novembre 2004. Tale accordo si caratterizza per l'indicazione di un progetto di «ridefinizione complessiva del sistema di welfare aziendale» che è interpretato dalle parti come un sistema integrato di opere e servizi di natura sanitaria, assistenziale, ricreativa e culturale. Tali finalità sono perseguite attraverso una redistribuzione delle competenze e delle attività e una revisione degli statuti di ASSILT e CRALT, nell'ottica di una semplificazione e razionalizzazione nei processi di indirizzo politico e decisionale.

L'accordo del 29 gennaio 2005 sempre tra Telecom Italia e Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom conferma l'indirizzo di valorizzazione delle politiche aziendali incentrate sulle azioni positive di welfare. Le finalità richiamate nell'accordo sono quelle di «salvaguardia e sviluppo del benessere dei lavoratori». Nell'accordo si approfondisce il tema della ridefinizione del sistema integrato di welfare, attraverso il funzionamento dei diversi organismi preposti e la distribuzione delle varie funzioni, tra cui anche una funzione di controllo in materia di rimborsi e di direzione e controllo in materia di medicina preventiva, attribuite ad ASSILT. Sempre in attuazione degli obiettivi di razionalizzazione e semplificazione sono ridefinite alcune attribuzioni di CRALT ed è prevista la promozione di obiettivi di valorizzazione del tempo libero nei settori dello sport, turismo, cultura e ricreazione.

Altro accordo interessante è quello siglato il 29 gennaio 2005 sul «Codice etico del welfare» che intende ribadire la centralità del rispetto di «principi etici generali» cui devono conformarsi sia i destinatari dei servizi, sia coloro che ne sono «promotori, fonti o parti istitutive, nonché coloro che esercitano uffici di direzione, amministrazione e controllo». Il Codice è diviso in tre parti di cui la prima indica i principi etici generali d'ispirazione del sistema di welfare voluto dalle parti; la seconda sancisce le norme di condotta per i soggetti interessati, la terza parte, infine, definisce le funzioni di attuazione e controllo. I principi etici generali cui le parti si ispirano e di cui ribadiscono l'importanza, sono sostanzialmente quelli di trasparenza, correttezza e collaborazione nel perseguimento degli obiettivi prefissati nell'ambito del welfare negoziale.

Ultima in ordine alfabetico, ma non per importanza, è Elettromeccanica Tironi S.r.l, fondata da Luciano Tironi a Modena nel 1960, anche oggi leader nella produzione di trasformatori e di reattori di qualità ed affidabilità, progettati per rispondere alle diverse necessità di potenza e di tensione dei clienti in tutto il mondo.

L'Elettromeccanica Tironi S.r.l, si caratterizza per 27 milioni di fatturato nel 2009 e mercati di riferimento come Spagna, Francia, Germania, Inghilterra e Paesi scandinavi.

Nel 2010, in occasione dei suoi 50 anni di attività, la Tironi ha lanciato a favore dei propri dipendenti (circa un centinaio), il piano "welfare Etm 2010".

Il piano si pone tra i tanti obiettivi quello del sostegno dei propri dipendenti, tutelandone il potere d'acquisto e permettendo la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita. Il progetto “welfare Etm 2010” offre ai dipendenti una base comune di agevolazioni che vanno a plasmarsi sulle esigenze di ciascuno.

I lavoratori hanno a disposizione varie opzioni di scelta: il programma di sostegno alla maternità e alla paternità, il servizio di assistenza socio-sanitario, i progetti di formazione o quelli per il tempo libero. Ogni dipendente (incluso il suo nucleo familiare) avrà un rimborso parziale delle spese sostenute nella busta paga del mese, se accompagnate dalle relative quietanze o giustificativi di spesa.

Nel 2009 la Tironi, aveva siglato già alcune convenzioni con laboratori di analisi, ambulatori medici, ottici ed aveva istituito un “carrello della spesa” per consentire ai dipendenti di recarsi al supermercato con un buono da spendere in prodotti alimentari.

Le iniziative che seppur brevemente si è cercato di esporre rappresentano degli esempi importanti per il concreto realizzarsi di programmi di welfare aziendale che possano tutelare e sostenere i lavoratori nelle loro esigenze di vita e lavoro e allo stesso tempo considerare le istanze della competizione globale cui le aziende sono chiamate a rispondere.

Tiziana Fiore e Anna Ronca

Scuola internazionale di Dottorato in Diritto delle relazioni di lavoro

Adapt – Fondazione Marco Biagi

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia