

Il welfare aziendale è welfare partecipato

di Roberta Caragnano

Nelle aziende che guardano al benessere organizzativo come positiva interfaccia tra l'organizzazione e le sue risorse si sta diffondendo una nuova sensibilità e attenzione alle esigenze dei propri dipendenti nell'ottica modelli di welfare più flessibili. Il minimo comune denominatore di questo processo è, infatti, la valorizzazione della flessibilità concertata e l'idea cardine è fare leva su strumenti alternativi di sostegno al reddito per creare un modello innovativo e complementare ai sistemi di remunerazione più tradizionali. L'obiettivo è ridurre il divario tra costo aziendale e reale potere d'acquisto trasferito al dipendente.

Lo sviluppo di modelli di welfare integrati, da gestire a livello aziendale, non si sostituisce al ruolo degli attori pubblici, privati e delle parti sociali ma mettendo in gioco i paradigmi tradizionali interviene secondo una logica integrativa laddove emergono alcuni bisogni. Concorre così alla costruzione di una nuova socialità dal "basso" per la partecipazione a forme di *grassroots democracy*. Perché il welfare aziendale si inserisce nella prospettiva delle relazioni industriali orientate alla flessibilità, ma anche e soprattutto alla condivisione delle responsabilità tra le parti sociali. Dall'analisi dei modelli emerge che le linee direttrici lungo le quali si muovono le politiche aziendali sono: erogazioni *una tantum* in fase di avviamento dei servizi oppure benefici di natura contributiva/fiscale disponibili in modo continuativo o ancora benefici di carattere non monetario ma di consistente valore economico, in quanto diretti a tutelare i beni primari e le esigenze anche familiari. Tali benefici non sono sostitutivi ma integrativi rispetto a quelli previsti dalla contrattazione di secondo livello che non ha più un ruolo ancillare rispetto alla contrattazione nazionale ma è parte attiva per la protezione sociale e quindi per il benessere aziendale. Questi sono i casi Luxottica, Tironi, Telecom, ATM, Coopselios, Ferrero e di aziende del settore bancario dove sono previsti incentivi diversi che vanno dalla sanità, alla spesa alimentare, alla scuola, ma anche interventi per l'orientamento professionale e di sostegno ai lavoratori gravati da problemi familiari legati a handicap, tossicodipendenza e assistenza agli anziani.

In questa ottica il welfare e il benessere delle persone si inseriscono in un modello alternativo – più attuale perché più attento ai bisogni emergenti e agli *asset* tangibili e intangibili degli individui – di responsabilità sociale di impresa che si muove verso una *governance* allargata.

Roberta Caragnano

Assegnista di ricerca

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Direttore responsabile Osservatorio Adapt Pari opportunità