www.farecontrattazione.it, 8 marzo 2013

Esperienze di welfare aziendale: la certificazione Top Employers

di Maria Carmela Amorigi

Nel 2012 sono trentotto le realtà aziendali che hanno meritato la certificazione *Top Employers* ovvero quelle che adottano soluzioni di vario genere per andare incontro alle esigenze di conciliazione dei dipendenti.
Ciò in un contesto, come quello italiano, dove difficile è la conciliazione fra l'esigenza di contenere la spesa pubblica e sostenere il sistema di welfare pubblico da un lato e le esigenze delle aziende dall'altro, anche alla luce di un quadro generale dove sempre maggiore è l'invecchiamento demografico della popolazione.
Il 100% delle aziende certificate *Top Employers* Italia 2012 ha adottato forme di part-time; il 94,8% orari flessibili; il 92,3% ha concesso l'anno "sabbatico"; il 66,6% ha aperto al telelavoro; il 58,9% ha previsto congedi parentali estesi oltre a quelli previsti per i neo-genitori; il 41,1% ha adottato l'autogestione degli orari che si è tradotta nell'assenza di badge da vidimare. Tra altre misure adottate dalle imprese che hanno superato gli standard severi e selettivi di *Top Employers*, figurano anche la riduzione delle trasferte del 25,6% per contenere i costi, l'ottimizzazione dei tempi con l'uso delle tecnologie, il maggiore rispetto dell'ambiente, perché meno spostamenti significano anche abbattimento delle emissioni, e, una migliore conciliazione tra vita professionale e vita privata, poiché lavorare in teleconferenza, è certamente meno invasivo che non spedire il personale in giro per il mondo.
Sono state aziende come Luxottica, Elextrolux, Tetrapak, Ferrero, Telecom, Cariparma ad aprire la strada verso una concezione più matura, strutturata e consapevole del welfare aziendale attraverso 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 ad handicap, tossicodipendenza e assistenza agli anziani. Denominatore comune è il presupposto che lavoratori più contenti delle condizioni di lavoro, del clima aziendale e meno stressati dalle difficoltà quotidiane di conciliare il lavoro con la maternità, dalla cura dei figli, dal costo della loro istruzione, più motivati dall'attenzione che l'impresa rivolge alla loro formazione, sono più produttivi, meno assenteisti e maggiormente coinvolti nel buon successo dell'impresa.
Tali imprese, che fondano il loro business sulla qualità delle risorse umane e dei beni o servizi che offrono al mercato, sull'innovazione e sulla capacità di trattenere i loro talenti, tuttavia, non sono le uniche ad aver invertito la rotta puntando ad un incremento della produttività mediante incentivi anche di natura non economica. Si pensi, di recente al caso Mattel, la nota multinazionale produttrice delle bambole Barbie, che ha deciso di andare incontro alle esigenze dei propri dipendenti ospitando in azienda tre volte a settimana un farmacista, che mette a disposizione dei dipendenti farmaci e medicine da banco che essi non avrebbero il tempo di procurarsi a causa dei ritmi intensi di lavoro; mettendo a disposizione macchinette che eroghino caffè gratis; concedendo il venerdì pomeriggio libero. Inoltre il dipendente stressato può richiedere su prenotazione il servizio massaggi, nella *wellness room* aziendale.
Un altro caso interessante è quello del Gruppo Manpower il cui contratto integrativo prevede l'istituto della "Banca del tempo" e permessi retribuiti per visite mediche e diagnostiche nonché permessi retribuiti per indisposizione nel caso dell'insorgenza di un malore sul luogo di lavoro.

Diverse, inoltre, le iniziative messe in piedi da Trenord che con un accordo sottoscritto nel giugno del 2012, riconosce al welfare aziendale un ruolo fondamentale per concorrere alla soddisfazione dei dipendenti, favorendo la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, tutelando le famiglie e garantendo supporto sociale ed economico. In tale prospettiva, l'azienda: garantisce ai dipendenti e ai loro familiari un'assistenza sanitaria integrativa, individua un fondo pensione complementare, rilascia ai dipendenti e ai componenti del nucleo familiare una carta di libera circolazione valida per un numero illimitati di viaggi sui servizi di competenza di Trenord, riconosce ai lavoratori permessi retribuiti per un check up nell'ambito di convenzioni che stipulate dal gruppo, individua un circolo ricreativo aziendale e riconosce ai dipendenti con figli fino a 3 anni compiuti iscritti ad asili nido, l'importo di € 1.200,00 annui per ciascun figlio.
In termini di flessibilità dell'orario di lavoro rilevante, invece, è il caso delle società Bricocenter, Leroy Merlin e S.I.B. che il 10 gennaio 2013 hanno sottoscritto un'ipotesi di accordo integrativo aziendale con il quale le società, al fine di consentire ai lavoratori a tempo pieno l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età e consentire la cura di genitori anziani riconosciuti non autosufficienti, prevedono la possibilità di ricorrere al part-time. Sono previsti inoltre permessi retribuiti non solo per visite mediche, ma anche per la nascita e l'assistenza del bambino, nonché un periodo di aspettativa non retribuita in presenza di gravi e comprovati motivi della durata non inferiore ad 1 mese e non superiore a 6 mesi. Non solo, in queste realtà è prevista anche un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inps nell'ipotesi di infortunio sul lavoro, malattia e ricovero ospedaliero, l'anticipazione del TFR in casi specifici e il diritto ad uno sconto pari al 10% sugli acquisti effettuati dal dipendente o dal coniuge o convivente su tutta la merce in vendita (si veda Progetto Libra, *Let's Improve Bargaining, Reltions and Agreements on work and life times balance*, in *www.adapt.it/libra*).
L'esperienza di tali imprese e di molte altre ha consentito di superare il vecchio modello di welfare aziendale come misura liberale e unilaterale del datore di lavoro trasformandolo in uno strumento di contrattazione aziendale nel quale si realizza uno scambio virtuoso fra miglioramento del benessere e del reddito dei lavoratori e una maggiore efficienza produttiva dell'impresa, l'incremento delle performance dei dipendenti, la riduzione dell'assenteismo e la migliore qualità dei prodotti.
In quest'ottica il welfare in azienda continua a rappresentare un tema di grande attualità, inserendosi in un modello alternativo di responsabilità sociale di impresa che si muove verso una *governance* allargata.

Maria Carmela Amorigi
Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo