www.farecontrattazione.it, 8 marzo 2013

Il welfare aziendale: é proprio per tutti?

di Giulia Mallone

A volte è merito di un imprenditore "illuminato", altre invece si tratta di un buon incontro tra proprietà e sindacati. Ci sono poi storie di patti, stretti tra l'azienda e i suoi dipendenti. E il welfare diventa sinonimo di benessere per entrambi. C'è anche chi dice che la produttività, in momenti come questi, non può che passare attraverso la motivazione delle persone.
Se è vero che le grandi imprese, italiane e non, si avvicinano sempre più spesso al welfare aziendale – lo istituiscono, ne ampliano i servizi, e ne riconoscono i meriti – cosa succede agli *outsider*? Coloro cioè che non sono disoccupati, hanno un lavoro. Ma sono impiegati nelle numerose piccole e micro aziende che costituiscono l'ossatura produttiva del nostro Paese. Imprese di piccole dimensioni che, da nord a sud, non hanno le risorse – finanziarie e organizzative – per supportare i propri dipendenti con sistemi di welfare aziendale in grado di sostenere il reddito familiare, agevolare la fruizione dei servizi, e assicurare la stabilità economica in caso di eventi improvvisi.
Il welfare aziendale è oggi un "tassello" che integra risorse, prestazioni e servizi che il welfare state pubblico non può assicurare. Ma è davvero per tutti? Una domanda cui è necessario trovare risposta a fronte delle numerose richieste di chi auspica l'introduzione di ulteriori agevolazioni e sgravi fiscali per il sostegno a soluzioni di welfare aziendale: un importante vantaggio economico per i beneficiari, e al tempo stesso un mancato ingresso di risorse per la collettività. Certo in tempi come questi si può pensare "meglio che niente". E se un aiuto dato solo ad alcuni non facesse che allargare il divario tra i dipendenti "fortunati" e la grande maggioranza di outsider? Non rimane che rifiutare tout court, e opporsi all'offerta di welfare da parte dei privati per non rischiare che lo Stato, con le sue legittime aspirazioni universalistiche, ne perda il controllo.
I territori, le realtà locali e le loro istituzioni, spesso ideano strategie *bottom-up* – sviluppate a partire dall'esperienza quotidiana e dalla specificità dei bisogni – che si rivelano non solo efficaci ma anche altamente innovative. Si tratta di quei percorsi di aggregazione, più o meno spontanea, che Ferrera e Di Vico hanno chiamato sulle pagine del Corriere della Sera di "secondo welfare". Iniziative e progetti che nascono dalla volontà di collaborazione dei diversi attori, pubblici e privati, che operano sui territori mettendo in comune conoscenze, competenze e risorse finanziarie, e creando spesso nuovi sistemi di *governance* condivisa. Imprese, cooperative, sindacati, associazioni di categoria, compagnie assicurative, fondazioni, Terzo settore, società civile ed enti locali sono i protagonisti di un secondo welfare che si studia, di cui sempre più spesso si discute, e le cui potenzialità sono ancora da indagare. Non è un caso che il Laboratorio Percorsi di secondo welfare, nato ormai due anni fa per raccogliere, raccontare e diffondere le esperienze più innovative, sia sostenuto e animato da diversi partner, dalle fondazioni e fino ad aziende e assicurazioni.
La componente pubblica, generalmente rappresentata da enti locali e autorità territoriali, è un elemento imprescindibile nel secondo welfare, e ancor di più all'interno di quei progetti che coinvolgono intere comunità e territori. Se l'inserimento di servizi di welfare destinati ai dipendenti di una grande azienda è più che altro il frutto dell'interazione tra parte datoriale e sindacale - benché possa coinvolgere attivamente gli enti pubblici e il privato sociale con la nascita di nuove strutture e imprese di servizi, "allargati" talvolta all'intera comunità locale – la nascita di una "rete" territoriale presuppone un ruolo attivo di controllo e il coordinamento, e – perché no – di facilitatore, mediatore e promotore, delle istituzioni pubbliche. Un esempio? Le reti di conciliazione lombarde: con la

regia della DG Famiglia della Regione Lombardia, che dal 2010 ha studiato, predisposto e sostenuto la sperimentazione di un sistema di reti *multi-stakeholder* nei diversi territori lombardi, le ASL locali si sono trovate a coordinare attività innovative e concertate per la conciliazione famiglia-lavoro, nonché a gestire l'erogazione sperimentale della Dote Conciliazione rivolta a cittadini e aziende.
C'è anche chi ha saputo approfittare di finanziamenti ad hoc, come i bandi per il welfare aziendale. In Lombardia è da poco uscito il nuovo, a sostegno del welfare aziendale e interaziendale e della conciliazione famiglia- lavoro. Con la passata edizione, le cooperative del Consorzio Consolida di Lecco hanno istituito servizi per l'infanzia e di sostegno alle madri al rientro della maternità. Inizialmente destinati ai loro quasi 2000 dipendenti, sono stati in seguito messi a disposizione di enti locali e privato sociale, e proposti per la stipula di convenzioni con le aziende del territorio.
Non è però solo l'amministrazione pubblica a credere nell'innovazione. A Treviso, Unindustria e sindacati della provincia hanno firmato un patto per lo sviluppo ed elaborato uno schema di contratto unico che, con le opportune modifiche, possa essere applicato a tutte le PMI della zona allo scopo di prevedere soluzioni di welfare per i lavoratori, dal sostegno economico alla stipula di polizze assicurative e fino alle convenzioni con negozi e fornitori di servizi. Ci sono poi imprenditori – come i membri di GIUNCA Gruppo Imprese Unite Nel Collaborare Attivamente a Varese o le fondatrici del Bionetwork di Pavia - che hanno utilizzato il contratto di rete, strumento nato per la libera aggregazione tra aziende con l'obiettivo di aumentare la competitività, per fornire congiuntamente servizi di welfare ai propri collaboratori.

Giulia Mallone
Graduate School of Social and Political Sciences
Università degli Studi di Milano

[*] Il presente articolo è pubblicato anche in *Percorsi di Secondo Welfare*, in *www.secondowelfare.it*, 16 febbraio 2013.