

IL WELFARE IN UNICREDIT
tra mutamenti demografici ed innovazione sociale

Emanuele Recchia

Head of HR Labour Policies, Industrial Relations, Welfare & People Care

Roma, 10 maggio 2016



IL CONTESTO:

trend demografici e trasformazione del modello di famiglia in Italia



Trend demografici 2010-2015



Over 65
+8%



0-14 anni
-1%



Età media
da **42,8 a 43,9**

Nel **2030** il **26%** della popolazione italiana avrà **più di 65 anni** e l'**8,2%** avrà più di 80 anni

Cambiamenti nel nucleo familiare tradizionale



Matrimoni
-30%
negli ultimi 10 anni



Figli per donna
1,3
1,49 nel 2010



1 over 65
ogni **3** persone
che lavorano



Aumento del
numero di coppie
di fatto

IL CONTESTO: l'evoluzione dei bisogni sociali

La trasformazione in atto del modello sociale determina nuovi bisogni e nuove aspettative di sostegno sociale



millennial



single



*genitore solo
con figli*



*coppia con
figli*



*con familiare anziano
o non autosufficiente*



*over 50
(active age)*

**Maggiore *diversificazione*
e *segmentazione* dei
bisogni**

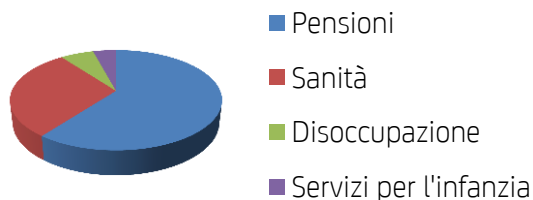
***Cambiamento più rapido*
dei bisogni**

**Maggiore *consapevolezza*
e *riconoscimento sociale*
di *bisogni specifici***

IL CONTESTO:

la spesa pubblica nel welfare

Spesa sociale 2013



- Nell'ambito della sanità il trend di investimento della spesa pubblica pro capite è in discesa: dal 2010 al 2013 si è ridotta dell'**1,5%**
- Riduzione media **0,1%** della spesa pubblica per le pensioni entro il 2060

La **spesa pubblica** a sostegno del welfare è prevalentemente **focalizzata sulla sanità e sul sistema pensionistico**

Tale approccio pubblico standardizzato **lascia scoperti i bisogni nuovi e più specifici**

I nuclei familiari devono pertanto adattarsi con un **'welfare fai da te'** (con un peso sui bilanci familiari di 667 euro mensili *)

L'offerta pubblica di welfare non è più in grado di soddisfare tutti gli attuali e nuovi bisogni sociali

Fonti: ISTAT, Rapporto Pensions at a Glance 2015 dell'OCSE

4 (*) Con queste risorse vengono pagati servizi di baby-sitting, lavori domestici, servizi di assistenza agli anziani (dati 2015 Università di Milano e Centro Einaudi)

TRA WELFARE PUBBLICO E PRIVATO:

Le novità normative

Lo Stato sta prendendo atto del fatto che le aziende si sono già mosse in autonomia sulle tematiche di welfare in ottica di concertazione e che il welfare aziendale integra quello pubblico

Pertanto le novità normative:



**Incentivano la
partecipazione collettiva
delle parti sociali**



**Promuovono e
ampliano il
Welfare Aziendale**



**Legittimano le
'best practices'**

TRA WELFARE PUBBLICO E PRIVATO: l'evoluzione sociale del welfare

'SECONDO
WELFARE'

Le imprese sono chiamate a svolgere un ruolo che si affianca e integra l'offerta pubblica di welfare:

- aumentando quindi la **responsabilità sociale delle imprese**
- contribuendo a creare una **filiera del valore** per i Dipendenti, l'Azienda, il Cittadino e il Territorio
- sviluppando quindi sistemi di welfare aziendali **più mirati a bisogni differenziati**

Come:

Affiancandosi a schemi di **primo welfare**, pubblico, **integrandone** le **lacune** dove necessario

Creando un **mix** di **protezione** e **investimenti sociali** a finanziamento non pubblico

'WELFARE AZIENDALE'

Stimolando l'**innovazione** e innalzando il livello di **partecipazione collettiva**

Soddisfacendo sfere di **bisogno inesplorate** dagli attori pubblici

IL WELFARE AZIENDALE: Cosa fanno le grandi aziende?

Il welfare **integra** a tutti gli effetti le **politiche retributive** aziendali:
le grandi aziende **investono sempre più** in politiche di welfare, diventate parte
integrante delle **politiche gestionali aziendali**

Ricerche condotte negli ultimi 10 anni in Europa e USA dimostrano che il
Welfare ha un impatto molto positivo sull'organizzazione, in termini di:

ENGAGEMENT, ATTRACTION e RETENTION



$\frac{3}{4}$ dei dipendenti sono **disposti a rinunciare ad altri benefit** (il 50% anche a quelli monetari) pur di avere servizi di welfare che rispondano alle proprie esigenze (*)

L'attenzione al welfare rappresenta **uno dei principali criteri di scelta di un posto di lavoro** da parte dei millennial (**)

(*) Fonte: McKinsey & Company, 2013

(**) Fonte: Universum Talent Research 2015

IL WELFARE IN UNICREDIT:

La nostra popolazione rispecchia i trend socio-demografici del paese



l'**età media** nel 2015 è di **47,2** anni e raggiungerà nel 2018 l'età di **48,3**

le **donne** rappresentano il **42%** della popolazione e nel 2018 la percentuale salirà a **44%**



il **77%** dei colleghi si definisce '**coppia**' (a prescindere dal legame matrimoniale)

oltre il **10%** dei colleghi dichiara di assistere in modo stabile **familiari non autosufficienti**



I cambiamenti socio-demografici ci hanno condotto alla definizione di una strategia di welfare **meno tradizionale** e **più coerente** con la realtà che viviamo

IL WELFARE IN UNICREDIT: I 4 pilastri del nostro modello

RIBILANCIARE



Le prestazioni di welfare messe a disposizione dall'azienda **tra il personale in servizio e il personale in quiescenza**

RIDISTRIBUIRE



il risparmio ottenuto dall'ottimizzazione del sistema di welfare

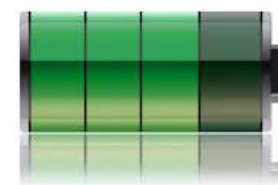
(nella Previdenza, Assistenza, Servizi Ricreativi) verso il personale in servizio

WELFARE SU MISURA



Le soluzioni di welfare si adeguano ad esigenze che cambiano nel tempo, **offrendo un ventaglio diversificato di servizi.**

PIENA UTILIZZABILITA'



L'attuale assetto è positivamente percepito e molto utilizzato ma vogliamo **raggiungere la piena utilizzabilità** dei servizi offerti.

IL WELFARE IN UNICREDIT: Il dialogo sociale evoluto

La tradizione di relazioni industriali positive e costruttive ci ha permesso di mettere in atto **sperimentazioni e collaborazioni proficue** in ambito welfare a supporto della produttività, competitività e valorizzazione del lavoro



Organismi paritetici negli istituti di Previdenza Complementare e di Assistenza Sanitaria Integrativa



Commissione Welfare e Pari Opportunità per ricercare soluzioni che favoriscano maggiore benessere per tutti i dipendenti



Protocollo nuovi modelli di famiglia, per riconoscere a tutti i modelli di famiglia, incluse quelle di fatto, pari opportunità

IL WELFARE IN UNICREDIT:

Chi chiede maggiore flessibilità

Ascoltando i bisogni delle nostre persone è emerso che la conciliazione dei tempi di vita e lavoro è il fattore più importante

DONNE

Maggior disponibilità per cura dei figli, della casa e di genitori anziani

OVER 50

Maggior disponibilità per cura di genitori anziani e dei nipoti



Trend



Allungamento vita lavorativa



Ruolo sociale dei nonni



Aumento tassi attività femminile



Innalzamento aspettative di vita



Mutamenti dei nuclei familiari

MILLENNIALS

Tempo libero da dedicare alla vita privata
Orari e modalità di lavoro flessibili



Trend



- ✓ *Always on*
- ✓ *Digital-oriented*
- ✓ Prima generazione globale
- ✓ Orientati al presente
- ✓ Cercano *social leadership* e organizzazioni innovative

IL WELFARE IN UNICREDIT:

Fare welfare in un momento di contrazione

Investiamo **l'8% del costo del lavoro** in servizi di welfare diversificati in base alle esigenze dei nostri colleghi

Investiamo nell'organizzazione attraverso la creazione di una **struttura dedicata** che accenti e coordini le politiche e le strategie di welfare

Perché?



Crediamo che il welfare sia una leva di **vantaggio competitivo** importante sotto il profilo del **benessere individuale e organizzativo**

Tale vantaggio diventa anche sociale in quanto crea un **circolo virtuoso** da cui trae **beneficio l'intera collettività**, favorendo un impulso positivo all'economia del territorio