

Così sta crescendo l'altro welfare

Nelle piccole aziende le iniziative per il benessere dei dipendenti sono ormai presenti in un caso su due. Il numero è raddoppiato in tre anni. Una sfida sociale: nel 2050 l'80% della popolazione sarà inattiva

OSSERVATORIO UBI WELFARE E ADAPT

L'ambito proprio è la comunità

Granata (Consorzio Cgm): la vera sfida è intercettare e riaggregare la domanda dei cittadini

IL FENOMENO

Si moltiplicano gli accordi che prevedono misure per i dipendenti, di solito solo per quelli a tempo indeterminato. Due rapporti presentati ieri da Generali Italia e Ubi Banca fotografano l'evoluzione

ANDREA DI TURI

Nel giro di pochi decenni quello che si prepara nel nostro Paese è uno scenario demografico che non pare purtroppo allarmistico definire da incubo, con oltre l'80% della popolazione inattiva al 2050. Credere che vi possa essere un'unica dimensione su cui agire per prepararsi alle conseguenze economiche e sociali che ne deriveranno è ingenuo. Ma vi sono alcuni ambiti specifici in cui occorre senz'altro investire perché potrebbero fornire un contributo particolarmente importante. Uno è il welfare aziendale e al riguardo ieri a Milano in Fondazione Feltrinelli è stato presentato un lavoro da cui non solo i

decisori politici ma tutti gli attori economici e sociali possono trarre utili spunti per provare a elaborare soluzioni efficaci su orizzonti di lungo periodo. Il titolo del lavoro è "Welfare for People", secondo rapporto sul welfare aziendale e occupazionale in Italia promosso dalla Scuola di alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro di Adapt e dall'Osservatorio Ubi Welfare di Ubi Banca. Un volume che riporta in copertina un'immagine dell'ottocentesco "villaggio ideale del lavoro" di Crespi d'Adda, per dire che le origini del welfare aziendale in Italia sono lontane, e le radici profonde, e che ci sono modelli del passato a cui ci si può ancora ispirare.

«È un ambito molto complesso e con sviluppi diseguali sul territorio – ha spiegato il professor Michele Tiraboschi, coordinatore scientifico di Adapt –, dove risiedono grandi opportunità ma anche criticità e rischi. Per valorizzare le prime e contrastare i secondi, occorre che sia un terreno non di divisione e scontro ma di incontro e confronto, in una logica di comunità e sostenibilità. Sfruttandone la forte carica innovativa, il welfare aziendale può rappresentare un percorso fondamentale per accompagnare e rendere sostenibili le grandi trasformazioni in atto nel mondo del lavoro».

Il rapporto, frutto del lavoro di un anno di un team di dieci ricercatori, scatta la fotografia del welfare aziendale in Italia, attraverso l'analisi della contrattazione collettiva nel settore meccanico, e si focalizza in particolare sui sistemi sanitari integrativi. Anche al fine di offri-

re una guida per chi, nell'ambito delle relazioni industriali, è chiamato poi a passare dalla teoria alla pratica, il rapporto ha sviluppato un indicatore, denominato Adapt-Ubi Welfare Index: misura quanto i piani di welfare inseriti nella contrattazione azienda-

le o settoriale, e le prestazioni che prevedono, siano "vicini" o "lontani" da logiche di welfare aziendale non meramente distributive ma capaci di impattare realmente sul modo di fare impresa e, in ultima istanza, sullo stesso modello di sviluppo. «Oggi esiste il rischio povertà anche fra chi lavora – ha sottolineato Letizia Moratti, Presidente del Consiglio di Gestione di Ubi Banca –. Serve creare ecosistemi sostenibili in senso economico, sociale e ambientale, che coniughino il profitto con l'utilità sociale». Ubi Banca è stata il primo istituto bancario in Italia a creare una divisione specializzata sul welfare aziendale e oggi sono più di 400 le aziende che si avvalgono dei servizi di UbiWelfare, offerti su scala nazionale. Anche attraverso realtà della cooperazione sociale: «Per rispondere alle sfide che ci attendono – ha detto Stefano Granata, presidente di Gruppo Cgm (la più grande rete di imprese sociali in Italia) e di Confcooperative Federsolidarietà – bisogna comprendere, intercettare e riaggregare la domanda di welfare dei cittadini, che è molto cambiata nel tempo. Muovendosi in una logica di co-produzione dei processi che veda protagonisti anche i cittadini stessi. Specie i giovani».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I numeri di un trend in continua espansione

4.561

Le piccole e medie imprese analizzate dal Welfare Index Pmi 2019 promosso da Generali Italia

71,2%

Le pmi che ascoltano e coinvolgono i propri lavoratori per elaborare i piani di welfare

76%

I contratti attivi con misure di welfare al Nord. Mentre sono il 16% al Centro e solo l'8% al Sud

58%

I contratti collettivi che secondo l'analisi di Ubi prevedono "flexible benefits", i buoni spendibili per servizi

47%

Le soluzioni all'interno dei pacchetti di welfare aziendale per conciliare lavoro e famiglia



Letizia Moratti, presidente di Ubi Banca