



Welfare e contrattazione spazio anche alle famiglie

Il dibattito. Responsabilità d'impresa, progetto per diffondere buone prassi
 Il leader First Cisl: canalizzare il risparmio verso l'economia reale per crescere

ANDREA IANNOTTA

«Per favorire il welfare aziendale si deve recuperare con la contrattazione quello che la fiscalità non dà». E se la coper-
 ta è «troppo corta» per garantire il sostegno ad una società che in-
 vecchia («nel 2050 gli over 65 sa-
 ranno più di un terzo della popo-
 lazione») bisogna «puntare sul-
 la crescita; l'attuale situazione deve essere ribaltata attraverso l'impiego di altri asset, mai usati prima, come la propensione al risparmio». Così Riccardo Col-
 Lombani, segretario generale First Cisl (sindacato dei lavora-
 tori del credito e delle assicura-
 zioni), nel suo intervento alla confe-
 renza internazionale sulla respon-
 sibilità d'impresa verso le famiglie dei lavoratori attraver-
 so le relazioni industriali, orga-
 nizzata al Centro Congressi, in collaborazione con Adapt (as-
 sociazione per gli studi sul la-
 vo-
 ro fondata da Marco Biagi) e le
 Università di Siena, Lodz (Polo-
 nia) e Murcia (Spagna).

Il sindacalista delinea la cor-
 nica entro la quale inserire il
 progetto per far decollare un
 welfare che da «paternalistico» deve diventare di sistema. E vi-
 sto che le risorse di bilancio (an-
 che con la recente manovra di
 governo) non sono sufficienti a
 garantire un efficiente sistema
 sociale, precisa che «bisogna ca-
 nalizzare il risparmio verso l'economia reale, per la crescita, senza la quale non c'è mobilità
 sociale, con ricchi sempre più
 ricchi, e non si può operare la re-

distribuzione».

Il settore del credito già si tro-
 va in una posizione migliore, in
 tema di welfare, rispetto ad altri
 compatti, anche se alle prese
 «con una digitalizzazione che
 negli ultimi cinque anni ha com-
 pletamente trasformato il la-
 vo-
 ro e le sfere del privato», ricorda
 Domenico Iodice, segretario na-
 zionale First Cisl, relatore del
 progetto sulla Cfr (Corporatefa-
 mily responsibility, responsabi-
 lità d'impresa verso le famiglie), elaborato dalle organizza-
 zioni internazionali promotrici, che si pone gli obiettivi, tra gli altri, di «individuare e diffondere le buone prassi in materia di respon-
 sibilità d'impresa, con particolare riguardo alla contratta-
 zione collettiva; indagare i biso-
 gni delle lavoratrici e dei lavora-
 tori e individuare le politiche
 aziendali che possano pienamente soddisfarli». Il progetto
 Cfr, avviato nell'ottobre 2023,
 ha sviluppato un articolato per-
 corso di ricerca, con il coinvolgi-
 mento di università, sindacati,
 rappresentanti datoriali e isti-
 tuzioni, con l'obiettivo di elabo-
 rare un modello innovativo di
 relazioni industriali capace di
 integrare le esigenze produttive
 delle imprese con il benessere
 familiare dei lavoratori, attraver-
 so la valorizzazione di stru-
 menti contrattuali, welfare ne-
 goziale e politiche familiari. Temi
 sui quali si è soffermata anche
 Chiara Altilio, docente del-

l'Università di Siena e ricerca-
 trice Adapt.

In ambito europeo, è stato os-
 servato, sono diversi i significati
 attribuiti dal progetto Cfr alla
 responsabilità familiare d'im-
 presa: dal bilanciamento tra
 e lavoro all'egualanza tra uo-
 mo e donna (per i Paesi del
 Nord) alla conoscenza dei biso-
 gni familiari per migliorare il
 welfare e la produttività (per la
 Turchia), come spiegato dalle ri-
 cercatrici Izabela Warwas e Ju-
 styna Wiktorowicz dell'Univer-
 sità di Lodz. Per l'Italia è emersa
 la necessità di puntare sui valori
 che mettono al centro la perso-
 na e la famiglia. E se per Marghe-
 rita Roiatti, direttrice della Fon-
 dazione Adapt, occorre «indi-
 viduare i percorsi corretti» verso
 un welfare di sostanza, per Or-
 setta Causa, senior economist
 dell'Ocse, per il nostro Paese «le
 disparità di genere sono in di-
 minuzione, ma la strada è ancora
 lunga». Un'attenzione partico-
 lare al «long term care, cioè la
 cura per le persone non autosuf-
 ficienti», deve essere sviluppata
 secondo Silvia Spattini, ricerca-
 trice del Cnel.

«I nuovi rischi sociali che so-
 no davanti a noi – sottolinea Lu-
 ca Pesenti, docente all'Universi-
 tà Cattolica – richiedono riposte
 inevitabili. Sulla famiglia sono
 scaricati ruoli di assistenza sem-
 pre più diffusi e allargati. È ne-
 cessario che al pilastro della soli-
 darietà e della resilienza venga-



no assicurati la portabilità dei diritti sociali transnazionali, l'individuazione di uno standard europeo in tema di welfare aziendale e un salto di qualità nella contrattazione di filiera per le multinazionali».

E un sistema di welfare attento ai bisogni non solo dell'individuo ma anche della famiglia richiede investimenti delle imprese, che poi ne beneficiano in

termini di valorizzazione del brand (con un posizionamento più alto sul fronte della competitività), migliore attrattività e trattenimento dei talenti, più facilità nell'accesso al credito. E ancora, miglioramento nella soddisfazione nell'ambiente di lavoro per i dipendenti, diminuzione del turnover, cultura della sicurezza e della legalità più diffuse. Robuste politiche di re-

sponsabilità d'impresa hanno pure un notevole impatto verso tutti gli stakeholder. Ma un cambio culturale è necessario anche per le istituzioni e i governi.

©RIPRODUZIONE RISERVATA



Il convegno di venerdì al Centro congressi Giovanni XXIII FOTO BEDOLIS