



&gt; 30 novembre 2025 alle ore 0:00

# 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 coperta è «troppo corta» per garantire il sostegno ad una società che invecchia («nel 2050 gli over 65 saranno più di un terzo della popolazione») bisogna «puntare sulla crescita; l'attuale situazione deve essere ribaltata attraverso l'impiego di altri asset, mai usati prima, come la propensione al risparmio». Così Riccardo Colombani, segretario generale First Cisl (sindacato dei lavoratori del credito e delle assicurazioni), nel suo intervento alla conferenza internazionale sulla responsabilità d'impresa verso le famiglie dei lavoratori attraverso le relazioni industriali, organizzata al Centro Congressi, in collaborazione con Adapt (associazione per gli studi sul lavoro fondata da Marco Biagi) e le Università di Siena, Lodz (Polonia) e Murcia (Spagna).

Il sindacalista delinea la cornice entro la quale inserire il progetto per far decollare un welfare che da «paternalistico» deve diventare di sistema. E visto che le risorse di bilancio (anche con la recente manovra di governo) non sono sufficienti a garantire un efficiente sistema sociale, precisa che «bisogna canalizzare 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 trova in una posizione migliore, in tema di welfare, rispetto ad altri comparti, anche se alle prese «con una digitalizzazione che negli ultimi cinque anni ha completamente trasformato il lavoro e le sfere del privato», ricorda Domenico Iodice, segretario nazionale First Cisl, relatore del progetto sulla Cfr (Corporate family responsibility, responsabilità d'impresa verso le famiglie), elaborato dalle organizzazioni internazionali promotrici, che si pone gli obiettivi, tra gli altri, di «individuare e diffondere le buone prassi in materia di responsabilità d'impresa, con particolare riguardo alla contrattazione collettiva; indagare i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori e individuare le politiche aziendali che possano pienamente soddisfarli». Il progetto Cfr, avviato nell'ottobre 2023, ha sviluppato un articolato percorso di ricerca, con il coinvolgimento di università, sindacati, rappresentanti datoriali e istituzioni, con l'obiettivo di elaborare un modello innovativo di relazioni industriali capace di integrare le esigenze produttive delle imprese con il benessere familiare dei lavoratori, attraverso la valorizzazione di strumenti contrattuali, welfare negoziale e politiche familiari. Temi sui quali si è soffermata anche Chiara Altilio, docente del-

l'Università di Siena e ricercatrice Adapt.

In ambito europeo, è stato osservato, sono diversi i significati attribuiti dal progetto Cfr alla responsabilità familiare d'impresa: dal bilanciamento tra vita e lavoro all'eguaglianza tra uomo e donna (per i Paesi del Nord) alla conoscenza dei bisogni familiari per migliorare il welfare e la produttività (per la Turchia), come spiegato dalle ricercatrici Izabela Warwas e Justyna Wiktorowicz dell'Università di Lodz. Per l'Italia è emersa la necessità di puntare sui valori che mettono al centro la persona e la famiglia. E se per Margherita Roiatti, direttrice della Fondazione Adapt, occorre «individuare i percorsi corretti» verso un welfare di sostanza, per Orsetta Causa, senior economist dell'Ocse, per il nostro Paese «le disparità di genere sono in diminuzione, ma la strada è ancora lunga». Un'attenzione particolare al «long term care, cioè la cura per le persone non autosufficienti», deve essere sviluppata secondo Silvia Spattini, ricercatrice del Cnel.

«I nuovi rischi sociali che sono davanti a noi – sottolinea Luca Pesenti, docente all'Università Cattolica – richiedono riposte inevitabili. Sulla famiglia sono scaricati ruoli di assistenza sempre più diffusi e allargati. È necessario che al pilastro della solidarietà e della resilienza venga-

&gt; 30 novembre 2025 alle ore 0:00

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