

WELFARE AZIENDALE, UNA SFIDA DA VINCERE

GENERALI ITALIA ANALIZZA LE INIZIATIVE DELLE PMI PER PREVIDENZA E ASSISTENZA

Dipendenti più felici sul luogo di lavoro grazie all'esperto family friendly, ma anche mamme contente di mantenere lo stipendio al 100% durante la maternità. C'è poi chi propone check up sanitari gratuiti e benefit salute e, ancora, chi ha introdotto l'università in azienda per la formazione dei giovani dipendenti. Il welfare aziendale migliora il benessere dei dipendenti e aumenta la produttività delle imprese. È quanto emerge dal «Rapporto 2018 - Welfare Index PMI» promosso da Generali Italia con la partecipazione delle maggiori confederazioni italiane (Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni**), che per il terzo anno ha analizzato il livello di welfare in 4.014 piccole medie imprese italiane (circa il doppio rispetto al 2016) superando nei tre anni le 10 mila interviste. Welfare Index PMI ha monitorato le iniziative delle imprese in dodici aree: previdenza integrativa, sanità integrativa, servizi di assistenza, polizze assicurative, conciliazione

vita-lavoro, sostegno economico, formazione, sostegno all'istruzione di figli e familiari, cultura e tempo libero, sostegno ai soggetti deboli, sicurezza e prevenzione, welfare allargato al territorio e alle comunità.

Le aree di intervento

Il welfare aziendale è una fonte aggiuntiva di finanziamento per il sistema di welfare del Paese e assume una rilevanza fondamentale in un periodo di contenimento della spesa pubblica e in un contesto nel quale la crescente fragilità sociale fa emergere nuovi bisogni che rischiano di restare insoddisfatti. Il welfare deve crescere ma non può farlo a carico esclusivo della spesa pubblica. Nella previdenza e nella sanità il welfare aziendale integra il tradizionale modello basato sulla complementarità tra il welfare pubblico e gli istituti collettivi creati dalla negoziazione come i fondi pensione e i fondi sanitari. A undici anni dal lancio dei fondi pensione il numero delle adesioni continua a crescere ma resta minoritario: finora è stato

raggiunto il 36,5% dei lavoratori. E il contributo medio pro capite, di circa 1.800 euro l'anno, è ben al di sotto della quota necessaria a garantire un apprezzabile livello delle prestazioni pensionistiche future. Anche nei fondi sanitari la partecipazione resta limitata a circa un terzo dei lavoratori. In questo modo previdenza integrativa e assistenza sanitaria, offerte sotto forma di bonus legati alla contrattazione di secondo livello e beneficiando, pertanto, della detassazione connessa a questi incentivi premiali, il welfare può costituire una leva per il miglioramento della produttività e per il conseguimento degli obiettivi



“ANCHE LA FORMAZIONE, IN UNA LOGICA TUTTA INCENTIVANTE, È UN AMBITO IN CUI SI DEVE INVESTIRE MAGGIORMENTE, NON SOLO PER COGLIERE IL CAMBIAMENTO PRODUTTIVO MA ANCHE PER SOSTENERE GLI SFORZI DELLE FAMIGLIE NELL'EDUCAZIONE DEI LORO FIGLI”

strategici delle imprese, generando al contempo un flusso consistente di investimenti

Il Welfare Index Pmi 2018

Il Rapporto 2018 mette in evidenza una stretta correlazione tra il miglioramento del benessere, la soddisfazione dei lavoratori e la crescita della produzione aziendale: questi fattori secondo il 42,1% delle imprese, sono il principale obiettivo nelle scelte di welfare. Il 35,6% delle imprese intervistate dichiara, infatti, di aver aumentato la propria produttività come conseguenza di una maggiore

soddisfazione dei lavoratori. Questo vale ancor di più per le aziende molto attive nel welfare: il 63,5% conferma di aver ottenuto un incremento produttivo.

Nei prossimi 3-5 anni, il 52,7% delle pmi si propone un'ulteriore crescita del welfare aziendale, in particolare negli ambiti di: salute e assistenza; conciliazione vita e lavoro; giovani, formazione e mobilità sociale. Le piccole medie imprese sono oggi sempre più protagoniste del cambiamento sociale e crescono sensibilmente le aziende attive nel welfare - cioè quelle che avevano avviato piani di welfare aziendale anche negli

anni precedenti - in almeno 4 delle 12 aree: erano il 25,5% nel 2016, oggi sono il 41,2%. In particolare, sono raddoppiate le aziende molto attive (in almeno 6 aree) dal 7,2% del 2016 al 14,3% quest'anno, a dimostrazione di una maggiore consapevolezza del loro ruolo sociale.

La ricerca ha evidenziato che tre aree hanno i tassi di iniziativa più elevati, superiori al 40%: quella delle polizze assicurative, che comprende le assicurazioni diverse da quelle previdenziali e sanitarie; quella della sicurezza e prevenzione degli incidenti (che considera solo le iniziative aggiuntive a quelle obbligatorie);



quella della conciliazione vita e lavoro, che comprende numerose iniziative, dalla flessibilità oraria allo smart working, fino alle misure a sostegno della genitorialità. Per le assicurazioni occorre considerare che il tasso di iniziativa si ridurrebbe notevolmente se si escludessero le polizze previste dai contratti collettivi nazionali. Seguono altre aree con un tasso di iniziativa elevato. Si tratta della formazione per i dipendenti (non è considerata quella obbligatoria), della sanità integrativa, del sostegno economico per i lavoratori. La sanità integrativa comprende

l'adesione ai fondi sanitari istituiti dai contratti collettivi; se si considerassero le sole iniziative aziendali il tasso scenderebbe al 13,3 per cento.

Le priorità per le imprese

Il 42% delle imprese attua almeno un'iniziativa nella macro area della salute e assistenza; era il 32,2% nel 2016. Un terzo delle imprese considera prioritario investire nei prossimi 3-5 anni nella sanità e nell'assistenza a beneficio dei dipendenti e dei loro familiari, garantendo attraverso il

welfare aziendale l'accesso alle cure e ai servizi di prevenzione e sostenendo le famiglie con servizi di assistenza per gli anziani e per le persone non autosufficienti.

Analogamente importante è la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Nelle aziende è in corso un cambiamento organizzativo che comporta la rottura delle barriere tradizionali tra luoghi e tempi del lavoro e quelli della vita familiare. Le imprese che attuano misure di flessibilità sono più che raddoppiate negli ultimi due anni, passando dal 16,1% al 34,3 per cento. Un esempio è lo smart working, che può avere rilevanti impatti sia sulla produttività sia sul benessere delle persone, favorendo anche l'occupazione femminile.

Al primo posto tra le priorità indicate dalle imprese per lo sviluppo del welfare aziendale c'è la formazione ai dipendenti: non solo la formazione specialistica ma anche l'acquisizione di competenze non direttamente necessarie alle mansioni professionali. Nel 2018 sono già il 38% le imprese con almeno un'iniziativa in quest'area.

Il punto di vista di Generali

«Il welfare fa crescere le imprese e fa bene al Paese – ha detto il country manager e amministratore delegato di Generali Italia, Marco Sesana, presentando il rapporto e sottolineando che «il benessere dei dipendenti e l'aumento della produttività sono i risultati che l'imprenditore oggi dichiara con il suo impegno nel welfare aziendale». Ecco perché, ha precisato, «la sanità per noi è sempre stato il cuore di quello che proponiamo alle aziende: ora i bisogni stanno evolvendo e le aziende devono offrire qualcosa in più sul fronte della prevenzione e dell'assistenza». Non a caso Generali Italia, insieme all'incubatore H-Farm, ha selezionato quattro startup specializzate nell'offerta di servizi digitali per la sanità in modo da integrarle nell'offerta di Generali Welion, la società di welfare integrato del Leone di Trieste.

Analogamente importante, ha osservato Sesana, è lo smart working «che non significa rimanere a casa per alcuni giorni ma abituarsi a un livello di managerialità che è il cominciare a lavorare per obiettivi: la produttività aumenta perché il dipendente comprende che l'azienda effettua uno sforzo nei suoi confronti e cerca di ripagarlo». Anche la «formazione, in una logica tutta incentivante, è un

ambito in cui si deve investire sia per rivolgersi a cambiamento produttivo sia per sostenere gli sforzi delle famiglie nell'educazione dei loro figli». Generali Italia, ha concluso, «continuerà a sostenere, insieme alle confederazioni, la diffusione della cultura del welfare nelle piccole medie imprese con Welfare Index PMI, ma anche con le nostre competenze e la nostra innovazione in ambito assicurativo».

Il punto di vista delle aziende

«Le imprese hanno capito che è importante mettere il lavoratore al centro: si è sviluppata una cultura d'impresa che punta sul welfare per creare un clima aziendale positivo come il sostegno alle giovani generazioni, le offerte per la conciliazione di tempo di lavoro e quello per la vita familiare», ha commentato Carlo Robiglio, presidente della Piccola Industria di Confindustria, e aggiungendo che

«avere una migliore condizione di vita consente di migliorare la produttività anche se ancor più fondamentale è il risvolto di sociale di queste iniziative». Lo step successivo è rappresentato dal sensibilizzare l'universo imprenditoriale a «comprendere l'importanza del welfare come scambio tra salari e produttività che vede nella formazione uno dei suoi driver». Lo sviluppo delle soft skill è un fattore di mobilità sociale, ha osservato Robiglio e «se vogliamo che il Paese sia moderno bisogna puntare sull'education e dobbiamo aiutare le famiglie a dare la migliore educazione possibile ai loro figli». Il presidente di Confagricoltura, Roberto Giansanti, ha evidenziato la necessità di «costruire una rete tra le imprese che sono rappresentate nel Welfare Index Pmi» in modo da approfondire le conoscenze e offrire soluzioni sempre più su misura in quanto «il welfare è integrato sempre più nell'attività produttiva». Un tema da includere è quello dell'agricoltura

sociale che «consente di offrire un lavoro a coloro che si trovano in difficoltà o di disagio sociale che vivono situazioni di disoccupazione di lungo periodo».

Il segretario generale di Confartigianato, Cesare Fumagalli, ha rilevato che «il modello che stiamo cercando di riprodurre è quello dei distretti che non sono solo raggruppamenti di imprese ma relazioni speciali che nascono all'interno delle comunità». Riprodurre quel tipo di relazioni significa «aiutare i lavoratori ad avere accesso a una piattaforma comune di welfare che nasca da un'interazione tra forme contrattuali: non è un caso che gli enti bilaterali nascano su base regionale». Il presidente di Confprofessioni, Gaetano Stella, ha invece rimarcato come «il 90% del personale dipendente degli studi ha meno di 40 anni e non possiamo fare a meno di fidelizzarli tramite il welfare aziendale, dunque occorre intercettare i bisogni e aiutarli a eliminare i loro problemi».

