

L'analisi

SVILUPPO, EQUITÀ E SOSTENIBILITÀ PASSANO (ANCHE) DAL WELFARE

di Tiziano Barone e Paolo Gubitta

Tra il 2019 e il 2021, il Veneto ha avuto un balzo di quasi 10 punti percentuali nel tasso di adesione alla sola previdenza complementare da parte di lavoratori e lavoratrici dipendenti: 920.000 persone coinvolte, pari al 42%. Nello stesso territorio, hanno sede 17 delle 221 imprese che nel 2022 hanno ottenuto il rating di «Welfare Champion» in base al Welfare Index PMI che classifica le imprese sulla base di 156 parametri aggregati per indici di iniziativa, di capacità gestionale e di impatto sociale. In questi episodi si specchiano 4 prospettive tra loro collegate. C'è una «prospettiva di investimento». È noto da tempo che, a fronte delle preoccupa-

zioni diffuse sulla tenuta del welfare pubblico, in termini sia finanziari sia di equità sociale, un numero crescente di persone ha optato per destinare delle risorse a tutela della propria salute e per garantirsi una adeguata protezione al termine della vita lavorativa, con versamenti periodici in fondi previdenziali e sanitari integrativi. Per valorizzare tali patrimoni a fini di sviluppo, adesso la criticità è creare le condizioni per ingaggiare i Fondi a intervenire nell'economia reale. Come? Una via percorribile è il processo di «accreditamento» dei soggetti del welfare: affinarne la sensibilità e la competenza tecnica per poi riconoscerla e valorizzarla in modo selettivo; at-

tivare strumenti e risorse per migliorare le strutture accreditate; facilitare se non incentivare una quota di investimenti nell'economia reale del proprio territorio (ovvero, nelle imprese), promuovendo anche la costruzione di progetti e programmi dedicati a tali investimenti attraverso l'organizzazione di flussi informativi per coinvolgere le PMI come beneficiari; mantenere l'istituzione pubblica nel ruolo di governance. C'è, poi, una «prospettiva contrattuale». Già negli ultimi anni, il welfare ha occupato un posto importante nella contrattazione integrativa (accordi aziendali, interaziendali e locali).

continua a pagina 3

Lunedì 15.05.2023

Protagonisti, aziende, territori, innovazione

corriere del veneto.it

CORRIERE IMPRESE

NORD EST

Nel post Covid la richiesta è esplosa: benefit sempre nuovi, piattaforme triplicate, misure che incidono nella vita privata delle persone. Da domani tre giorni di confronto organizzati da Regione e Veneto Lavoro



file pagine 2-3

2 **Primo piano**
VITA E LAVORO

L'aumento in busta paga? Meglio benessere e più tempo per sé

Il welfare aziendale fa boom: «Solo così i talenti rimangono»

Da domani tre giorni di incontri e confronti organizzati da Regione e Veneto Lavoro
L'esperto: «Benefit sempre nuovi, dopo il Covid le piattaforme dedicate sono triplicate»

di **Camilla Pisani**

Casteller. La richiesta è esplosa: si incide nella vita privata delle persone.

Refosco. Ci sono casi in cui i dipendenti richiedono il premio in tempo.

Come si cambia

Si cambia dunque per ottenere condizioni di maggior benessere all'interno dell'ambiente professionale. Prevenzione, salute, conciliazione vita-lavoro, diversità e inclusione. Sicurezza, sostegno economico ai dipendenti e alle loro famiglie, formazione. E attraverso un ragionato bilanciamento di questi fattori che un'azienda crea una dimensione di welfare per chi vi lavora, per la comunità in cui è inserita e, non da ultimo, per se stessa. Perché si tratta di un valore correlato alla capacità di trattenere o acquisire talenti e, in definitiva, aumentare la competitività sul mercato.

Nel racconto di quello che è l'ap-

proccio a queste tematiche nel sistema produttivo veneto, un ruolo centrale è ricoperto da Veneto Welfare, unità dell'agenzia regionale Veneto Lavoro istituita nel 2017 per dare impulso allo sviluppo della previdenza complementare collettiva e ai sistemi di welfare integrati - al progressivo invecchiamento della popolazione - spiega la coordinatrice, Silvia Cavallarin -, la crescente richiesta di servizi di assistenza sociale e sanitaria integrativa. Il calo demografico, la discontinuità delle carriere e la conseguente riduzione della capacità contributiva rischiano di compromettere, nel lungo periodo, la tenuta del sistema di welfare pubblico, ponendoci di fronte alla necessità di ripensare le politiche di welfare».

Una tesi che trova obiettivo riscontro nei dati raccolti dalla business unit di Veneto Lavoro sulla spesa per welfare privato a carico delle famiglie per integrare le prestazioni pubbliche per pensioni, sanità e assistenza che, nel 2021, ha raggiunto quota 101 miliardi di euro, con un incremento rispetto all'anno precedente del 3,58%. Secondo Veneto Welfare, di questi 101 miliardi di euro, il 46% è destinato alla sanità, circa il 34% viene speso per la non autosufficienza, intesa come assistenza sia domiciliare che residenziale (53,78 miliardi). Il 17% viene investito per la previdenza complementare (17,5 miliardi) e la restante quota per le protezioni mutualistiche individuali (3,28 miliardi).

Le risorse private

Il 46% è destinato alla sanità, il 34% alla non autosufficienza, il 17% va in previdenza complementare

Le aziende, i modelli

In questo quadro è allora utile valorizzare il ruolo alternativo, o complementare, del welfare aziendale e i due possibili modelli in cui si configura. Da un lato c'è quello unilaterale, scaturito dalla sola decisione del datore di lavoro che indirizza benefit per i lavoratori e modalità di erogazione. Dall'altro c'è un contrattazione tra datori e rappresentanze sindacali, che possono adattare l'offerta alle specifiche esigenze dei dipendenti, raccogliendone le istanze. È proprio questa seconda formula che esprime appieno il potenziale sociale del welfare in azienda. «Nel post Covid la richiesta di welfare è esplosa: se in Italia le piattaforme specifiche utilizzate dalle imprese per erogare servizi si sono triplicate, in Veneto sono triplicate - analizza Mirco Casteller, psicologo, economista e consulente di Veneto Welfare -. Soprattutto grazie al sostegno normativo e fiscale introdotto negli ultimi anni, però, e fortemente cresciuto l'interesse verso il welfare bilaterale: uno strumento sviluppato dalla contrattazione collettiva nazionale, o al secondo livello, finanziato attraverso i contributi versati, seppure in misura diversa, da imprese e lavoratori. Attraverso questa forma si riconoscono ai dipendenti e ai loro familiari una serie di benefit che vanno oltre i confini tradizionali della previdenza complementare e della sanità integrativa, ma toccano ambiti come istruzione, assistenza domiciliare, cultura, conciliazione vita e lavoro. Si incide sulla vita privata delle persone, orientando le loro scelte professionali».

Anche dal punto di vista del sindacato è il welfare contrattuale a garantire reale soddisfazione, e dunque benessere, al lavoro. «Questa esperienza, che presuppone una contrattazione nello stabilire importi, modalità di

accesso e contenuti, risponde meglio ai bisogni dei lavoratori - conferma Gianfranco Refosco, segretario generale Cisl Veneto -. Un welfare che deriva da imposizioni unilaterali dell'impresa non ha lo stesso livello di utilità sociale. Inoltre è l'unica modalità che permette la costruzione di un modello adatto a ogni azienda, che ne coglie le specificità. La sanità integrativa, per esempio, è più richiesta quando la popolazione aziendale ha un'età più avanzata, mentre le agevolazioni per asili nido o babysitteraggio sono servizi ambiti dove c'è una popolazione giovane con figli piccoli». C'è poi un fenomeno in crescita con il ritorno in ufficio nel post pandemia. «Stiamo cominciando ad avere esperienze di iniziative in corso dove i dipendenti - prosegue Refosco - anche trasformare il premio di risultato in welfare, lo chiedono in tempo ferie, permessi, uscite anticipate. Si dà più peso alla vita privata e si è disposti a convertire un aumento economico in un minor numero di ore lavorate».

Il Welfare Day

Nel contesto di trasformazione che sta interessando il mercato del lavoro e la società nel suo complesso, l'occasio-



ne per riflettere sulle tematiche collegate al welfare è offerta dal Veneto Welfare Day. Iniziativa di Veneto Lavoro e Regione Veneto che, da domani a giovedì, prevede convegni e conferenze per mettere a confronto imprese, associazioni, sindacati, Camere di commercio, reti territoriali. Ad aprire la manifestazione, domani, nella sede del Palazzo Grandi Saziani a Venezia, un evento dedicato a «Welfare, bilateralità e territorio», con la partecipazione del presidente Luca Zaha e dell'assessore al Lavoro Elena Bonazzan. A chiudere le tre giornate, giovedì al Palazzo del Bo di Padova, un panel organizzato in collaborazione con il dipartimento di Economia dell'Università patavina affronterà il «Welfare aziendale, territorio e produttività». Un'ultima giornata che darà voce alle esperienze concrete di alcune imprese venete.

Le nostre imprese

«Per Veritas le politiche di welfare sono un investimento in termini di engagement delle nostre persone, che sono poi più disposti a mettere risorse ed energia nel lavoro» - dice Chiara Bellon, direttore Risorse Umane e Organizzazione del Gruppo Ver-

tas, azienda pubblica veneziana, tra le voci della tavola rotonda -. In primo luogo il nostro welfare è frutto di un accordo di secondo livello con i sindacati, con i quali si è deciso di poter trasformare il premio di risultato in welfare: visite mediche, previdenza o ferie aggiuntive, abbiamo poi iniziative di premiazione in welfare, per esempio per la formazione: se un nostro dipendente si laurea o consegue un titolo, offriamo un riconoscimento di questo tipo. Infine abbiamo progetti per sportelli di ascolto o supporto psicologico, ma anche la possibilità per chi ha una malattia oncologica o degenerativa di convertire l'aspettativa non retribuita in prorogamento della malattia pagata dall'azienda».

Ha da poco largito il traguardo del 35 anni di attività Dal Ben Spa, azienda veneziana delle costruzioni meccaniche per il settore siderurgico, idro-

Il clima in azienda

Dal Ben: «Il bonus si traducono in un clima positivo, con un impatto su motivazione e produttività»

lettrico e della ricerca, donando ai 10 dipendenti 500 euro, erogati attraverso una piattaforma di welfare. La società, la prima in Veneto a essere certificata sulla parità di genere, non è nuova a iniziative di questo tipo e presto prevede altri bonus. «Perché si traducono in un clima lavorativo positivo, con impatto diretto su motivazione e produttività, e rende l'azienda più attrattiva nella scelta dei migliori talenti sul mercato - analizza il titolare Gabriele Dal Ben -. Le aree dove abbiamo investito di più sono i diritti, la diversità e l'inclusione e il sostegno economico ai lavoratori ma anche la formazione. Abbiamo consegnato a una scuola del territorio un centro di lavoro Cnc e di software per la simulazione delle lavorazioni, creando un laboratorio di meccanica. Un'iniziativa preziosa per il sistema produttivo locale per la formazione di personale specializzato».

«L'offerta di welfare, per noi, è un modo per ricompensare i dipendenti di ciò che fanno per il bene dell'azienda - aggiunge Luigi Rampionio, responsabile Risorse Umane della belunese Unifarco -. Tra le varie attività messe in campo, sei anni fa, è nato il programma Benessere 360, che segue tre direttrici: la nutrizione, con la possibilità per chi lavora con noi di farsi seguire da nutrizionisti specializzati e di pranzare nella nostra mensa ad alto standard qualitativo, lo sport e il movimento, con la possibilità di accedere a strutture sportive attigue alla sede, come campi di green valley; infine, il benessere interiore, con l'offerta di un servizio di sedute di coaching e mindfulness che mirano a migliorare lo stato psicofisico del personale».

«Orientarsi al welfare, per le imprese, significa creare un ambiente lavorativo in cui le persone trovano una propria dimensione di crescita e benessere - è il pensiero di Raffaele Boscalini, presidente di Confindustria Verona -. Le iniziative sono molte e diversificate. Penso all'erogazione di valore alternativo da spendere in beni e servizi: Confindustria Verona, già da diversi anni, ha messo a disposizione di tutte le associate una piattaforma dove è possibile gestire il proprio portafoglio welfare convertendolo in varie proposte, dai buoni spesa al rimborso spese scolastiche. Ma penso anche al lavoro agile e a un rinnovato impegno nella formazione, con un numero sempre crescente di aziende impegnate nella creazione di academy interne dove far crescere i dipendenti. Sono tutte evoluzioni del rapporto di lavoro - chiude Boscalini -, che passano da uno scambio prestazione-retribuzione a una maggiore considerazione della vita delle persone per fidelizzarle e attrarre i giovani, che sempre più cercano un lavoro che si insegni a tutti gli aspetti della loro vita».

Refosco. In Veritas premiano anche chi si laurea o consegue un titolo.

Rampionio. In Unifarco abbiamo messo a punto il programma Benessere.

3 **L'analisi**
Le giuste politiche per sviluppo ed equità

SEGUE DALLA PRIMA

I dati OCSEI (Osservatorio sulla Contrattazione di Secondo Livello) della Cisl, dicono che il 38% degli accordi integrativi sottoscritti nel periodo 2017-18 hanno introdotto misure di welfare, con una crescita notevole sul biennio precedente (23%).

Il welfare si è affermato come la seconda materia più presente nella contrattazione di secondo livello, dopo il salario e prima di materie di grande rilevanza come l'orario, la gestione delle ristrutturazioni e delle crisi, i diritti sindacali e l'organizzazione del lavoro. Non serve aggiungere che il welfare sarà una leva strategica per attivare innovazioni significative anche nei rapporti tra le Parti Sociali, che reclameranno nuovi stili negoziali e nuove competenze.

Quindi, c'è la «prospettiva organizzativa». Le iniziative di welfare sono una componente della gestione delle risorse umane in ottica di sostenibilità e sono strumenti per essere attrattivi sul mercato del lavoro.

Le 4 prospettive investimento, contrattazione, organizzazione e istituzioni

Nel report Welfare Index PMI 2023 si legge che tra le 6.532 imprese coinvolte nell'indagine 977 sono venete, si ricava che queste ultime si posizionano bene in quasi tutte le aree del welfare aziendale analizzate, si dice che spiccano su alcuni parametri quali condizioni lavorative e sicurezza, welfare di comunità, diritti diversità e inclusione.

In più, si sottolinea che il 23,05 coinvolge direttamente le maestranze nelle decisioni di welfare aziendale, attraverso indagini, colloqui individuali o collettivi. Ancorché relativo a un numero ridotto di imprese, il dato è rassicurante perché dimostra una certa «postura» della comunità imprenditoriale e manageriale nei confronti di alcune delle sfide più importanti per attrarre, trattenere e motivare le persone.

Per rafforzare il sistema del welfare integrato nel territorio con azioni di promozione e di monitoraggio, la Regione Veneto, con la legge regionale 15/2017, ha istituito Veneto Welfare. Tale iniziativa colloca i ragionamenti compiuti nella corretta «prospettiva istituzionale» e fa ben sperare nella loro capacità di contribuire a rendere concreti alcuni obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile: da salute e benessere a riqualificazione di genere, dal lavoro dignitoso alla riduzione delle disuguaglianze.

Tiziano Barone
Paolo Gubitta

© INFOSERVIZIO/REPORTAGE