

## SOCIAL BUSINESS

la finanza come leva del cambiamento

### WELFARE AZIENDALE. NON PROFIT DOVE SEI?

Giovanna Melandri

**I**n un tempo di contrazione e fragilità dei diritti sul posto di lavoro, sembrano segnare una controtendenza le numerose iniziative di welfare aziendale che, nell'ultimo decennio, continuano a moltiplicarsi nelle imprese italiane. La normativa nazionale di settore incoraggia questa fase espansiva. Con la legge 232/2016 (la legge di bilancio 2017) e la circolare 5/2018, l'intera disciplina del welfare aziendale è stata messa a sistema e il principio della defiscalizzazione dei benefit a misura della popolazione aziendale è stato disegnato al dettaglio.

Per la verità, il primo rapporto Censis/Eudaimon sul welfare aziendale presentato lo scorso febbraio svela alcune contraddizioni di questo strumento. Si tratta di misure chiaramente non universalistiche, che escludono di netto dai benefit precari e disoccupati. Con un impatto ancora modesto sui redditi bassi, che mal sopportano la sostituzione sempre più diffusa dei premi di produzione in denaro – tradizionale misura di integrazione reddituale – con benefit e bonus. Tuttavia il 65% dei lavoratori gradisce le misure di welfare aziendale, in particolare tra i dirigenti e i lavoratori con figli piccoli a carico.

Lo sforzo delle imprese di questo Paese verso la costruzione di ambienti di lavoro attenti alla protezione sociale e alla qualità della vita dei lavoratori è una buona notizia. E racconta di un settore privato che prova a scommettere su innovazione, credibilità e rafforzamento

Lo sforzo delle imprese italiane verso la costruzione di ambienti di lavoro attenti alla protezione sociale e alla qualità della vita dei lavoratori è una buona notizia

VITA #05



Anche l'assistenza domiciliare può entrare nell'offerta del welfare aziendale. Un operatore di Fondazione Ant durante una visita

della relazione tra proprietà e forza lavoro. Questo genera risultati significativi sul piano della fidelizzazione e del miglioramento del clima interno e della satisfaction sul posto di lavoro, con sicure ricadute positive sulla qualità dei tempi di lavoro e anche delle performance.

Serve, però, un sostegno forte a questo movimento virtuoso, che genera innegabilmente anche un nuovo social business a impatto legato a un'offerta di servizi di welfare aziendale sempre meno generalista – ancorata al bouquet classico di benefit su asilo nido, fitness, assicurazione sanitaria, previdenza integrativa, bonus formazione e mobilità – e sempre più tarata sui bisogni emergenti delle popolazioni aziendali.

Si fa sempre più forte il bisogno di livelli di assistenza specifici, legati ad esempio alla disabilità di un minore o di un coniuge, alla non autosufficienza di un genitore anziano, all'irruzione nella propria vita di una malattia inattesa. Il Terzo settore è pronto a giocare un ruolo creativo e migliorativo nell'offrire alle aziende servizi di welfare individualizzati, a misura dei propri dipendenti?

Dall'osservazione di alcune esperienze incontrate durante alcune delle attività di formazione e capacity building di Human Foundation – come Percorsi di Innovazione Sociale, la winter school promossa da Fondazione Johnson & Johnson, e il master Mwmis che è gestito insieme all'Università di Roma Tor Vergata – sembrerebbe di sì. Esperienze come quella di Fondazione Ant nell'assistenza



MAX CAVALLARI

domiciliare dei malati oncologici o di cooperative come la toscana Uscita di Sicurezza, impegnate nell'assistenza anziani, disabili e minori possono certamente essere messe in collegamento con le aziende che sulla qualità, oltre che sulla quantità, della propria offerta di welfare aziendale vogliono provare a scommettere anche per aumentare l'impatto sociale delle loro politiche del personale.

Una connessione tra il mondo delle aziende, le organizzazioni sindacali che contrattano modelli avanzati di welfare aziendale in sede di accordi collettivi di secondo livello, capacity builders e mondo della formazione legato al Terzo settore e imprese sociali e associazioni legate alla costruzione di servizi di welfare specializzati è indispensabile per assicurare alle politiche di welfare aziendale, dopo la sistematizzazione normativa degli ultimi mesi, uno scarto in termini di diversificazione e qualità dell'offerta e degli standard. Senza dimenticare che i lavoratori contrattualizzati sono sempre meno e che forme di mutualismo e protezione sociale vanno immaginate anche per i lavoratori flessibili, intermittenti e precari. Come fa con i lavoratori della cultura e dello spettacolo Smart, impresa sociale che si occupa di assistenza e previdenza per i liberi professionisti di uno dei settori meno tutelati e a più alto tasso di occupazione giovanile. Nuovi diritti per i nuovi lavori: anche da questa sfida è impossibile prescindere.

@GioMelandri