

Welfare e regolamento per migliorare la produttività in azienda

Pubblicato: Martedì 16 Aprile 2019



Da che mondo è mondo, i conflitti caratterizzano la storia non solo della società, ma anche dell'attività lavorativa. Ma i conflitti sono davvero inevitabili? E quali sono le maggiori cause scatenanti? Lo abbiamo chiesto a **Serafino Negrelli**, che insegna **Sociologia dei Processi Economici e del Lavoro all'Università Bicocca di Milano** e che ha fatto di queste problematiche la sua materia di studio.

“I modelli produttivi attuali – spiega il docente – prevedono un **elevato grado di coinvolgimento da parte dei lavoratori**, ai quali è richiesto un maggior numero di qualità rispetto a un tempo. **Capacità relazionali, adattabilità, propensione a lavorare in team, creatività**. Tutte caratteristiche, o richieste dal mondo del lavoro, che **devono essere incentivate e stimolate dagli imprenditori**. In caso contrario, possono nascere malcontenti, resistenze oppure atteggiamenti passivi”.

Secondo lo European Working Conditions Survey (EWCS) di Eurofound (la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro), che dal 1995 ci dà ogni cinque anni una fotografia dettagliata delle condizioni lavorative nell'Ue, **alla domanda “Il suo capo la aiuta e la sostiene?”, nel 30% dei casi gli intervistati italiani rispondono “mai”** (la media europea è il 19%), mentre **il 36% risponde “sempre”** (media europea 58%).

Non bisogna dimenticare che **un dipendente felice, è un dipendente che lavora meglio**. «La nostra è una società terziaria, che implica anche il sapersi relazionare. Se c'è soddisfazione da parte del lavoratore, queste cose si fanno con soddisfazione, altrimenti possono subentrare forme di resistenza e noi ce ne accorgiamo anche come clienti. I lavoratori scontenti ci trattano meno bene e questo vuol dire che si abbassano la produttività dell'impresa e i suoi profitti».



Per andare incontro ai lavoratori, secondo Negrelli è necessario lavorare quindi anche sull'aspetto umano. “Come sociologo del lavoro so che ciò che conta di più è soprattutto l'informalità, rispetto alla formalità. **Se le cose funzionano bene è perché l'azienda va oltre**, cercando di coinvolgere con servizi alternativi, al di fuori dei contratti collettivi. Importa sempre più quella che oggi viene chiamata **gestione delle risorse umane**“. Stiamo parlando di **welfare aziendale** e di tutte quelle misure che le imprese adottano per andare incontro alle esigenze dei propri collaboratori ma anche per regolare nel modo più chiaro e lineare possibile il modo di lavorare. Come con il **regolamento aziendale**, che chiarisce, **definisce, crea certezze e permette di fare dell'impresa un luogo organizzato dove si pongono al centro efficienza ed efficacia**. Ma anche la **tutela dei propri collaboratori**. Un

Regolamento aziendale ben fatto, offre infatti garanzie a tutti perché i dipendenti sanno cosa ci si aspetta da loro e cosa ci si deve aspettare dall'azienda.

“Ci sono imprese illuminate che usano molto il welfare aziendale per coinvolgere i lavoratori offrendo servizi di pregio e non solo pensione e sanità integrative, ma anche asili nido, conciliazione vita-lavoro per le mamme, servizi sempre più personalizzati”, conclude il sociologo del lavoro.

Per scoprire come **introdurre un regolamento in azienda o avviare un piano welfare** vai su www.asarva.org affidati ai consulenti del lavoro di Confartigianato Artser. Partiamo dai bisogni e troviamo soluzioni concrete, puntando alla **riduzione dei costi ed equilibrio organizzativo**. Consulenza contrattuale, giuslavoristica, sindacale e per la riorganizzazione aziendale, attraverso l'introduzione di piani di welfare aziendale.

di Ufficio pubblicità