

“Welfare for people” il terzo rapporto sul welfare aziendale in Italia

Pubblicato: Mercoledì 24 Febbraio 2021



È stato presentato “**Welfare for People**”, il **terzo rapporto sul welfare** occupazionale e aziendale in Italia promosso dalla Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro di **Adapt** e dall’**Osservatorio Ubi Welfare di Ubi Banca** (Gruppo Intesa Sanpaolo).

L’analisi è frutto di un’attività continuativa di monitoraggio sulla recente evoluzione del **welfare aziendale e occupazionale**. Si tratta di un aggiornamento del lavoro, avviato da alcuni anni, per inquadrare la diffusione del fenomeno alla luce della trasformazione economica, tecnologica, demografica, anche rispetto alle criticità emerse con la diffusione dell’emergenza sanitaria in corso.

Dal terzo Rapporto emerge che il **welfare si conferma materia più frequentemente presente al crescere della dimensione aziendale** e in base alla collocazione geografica (il 44% delle intese sono state sottoscritte in imprese con oltre 1.000 dipendenti, e si riscontra una netta prevalenza di intese sottoscritte nelle regioni del Nord Italia – 69%).

«La crisi in corso, inizialmente percepita come esclusivamente sanitaria – afferma **Gaetano Miccichè, consigliere delegato di Ubi Banca** – sta facendo emergere più ampie criticità a livello di infrastrutture territoriali e di sistema economico-sociale. Nella situazione che il Paese sta affrontando a causa della emergenza epidemiologica, gli attori delle relazioni industriali che non avevano sperimentato il welfare aziendale in senso stretto sono stati colti impreparati, mentre chi aveva già attuato forme di welfare aziendale si è mostrato pronto a gestire una emergenza che porta ora le imprese a dover fare necessariamente i conti con le trasformazioni del lavoro. Le misure e le politiche di welfare aziendale, molte delle quali analizzate approfonditamente in questo Rapporto, si sono rivelate un importante supporto per il sistema produttivo».

Lo studio si è concentrato in particolare sui settori della **metalmeccanica e della chimico-farmaceutica**. Nei nuovi contratti aziendali della metalmeccanica sottoscritti nel 2019 si conferma e cresce la grande attenzione attribuita nel settore per le misure di **conciliazione** (52%). Cresce la diffusione di **prestazioni di mensa e buono pasto** (38%) e di previsioni sulla formazione (38%). **Non molto elevata** è invece la presenza di misure di **previdenza complementare** (15%) e **assistenza sanitaria integrativa** (13%).

Dal monitoraggio dei contratti aziendali dell’**industria chimico-farmaceutica** sottoscritti tra il 2016 e il 2019 emerge che la materia della flessibilità organizzativa e della **conciliazione vita-lavoro** rappresenta il 71% delle misure di welfare contrattate a livello aziendale. Per contro risultano molto diffuse anche le previsioni sui buoni acquisto e sui **flexible benefits** (53%).

«Come Gruppo riteniamo che il welfare aziendale abbia un ruolo di assoluto rilievo nell’integrazione del Welfare State, riuscendo a generare valore per le aziende e per i dipendenti», spiega **Andrea Lecce**, responsabile della direzione Sales & Marketing privati e aziende retail di Intesa Sanpaolo. «Guardando in prospettiva, il welfare aziendale potrà sempre più diventare elemento di stimolo al sistema produttivo nell’ambito delle relazioni industriali, contribuire al miglioramento del clima aziendale e accrescere il ruolo sociale delle imprese, coinvolgendo i dipendenti per favorire il benessere della persona e lo

sviluppo delle comunità e dei territori locali. In Intesa Sanpaolo abbiamo lanciato nel 2017 **Welfare Hub, un servizio pensato per implementare e gestire programmi di welfare** aziendale attraverso l'accesso ad una piattaforma di relazione digitale e multicanale. L'obiettivo ora è quello di attivare le opportune sinergie per integrare e capitalizzare al meglio la positiva esperienza che Ubi ha maturato nel settore per proseguire il percorso intrapreso, consolidare il nostro posizionamento sul mercato e, soprattutto, confermarci partner affidabile ed efficace delle nostre aziende clienti».

Tre le analisi territoriali prese in considerazione nel rapporto: oltre ai casi di **Bergamo** e **Brescia**, studiati approfonditamente nella prima e nella seconda edizione, l'approfondimento si è arricchito con l'analisi condotta sul territorio di **Cuneo**, ricostruendone il contesto socio-economico per rilevare la domanda e l'offerta di welfare. Si è cioè tentato di identificare i **bisogni del territorio**, per i quali il welfare può essere una risposta, a partire dalla ricostruzione delle dinamiche demografiche, produttive e del mercato del lavoro.

«Il Rapporto non vuole limitarsi a una fotografia statica della realtà. Tanto meno cristallizzarsi in un libro chiuso. L'ambizione è quella di essere un laboratorio dinamico di innovazione sociale che vede nel Rapporto una piattaforma aperta di metodi, analisi, sperimentazioni, dialogo e ascolto degli operatori e degli attori dei sistemi nazionali e locali di welfare» spiega il professor **Michele Tiraboschi**, coordinatore scientifico di **ADAPT** e curatore del rapporto. «Da qui nasce l'approfondimento sulla contrattazione sociale territoriale sia per le connessioni che si generano con l'ambito del welfare occupazionale e aziendale sia perché, insieme ad esso, rappresenta uno dei più importanti tentativi delle relazioni industriali di offrire nuove risposte alle esigenze di cambiamento di una società post-fordista individuando un nuovo baricentro nella dimensione territoriale».

Redazione VareseNews
redazione@varesenews.it