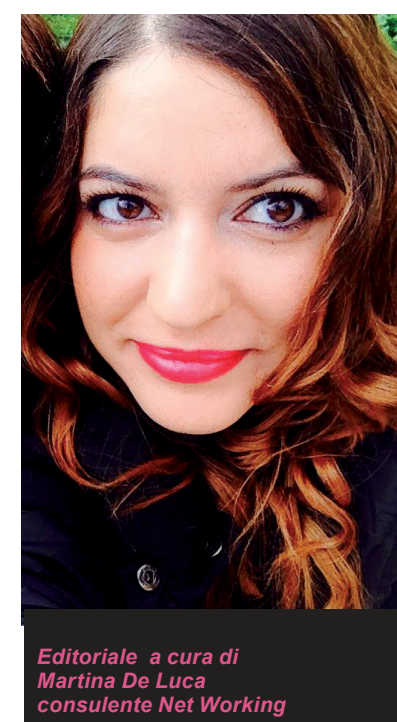


Da welfare cool a welfare territoriale



Editoriale a cura di
Martina De Luca
consulente Net Working

Welfare aziendale fa rima con innovazione? Erano i tempi di Adriano Olivetti che pagava gli alloggi ai dipendenti e offriva servizi sociali dall'assistenza sanitaria all'istruzione professionale. Erano i tempi della Malf, la mutua della Fiat che copriva qualsiasi cura; nel libretto azzurro il medico dell'ambulatorio aziendale riportava con precisione tutte le malattie del dipendente e in barba alle questioni di privacy che oggi ci porremmo, il sistema funzionava bene.

Se provate a leggere un qualsiasi libro di management che riporta questi esemplari casi aziendali, potrete notare come essi siano accompagnati dalla considerazione che i servizi offerti non miravano a

sostituirsi al sistema

pubblico, ma semmai a colmare le carenze e anticipare i tempi.

Già anticipare i tempi, perché parliamo di un momento storico dove lo stato sociale era fondato su un modello residuale, ovvero interveniva solo quando altri canali di intervento non riuscivano ad attivarsi.

Poi è arrivato il sistema sanitario nazionale, il modello universalistico con prestazioni egualitarie per tutti, e anche nella sede di Ivrea e Torino il ruolo dei servizi aziendali ha cominciato a ridursi.

- **2009.** Luxottica introduce il "carrello della spesa" gratuito, cioè prodotti alimentari distribuiti mensilmente agli ottomila dipendenti.

- **2013.** Cisco implementa 'Employee assistance program' (programma di assistenza per il dipendente), un sistema di prevenzione sanitaria in collaborazione con l'Ospedale di Niguarda per i loro dipendenti di Vimercate. *And so on* direbbero gli inglesi, e *bla bla bla* diremmo noi, ma se preferite la diciamo con *questi sono solo alcuni degli esempi*. Esempi di politiche di welfare aziendale utilizzate all'interno delle politiche di gestione delle persone. Qualcuno addirittura l'ha chiamato welfare aziendale 2.0. E' il caso di Vodafone Italia che così ha voluto intitolare il suo programma di benefit che vanno dal pagamento delle cure sanitarie, al latte artificiale fino al sesto mese del figlio, agli asili nido.

Ma cos'è successo? Il sistema universalistico dagli anni Settanta ad oggi ha mostrato i suoi limiti a causa degli eccessivi costi a suo carico incompatibili

con l'elevato debito pubblico e con l'emergere di nuovi bisogni e nuove marginalità sociali e non è stato più in grado di rispondere.

La spending review che taglia i fondi a disposizione dei servizi pubblici e la crisi economica hanno giocato la loro parte sostanziosa e **le aziende**, come testimoniano i casi sopracitati, **hanno cominciato ad offrire a dipendenti e famigliari quei servizi che i tagli del welfare pubblico non sono più in grado di soddisfare.**

Eppure dicevamo qualcuno parla di 2.0. Impazzano i workshop, convegni, seminari su come implementare i più innovativi sistemi di welfare all'interno delle proprie aziende. Si imbastiscono tavole rotonde dove si mostrano con fermo determinismo i benefici assicurati: attaccamento all'azienda, aumento della motivazione, riduzione dell'assenteismo, riduzione del turnover e dulcis in fundo, in questo magnifico processo a cascata, non può mancare l'aumento della produttività! Non manca neppure il discorso sulla possibilità di dare lustro alla propria immagine aziendale per raggiungere elevati livelli di appeal e attrarre talenti.



L' Hr di turno chiamato a raccontare l'esperienza della sua azienda sciorina le galassie di interventi e i panel di servizi che vanno dal lavaggio in tintoria con consegna a domicilio, il commercialista, le consulenze legali, le incombenze domestiche quali idraulico, elettricista e ancora e ancora.

L'argomento insomma tira parecchio, non fosse altro, perché il discorso conviene un po' a tutti.

Questi benefit infatti, non sono oggetto di tassazione, e il valore del servizio di cui il lavoratore usufruisce è più alto rispetto a quanto egli riuscirebbe ad acquistare con un aumento in busta paga.

Nasce addirittura in Italia il primo e-commerce di Welfare Aziendale dove ciascun lavoratore potrà liberamente scegliere come comporre il proprio pacchetto di benefit collegandosi ad un portale web dedicato e scegliendo tra le attività e le offerte riguardanti l'acquisto di servizi socio-assistenziali a

bambini, anziani e disabili, servizi di trasporto, visite mediche, esami specialistici, formazione personale e professionale, attività per il tempo libero.

Insomma il ventaglio di opportunità offerte sulla carta è molto ampio. Eppure tra le diverse ricerche nate al fine di comprendere quali sono i benefit più richiesti dai dipendenti, emerge marcatamente il cibo e la copertura sanitaria. Beni primari o quasi. Quindi possiamo affermare che welfare aziendale fa rima con innovazione? Possiamo parlare di innovazione se queste politiche rispondono ad una carenza di fondo, ovvero all'incapacità/impossibilità istituzionale di soddisfare necessità elementari? Se le scelte aziendali aprono possibilità, laddove il Pubblico le chiude, allora forse dovremmo chiederci se stiamo parlando di innovazione con la i maiuscola! **O forse è il caso di parlare di uno scenario a due velocità dove si innova nell'offerta, nei mezzi e nella forma, ma la domanda resta legata ad un sistema in recessione.**

L'innovazione c'è stata nella gara a trovare l'iniziativa più cool del momento. Indubbiamente, il maggiordomo aziendale, il cuoco a domicilio, SOS casa sono tutte iniziative lodevoli che hanno risposto ad un bisogno che si è generato ed esiste ancora, ovvero quello della conciliazione vita-lavoro.

Tuttavia alla luce del quadro storico-economico delineato, sarebbe innovativo focalizzarsi, non tanto sulla distintività del prodotto/servizio oggetto delle Politiche di welfare aziendale, quanto **sul ripensamento della relazione tra pubblico e privato** creando sinergie e accordi che favoriscano i politiche di welfare aziendale. **Si rende necessario, al di là della natura della singola iniziativa, focalizzarsi ad esempio su come massimizzarne i benefici,** fare in modo che i vantaggi delle politiche di welfare aziendale producano delle **esternalità positive per il territorio di riferimento.** Si tratta di pensare ad iniziative che travalichino i confini dell'impresa producendo ricadute economiche lungo la filiera di produzione/erogazione dei servizi. Infatti **le politiche di welfare, in maniera indiretta se non si delocalizzano, portano potenzialità economiche rilevanti anche per i non dipendenti dell'azienda: ad esempio, per i lavoratori delle imprese erogatrici dei servizi che le politiche di welfare aziendale hanno previsto e più in generale le attività economiche locali coinvolte nel processo.**