



Il Welfare Si fa in azienda

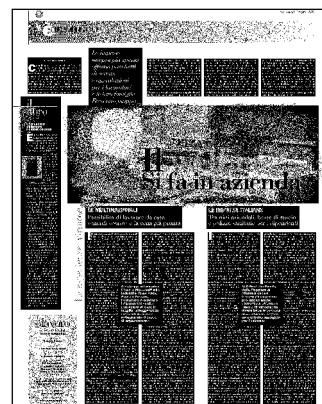
*Le imprese
sempre più spesso
offrono pacchetti
di servizi
e agevolazioni
per i lavoratori
e le loro famiglie
Ecco una mappa*

DI MAURO CEREDA

Contributi per spese mediche, borse di studio, possibilità di lavorare da casa, asili nido, orari flessibili: è ampio e diversificato il pacchetto di benefit che le imprese mettono a disposizione dei dipendenti e delle loro famiglie, soprattutto con l'obiettivo di migliorare l'ambiente di lavoro.

«Un lavoratore soddisfatto – spiega **Gilberto Dondé, ad di Great place to work institute Italia** – rende di più: la qualità del clima aziendale incide in maniera significativa sui risultati. Gli interventi a favore delle famiglie sono molto apprezzati, sia quando hanno un valore economico, sia quando si tratta di misure che, ad esempio, riguardano la flessibilità d'orario. Sono misure che aumentano il senso di appartenenza, fanno sentire l'azienda più vicina». Le imprese sono sempre più attente a questi aspetti e arrivano a definire vere e proprie politiche di welfare familiare e di *work and life balance* (iniziative che aiutano a conciliare vita professionale e privata). «Nelle aziende più grandi – afferma **Sabina Guancia, consigliera di parità supplente della Regione Lombardia** – questa modalità di

intervento sta diventando abbastanza consueta. A volte le misure sono frutto della contrattazione di secondo livello con il sindacato, altre volte no. Sono molto apprezzate dai lavoratori perché aiutano a risparmiare denaro, e in queste fase fa molto comodo, e a gestire meglio il tempo, una risorsa sempre più importante». Ormai sembrerebbe una tendenza consolidata, in particolare nelle realtà più grandi. Negli ultimi giorni ad esempio la **Nestlé** con il "progetto 90 giorni" per la cura dei bambini durante la chiusura delle scuole e la **Luxottica** che ha appena rinnovato l'integrativo creando una cassa sanitaria aziendale. «In questi ultimi anni – evidenzia **Mario Vavassori, ad di OD&M** – si sta facendo strada un'idea dei benefit che non è più legata a un discorso di funzionalità: ti do una cosa che ti aiuta a fare meglio il tuo lavoro, ma ti do anche qualcosa che ricompensa il tuo rapporto tra vita professionale e privata. Si guarda al lavoratore non solo come costo, ma anche come risorsa, come persona e ciò restituisce umanità al lavoro. Questa sensibilità c'è anche in diverse piccole imprese, anche se non viene portata a sistema». *Elavoro* è andato a scoprire le politiche di dieci grandi aziende, italiane e straniere.



LE MULTINAZIONALI

Possibilità di lavorare da casa venerdì «corto» e la cena già pronta

Il bambino ha la febbre e non so a chi affidarlo? Si è rotta la caldaia e devo attendere il tecnico? Oggi non riesco ad andare in ufficio? Niente paura: un computer e una connessione alla Rete e il problema è risolto. Situazioni come queste sono abbastanza frequenti e alcune aziende per venire incontro alle esigenze dei dipendenti consentono loro di lavorare da "fuori". È anche questa una politica di *work and life balance* che aiuta la famiglia.

Ne sanno qualcosa alla **Cisco Italia**. «Tutti i nostri dipendenti – spiega il responsabile delle risorse umane, Alessandro Annesse – possono lavorare da remoto. L'azienda si fa carico di installare a casa gli strumenti tecnologici e pagare le connessioni che permettono di interagire con i colleghi, collegarsi a Intranet, partecipare a videoconferenze. Insomma, tutto ciò che serve per lavorare. L'attività viene organizzata con il proprio manager ma ogni addetto gode di una certa autonomia. Le stesse lavoratrici in maternità, fermo restando il diritto di gestire questo periodo come desiderano, hanno la possibilità di rimanere in contatto con l'azienda». L'obiettivo è mettere la persona nelle migliori condizioni per lavorare. Rientrano in questo contesto anche altri interventi come il servizio di supporto psicologico, l'assistenza sanitaria per la famiglia, un pacchetto di convenzioni con studi medici, esercizi commerciali, banche. La conciliazione tra tempo di lavoro e tempo privato è anche al centro delle politiche di welfare di **PepsiCo**. La piattaforma "Salute

e benessere" prevede la possibilità di entrare e uscire in azienda con orario flessibile, di lavorare da casa un giorno a settimana (a certe condizioni), di fare un anno sabbatico, di "prenderci" il venerdì pomeriggio in estate coordinandosi con i colleghi e senza bisogno dell'ok del superiore. Il piano benefit comprende poi il *check up* medico gratuito (estendibile ai famigliari a prezzi agevolati), una linea di assistenza telefonica con esperti su diversi problemi, le borse di studio per i figli, le convenzioni con agenzie di viaggi, negozi, ristoranti.

Flessibilità è la parola d'ordine anche in casa **Microsoft**. «Qui – osserva il direttore del personale, Luca Valerii – il posto da cui si lavora è una variabile indipendente. La dotazione standard di ogni addetto comprende un *lap top*, uno *smart phone*, la linea adsl a domicilio. Se mio figlio non sta bene, previo accordo con il mio responsabile, posso lavorare da casa e sono efficace lo stesso. La

nostra ricchezza sono le persone, sono loro a fare la differenza, e noi cerchiamo di metterle nelle condizioni operative e psicofisiche per rendere al meglio». In azienda è attiva una scuola materna con nido (**DoReMi Baby**), con tariffe scontate. Tra i benefit famigliari si segnalano anche le borse di studio e un servizio *conciierge* (lavanderia e calzoleria).

L'assistenza ai più piccoli è uno dei punti di forza del sistema di welfare anche alla **Tetra Pak Italiana**. L'azienda garantisce un sostegno economico ai dipendenti sia che portino i bambini all'asilo interno sia che ne scelgano una del territorio. «Ogni anno – evidenzia il direttore dell'ufficio risorse umane, Gian Maurizio Cazzarolli – facciamo un'indagine di clima tra il personale. Dai risultati traiamo spunto anche per la definizione del piano benefit. I dipen-

denti contribuiscono al successo dell'azienda ed è giusto supportarli nelle loro esigenze, comprese quelle fuori dal lavoro». Tutti hanno diritto a una polizza assicurativa (estesa ai famigliari) per spese ospedaliere e di alta diagnostica. Quindi, annualmente, possono scegliere un benefit, sotto forma di contributo per la scuola materna o il nido, la baby sitter (o la colf o la badante), attività formative o sportive, i libri di scuola, prestazioni mediche specialistiche (dentista, oculista...), il piano pensionistico integrativo. Molto apprezzati l'orario flessibile e l'opportunità (concordata con il superiore) di operare da remoto.

Gli interventi di tipo economico e le iniziative sulla variabile tempo sono i due pilastri anche delle politiche della **Nissan Italia**. «Riteniamo fondamentale condividere la nostra cultura e i nostri valori con il personale – afferma l'Hr manager, Raffaella Ponticelli – abbiamo da sempre pensato alle famiglie dei dipendenti, sviluppando una serie di attività con lo scopo di estendere il senso di appartenenza all'azienda, la vera chiave del nostro successo». Il pacchetto di misure è vario. In chiave di *work and life balance* va vista la possibilità offerta ai dipendenti, per 5 mesi all'anno, di lavorare solo 4 ore il venerdì; così come il *take away* che consente di portarsi a casa per cena, a prezzi vantaggiosi, i piatti cucinati dal ristorante aziendale. Il personale può, inoltre, disporre di un pacchetto di convenzioni con esercizi commerciali, acquistare un'auto Nissan a listino scontato, accendere una polizza assicurativa integrativa (anche per i famigliari). E a Natale c'è un bel regalo per tutti. (M.Cer.)

Dai gruppi informatici Cisco e Microsoft alle industrie Tetra Pack, Pepsi e Nissan, l'obiettivo è mettere i dipendenti «nelle condizioni di dare il meglio» alleggerendo i compiti di cura e sviluppando il senso di appartenenza

LE IMPRESE ITALIANE

Tra nidi aziendali, borse di studio e polizze sanitarie per i dipendenti

In Italia uno degli ostacoli all'occupazione femminile è la carenza di servizi sul territorio, in particolare di quelli per la prima infanzia, che oltre ad essere pochi sono spesso molto "cari". Partendo da questa considerazione diverse imprese hanno deciso di aprire strutture al loro interno. È il caso, ad esempio, della **Banca Popolare di Milano** che, grazie al nido "Il giardino di Bez", ha vinto il premio Famiglia-Lavoro, promosso da Regione Lombardia e Università Cattolica. La struttura, realizzata con il coinvolgimento dei dipendenti, ha contribuito a migliorare il clima aziendale e ora si pensa di ampliarla. Il pacchetto pro-famiglie comprende poi una fascia di flessibilità oraria, le colonie estive, una mutua di assistenza sanitaria. In banca è, inoltre, presente una cooperativa sostenuta anche economicamente dall'azienda, animata da lavoratori e pensionati, che organizza iniziative per il tempo libero, a tariffe vantaggiose (convenzioni per viaggi, acquisti, trasporti). L'asilo nido è uno dei punti di forza del sistema di welfare anche della **Ferrero**. L'azienda ha definito un programma (Ferrero Care), giunto al 50% della realizzazione, che riunisce le politiche di work and life balance. Tra i progetti completati c'è "Una mano per il nido", che ha permesso di convenzionare due asili nido, con un numero significativo di posti riservati ai dipendenti (l'azienda si fa carico dei costi di iscrizione e di una parte

rilevante della retta mensile). Inoltre, per aiutare il personale a conciliare la variabile tempo e a risparmiare denaro, è stato aperto uno sportello multiservizi (lavanderia, pagamento bollette, disbrigo pratiche burocratiche), avviato un numero di consulenza online su temi legali e fiscali e realizzata una tessera convenzioni (Ferrero Pass) con 20mila esercizi in Italia. L'asilo nido è aperto anche in **Pirelli**. Si tratta di una struttura inter-aziendale, realizzata da un consorzio che comprende **Deutsche Bank, Siemens e Università di Milano Bicocca**. «Questa azienda - afferma la responsabile formazione e sviluppo, Donatella De Vita - ha sempre sostenuto la crescita a tutto tondo dei propri dipendenti, non solo sul lavoro, e pensato anche al benessere delle loro famiglie. È un modo di agire che è nella storia e nel Dna della Pirelli». Grande attenzione è riservata alla salute. In azienda è attivo un fondo di assistenza sanitaria, esteso ai famigliari fiscalmente a carico, che rimborsa buona parte delle spese mediche (nella sede di Milano Bicocca, per i soli lavoratori, è disponibile anche un poliambulatorio che offre prestazioni gratuite). Il pacchetto dei benefit comprende, inoltre, gli Open day, borse di studio, convenzioni per acquisti scontati di beni e servizi, la possibilità di mandare i figli in vacanza a prezzi agevolati. Un'altra realtà con una grande tradizione in materia di welfare famigliare è l'**Enel**. L'azienda, attraverso un'associazione (Arca) istituita in accordo con i sindacati, contribuisce al finanziamento di numerose attività destinate ai figli dei dipendenti: dal dono di fine anno ai contributi per le spese scolastiche, dall'erogazione di borse di studio alle vacanze all'estero per imparare le lingue fino alla

possibilità di accedere a centri vacanze (ex colonie). Proposte "turistiche" sono rivolte anche alle famiglie (soggiorni a tariffe speciali in strutture di proprietà). Arca ha, inoltre, attivato convenzioni bancarie/assicurative e per l'acquisto di beni e servizi e interviene con contributi per le spese sostenute per le rette degli asili nido. Un altro servizio interessante è il fondo integrativo sanitario che eroga rimborsi per prestazioni mediche. Curiosità: le lavoratrici in "dolce attesa" hanno diritto a un posto auto riservato e i dipendenti possono acquistare la dotazione informatica d'ufficio quando viene cambiata. Le vacanze studio all'estero per i figli sono molto apprezzate anche dai dipendenti del **Gruppo Elica**. «Noi - nota il direttore del personale, Marco Scippa - abbiamo avviato un programma di interventi denominato 'Elica Life', che viene implementato anno su anno. Non lo facciamo per filantropia: far vivere bene il lavoratore crea relazioni migliori ed è di tutto vantaggio per l'azienda. Queste attività sono inserite nel primo contratto integrativo firmato nel 2008». Il progetto vacanze all'estero è giunto alla quarta edizione ed è rivolto ai figli di tutti i dipendenti: dall'amministratore delegato all'operaio. Il soggiorno dura 15 giorni: i ragazzi (delle medie e delle superiori) vanno a scuola e fanno attività ludiche e turistiche (il costo del viaggio è sostenuto in buona parte dall'azienda). Un altro servizio è la "Elica Card" che permette ai lavoratori di fare acquisti a prezzi scontati presso una serie di esercizi convenzionati. (M.Cer.)

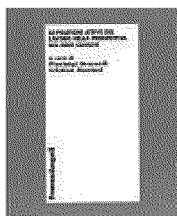
Dall'Enel alla Pirelli, dalla Popolare di Milano a Elica e Ferrero gli interventi prevedono anche l'istruzione all'estero «Non è filantropia: far vivere bene le persone crea relazioni migliori ed è di tutto vantaggio per l'azienda»

il libro

multidimensionale e dinamica, a servizio del uomo e non padrona del suo destino».

UN MERCATO ORIENTATO AL BENE COMUNE

È possibile orientare il mercato del lavoro perché diventi uno strumento di promozione del bene comune? È la domanda sottesa al volume «Le politiche attive del lavoro nella prospettiva del bene comune» a cura di Pierluigi Grasselli (ordinario di Economia a Perugia) e



Cristina Montesi (ricercatrice) che riassume e sistematizza il dibattito sul tema svoltosi lo scorso anno all'università di Perugia su impulso delle Facoltà di Economia, Scienze della formazione e dell'associazione culturale Leone XIII della Diocesi di Perugia. Editto da **Franco Angeli**, il volume analizza le politiche del lavoro, destinate ad assumere un'importanza crescente nelle società occidentali per garantire non solo l'occupazione effettiva, ma anche l'occupabilità delle forze lavoro, grazie in particolare alla formazione continua, sempre più necessaria per la tutela dei lavoratori oltre che per rispondere alle esigenze competitive del sistema produttivo. «Abbiamo di fronte una sfida culturale ed etica: quella di ripensare il senso del lavoro nella sua dimensione personale e collettiva - si legge nel volume -. Il lavoro è diritto, dovere, responsabilità, costruzione politica e sociale. Attraverso il lavoro ognuno di noi alimenta creativamente un bene comune, il più ampio possibile nella prospettiva di un'economia