



www.ecostampa.it

Benefit anti crisi

DI MAURO CEREDA

I benefit e i pacchetti di welfare, oltre a migliorare il clima aziendale (con tutto ciò che ne consegue anche sul piano della produttività: tutti gli studi dicono che un lavoratore soddisfatto rende di più), aiutano i bilanci delle famiglie. Perché se è vero che certi servizi (vedi il buono pasto o l'assistenza sanitaria gratuita) non sono monetizzabili, è altrettanto vero che si traducono in un risparmio indiretto, quello sì quantificabile in centinaia (per i più fortunati migliaia) di euro. E l'importanza di questo fattore è ancora più evidente oggi, nel pieno della crisi.

«I lavoratori - osserva **Simonetta Cavasin**, direttore generale di OD&M, società dell'agenzia per il lavoro Gi Group - considerano il benefit un elemento che va ad aggiungersi alla retribuzione, una forma di integrazione economica. In un momento come l'attuale, in cui gli stipendi non crescono ma anzi diminuiscono, è ancora più rilevante. I più apprezzati sono i servizi legati all'assistenza sanitaria, alla previdenza, alla famiglia, meno quelli che fanno status. Se prima il manager voleva la macchina di grossa cilindrata, adesso magari opta per una famiglia».

La richiesta di welfare aziendale è in crescita, anche a fronte dei cambiamenti di scenario avvenuti in questi anni. «In Italia - scrive **Fabio Carniol** nel volume "Employee value proposition & flexible benefit" (**Franco Angeli**) - le politiche di contenimento del welfare pubblico hanno generato un crescente bisogno di prestazioni integrative, non solo nel campo della previdenza e dell'assistenza sanitaria, ma anche e soprattutto in quello dei servizi a favore della famiglia. Vi è quindi una forte domanda nei lavoratori dipendenti, che sarebbero lieti di ricevere dall'azienda quello che il welfare pubblico non è più in grado di garantire». Un'indagine condotta da AstraRicerche nel 2011 per conto di Edenred ha rivelato che i la-

voratori chiedono più servizi alle aziende, ma uno su tre non ne beneficia, addirittura uno su due tra quelli assunti in imprese tra

16 e 50 dipendenti. Il terzo Rapporto sui benefit di OD&M (anche questo relativo al 2011) ha poi evidenziato che la loro diffusione è legata all'inquadramento: la quota degli esclusi sale con il crescere della qualifica (ne sono privi il 4% dei dirigenti, il 9% dei quadri, il 28% degli impiegati, il 52% degli operai). Tra le imprese che hanno sottoscritto accordi avanzati più di recente ci sono Luxottica, Sea, Nestlé, Kraft, Barilla, Colussi e il gruppo Marzotto. La situazione è migliore nelle grandi realtà, anche se non

mancano medie imprese come la Lubiám o l'Aimeè che dimostrano particolare attenzione alle esigenze di conciliazione familiare.

«Le piccole imprese - conferma il **presidente nazionale di Confapi, Paolo Galassi** - fanno fatica a garantire certe prestazioni. E soprattutto un problema di costi, che per le nostre aziende non sono sostenibili. Da noi si arriva al buono pasto o poco più. Qualcosa c'è per i livelli medi. A volte poi si praticano vie meno formalizzate. Nella piccola impresa il titolare lavora fianco a fianco con il dipendente e se questo è uno fidato e ha bisogno di un prestito, magari per il mutuo della casa, glielo dà. Sono aspetti che però andrebbero normati con la contrattazione».

Contrattazione è la parola chiave. La maggior parte dei pacchetti di welfare sono frutto di trattative con il sindacato. «Noi - evidenzia il **segretario generale aggiunto della Cisl, Giorgio Santini** - siamo disponibilissimi a trovare intese che tutelino il reddito e aumentino il benessere dei lavoratori. Ci stiamo impegnando e ci impegneremo in questa direzione nella contrattazione nazionale e ancora di più in quella decentrata. Se è più facile raggiungere dei buoni risultati nella grande impresa, si può fare molto anche in quella piccola, agendo su base territoriale con il contributo, importantissimo, degli enti bilaterali. Quello del welfare aziendale è un filone

assolutamente da sviluppare». Un esempio in questa direzione è stato l'integrativo territoriale per i lavoratori alimentaristi della Lombardia.

Nelle realtà avanzate, la contrattazione sta anche affinandosi, per rendere sempre più puntuali e in linea con i bisogni i servizi offerti. «Le aziende – nota l'amministratore delegato di OD&M, Mario Vavassori – per intervenire in modo corretto devono conosce-

re i propri dipendenti e le loro esigenze: è quindi importante consultarli e fare indagini di clima. Personalizzare le prestazioni e i sistemi di welfare porta vantaggi a entrambe le parti. Oggi ci sono esperienze interessanti: l'orientamento emergente è di definire le misure su profilazioni diverse». Ma qui siamo all'eccellenza: per molti lavoratori di questi tempi sarebbe già qualcosa un buono pasto più sostanzioso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Cresce nelle imprese la contrattazione che valorizza le iniziative di welfare a favore dei dipendenti. Il nodo delle piccole imprese: i sindacati puntano sul territorio

