

[L'INCHIESTA]

Dai campi estivi alla governante il welfare privato dell'industria

Marco Ruffolo

Quando si scopre che il 40% dei dipendenti privati riceve un premio di produttività grazie ai contratti integrativi, e che il 25% può optare per un paniere di benefit, non si può fare a meno di concludere che qualcosa di nuovo e di significativo stia effettivamente accadendo nel mondo del lavoro ita-

liano. Abbiamo ormai ventimila contratti aziendali e territoriali che distribuiscono bonus di risultato a 5 milioni di dipendenti. Un quinto di questi contratti offre a circa tre milioni di lavoratori quello che viene definito il "secondo welfare" o welfare aziendale: un vestito su misura di beni e servizi che le imprese cuciono addosso ai propri dipendenti.

segue a pagina 4

Baby sitter, psicologi, campi estivi l'industria scopre il welfare aziendale

Marco Ruffolo

NEL NOSTRO PAESE SONO ORMAI PIÙ DI TRE MILIONI I DIPENDENTI CHE GODONO DI SERVIZI PAGATI DALL'IMPRESA: SEMPRE PIÙ SPESSO SOSTITUISCONO I PREMI IN DENARO E HANNO IL DUPLICE EFFETTO DI FIDELIZZARE

ILAVORATORI E FAVORIRE I CONTRATTI INTEGRATIVI

segue dalla prima

C'è di tutto in questa operazione di sartoria: dal classico carrello della spesa alle polizze sanitarie, dalle borse di studio per i figli ai campi estivi, dal babysitting on demand all'a-

iuto psicologico, dall'asilo nido alla previdenza integrativa. Lì dove lo Stato non arriva, arriva il tuo datore di lavoro. Nulla di nuovo sotto il sole, si potrebbe obiettare. È da oltre un secolo che le aziende, soprattutto le più grandi, cercano in vario modo e con fini diversi di prendersi

cura del benessere dei propri lavoratori. All'inizio con interventi invasivi e totalizzanti: alloggi, scuole, strade, strutture ricreative e assistenziali. Il villaggio operaio di Crespi d'Adda, con le sue casette complete di giardino e orto e la piscina al coperto, nasce già alla fine dell'800. In piena era fascista viene costruita la Città Sociale di Gaetano Marzotto, dove ci sono persino uno stadio e un teatro. E ancora nel dopoguerra l'idea del villaggio operaio viene riproposto da Enrico Mattei con Metanopoli, mentre la Fiat di Valletta distribuisce i libretti azzurri delle mutue e organizza le colonie estive per i bambini. Con Adriano Olivetti, poi, il welfare di impresa esce addirittura dalla dimensione aziendalistica (dove gli scopi sono quasi sempre la produttività e in non pochi casi l'allontanamento degli operai da sindacati e partiti di sinistra), e assume le forme di un'utopia sociale, quasi una sorta di socialismo aziendale.

Il modello Luxottica

Quei grandi progetti oggi sono solo un ricordo: l'impresa non pretende più di organizzare ogni aspetto della vita dei propri dipendenti ma più modestamente offre loro pacchetti di benefit tra i quali il lavoratore è libero di scegliere. È il modello Luxottica, seguito da molte altre aziende. Ol-

tre a differenziare i servizi proposti, quel modello prevede fin dall'inizio la loro negoziazione con i sindacati. Insomma, basta con il paternalismo, largo alla contrattazione. Ed è proprio partendo da questo principio che il governo Renzi decide alla fine del 2015 di intervenire per dare un colpo di acceleratore agli accordi aziendali e territoriali. Da una parte reintroduce la detassazione dei premi di produttività (solo il 10% al posto delle normali aliquote Irpef), dall'altra consente ai lavoratori di sostituire il premio con una serie di benefit totalmente esenti, incardinando quindi il welfare azien-

dale all'interno della contrattazione. All'inizio lo sgravio viene applicato a premi fino a 2 mila euro e ai lavoratori con reddito fino a 50 mila. Poi, con la legge di bilancio 2017, salgono sia l'uno che l'altro: 3 mila e 80 mila euro.

Prestazioni anziché premi

Ma sgravi a parte, è soprattutto con la lunga serie di prestazioni offerte in sostituzione dei premi che il governo spera di favorire la diffusione dei contratti di secondo livello, pressoché sconosciuti alle piccole imprese. Si va dall'istruzione ai buoni spesa, dalla previdenza integrativa al telelavoro, dai congedi parentali all'assistenza sanitaria. Le ultime due in cima alla graduatoria delle prestazioni più richieste, secondo il nuovo Rapporto Wellbeing di OD&M Consulting (Gi Group).

Guadagni e successo

Poco alla volta, sindacati, lavoratori e aziende si lasciano convincere dal nuovo welfare aziendale. Sembra un sistema in cui tutti alla fine guadagnano: il lavoratore ottiene subito i servizi che desidera senza pagare un euro di tasse; su quei servizi l'impresa non versa i contributi, senza tuttavia che questo riduca in modo significativo la futura pensione del dipendente. Il risultato è un clima di relazioni più sereno e un più elevato grado di "fidelizzazione" dei dipendenti. L'interesse per i benefit detassati comincia a diffondersi e si traduce a poco a poco in una robusta crescita dei contratti integrativi e in particolare di quelli che prevedono forme di welfare. Nel 2014 i lavoratori meritevoli di premio erano due milioni e 700 mila. Oggi hanno superato i cinque milioni, tre dei quali possono optare per il welfare. Il segno che questa volta non sono solo le grandi imprese a farsi coinvolgere, è l'accelerazione degli accordi territoriali - quelli preferiti dalle imprese minori - ormai quasi il 20% del totale. Resta invece ancora molto indietro il peso del Sud e delle Isole, con contratti integrativi che non riescono ad andare oltre il 7,5% del totale.

Piccoli e grandi

Dunque, sono soprattutto le piccole e medie imprese del Centro-Nord a rompere gli indugi e

a seguire almeno in parte l'esempio tracciato dai gruppi più affermati. Che intanto rafforzano ancora di più i pacchetti welfare previsti dai loro integrativi: Ferrero con i suoi bonus agli orfani dei dipendenti, Fiat-Chrysler con mense, testi scolastici e centri estivi, Nestlé con il nido aziendale alla Perugina, Ikea con i quattro mesi di congedo parentale pagato. E ancora una volta Luxottica, il gruppo apripista, che in aggiunta a tutti i servizi offerti già da tempo, mette a disposizione dei suoi dipendenti due nuove figure atipiche: lo psicologo e il maggiordomo. Il primo offre servizi di counseling giorno e notte. Il secondo paga le bollette, ritira gli esami medici, porta i vestiti in lavanderia, conciliando così i tempi del lavoro con quelli della vita privata dei dipendenti. I piccoli e medi imprenditori, che non hanno la capacità di offrire direttamente tutti questi panieri, ricorrono ai voucher e uniscono le forze in reti territoriali. Andrea Keller, ad di Edened Italia, società del gruppo leader nel mondo nei servizi preparati alle imprese e inventore del ticket restaurant, è ottimista: «Dall'ultima ricerca da noi commissionata alla Doxa risulta che il 78% delle pmi considera il welfare aziendale un'occasione da cogliere assolutamente. Lo strumento del voucher è a questo riguardo essenziale e noi, dopo le

esperienze in Francia e in Inghilterra, lo stiamo utilizzando con successo anche in Italia attraverso il ticket-welfare che coinvolge un'ampia rete di operatori accreditati». Sono proprio questi operatori esterni alle aziende a ingrossare il giro di affari del welfare aziendale. Tenendo conto che il premio di risultato destinato a ciascun lavoratore è tra 1.000 e 1.500 euro, e che i dipendenti che possono scegliere i benefit sono circa 3 milioni, il business complessivo potrebbe aggirarsi tra i 3 e i 4,5 miliardi.

I punti deboli

Tutti soddisfatti dunque? Imprese, lavoratori, operatori del welfare? In realtà questo sistema non è privo di punti deboli. Innanzi tutto l'accesso è ancora negato ai tre quarti dei dipendenti privati, e a quasi tutti quelli residenti nel Mezzogiorno. E c'è poi una preoccupazione di

fondo che coinvolge il rapporto tra pubblico e privato. Lo spiega Franco Martini, segretario confederale della Cgil, che pure condivide la diffusione dei benefit d'azienda: «Attenti a non depotenziare lo stato sociale. Se il governo da una parte riduce la spesa sociale e dall'altra detassa il welfare aziendale (riducendo così le entrate pubbliche), non fa che trasferire risorse da chi è più debole a chi è in grado di pagarsi i servizi sociali grazie alla sua azienda, ossia a una minoranza fortunata, in prevalenza dipendenti di grandi aziende del Nord. Il problema si manifesta in modo particolare nella sanità, dal momento che le polizze private sono tra le prestazioni più richieste in azienda. Dunque, va bene il welfare aziendale ma a patto che non scatti questo travaso in-

giusto di risorse». Di parere opposto è la ricercatrice Franca Maino, che per il **Centro Einaudi** ha curato l'ultimo rapporto sul secondo welfare: «Non vedo questo rischio di sostituzione pubblico-privato, oggettivamente lo Stato non può garantire e di fatto non garantisce tutta una serie di servizi particolari, come per esempio quelli che facilitano la vita delle donne. Deve invece puntare su servizi universali, a cominciare dal contrasto alla povertà e al disagio. Le risorse pubbliche per tutti non ci sono, è bene saperlo». Eppure in molti casi lo Stato sembra ammainare la bandiera anche nei cosiddetti servizi universali, se è vero, come ci spiega il Censis, che undici milioni di italiani hanno rinunciato alle cure per motivi economici o per via delle lunghissime liste d'attesa.

Proprio alla luce di questa incapacità del welfare pubblico di tener testa ai bisogni crescenti dei cittadini, c'è chi guarda con sospetto al doppio filo (tra salario e welfare) che unisce in modo sempre più indissolubile il lavoratore alla sua azienda: se sarà quest'ultima a offrirgli gran parte dei servizi sociali, il timore di essere licenziato potrebbe spingerlo ad accettare condizioni di lavoro peggiorative pur di non perdere il suo welfare oltre al suo stipendio. Anche per questo, dicono i sindacati, è importante che lo Stato non arretri sul terreno della spesa sociale. Così come è necessario che quei panni di benefit aziendali restino ben radicati all'interno della contrattazione tra sindacato e impresa e non vadano a sostituire pezzi crescenti di salario.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



FCA FIAT CHRYSLER AUTOMOBILES

Il contratto integrativo prevede mense semigratuite, rimborso dei test scolastici per i figli, centri estivi



LUXOTICA

In aggiunta a una serie di servizi già previsti da tempo, i dipendenti hanno psicologo e "maggior-domo"



FERRERO

Un giorno a settimana si lavora da casa. Tre anni di stipendio alla famiglia se muore un dipendente



Nestlé

o creato un asilo-nido aziendale alla Perugina, nelle principali partecipazioni italiane del gruppo

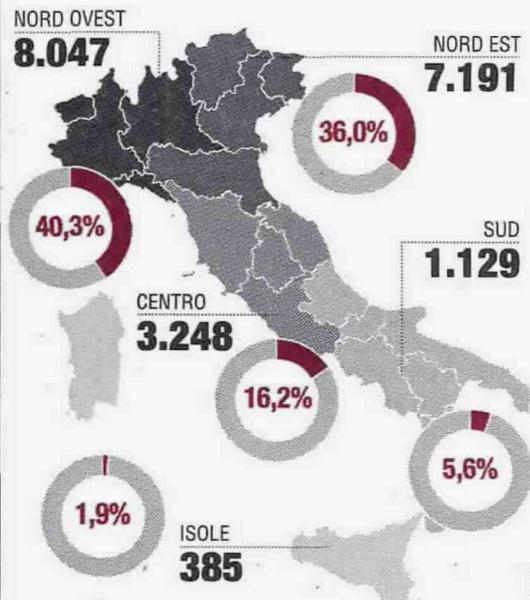


IKEA

Sul modello svedese, vengono riconosciuti a padri e madri fino a quattro mesi di congedo parentale pagato

COME SI DISTRIBUISCONO PREMI E SERVIZI WELFARE

Contratti per area geografica; marzo 2017, valori assoluti e quota %



Fonte: Ministero del Lavoro

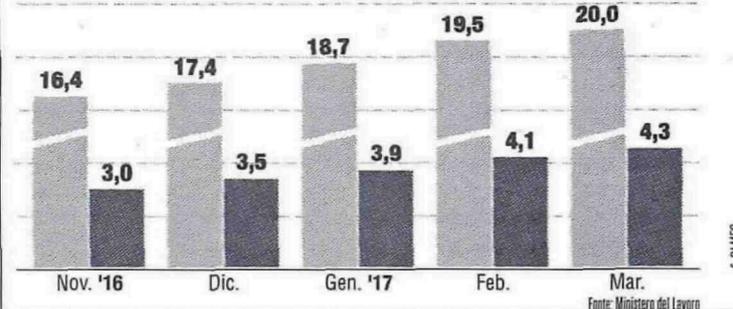
S. DI MEO



Franco Martini,
segretario confederale della Cgil

LA CRESCITA DEI CONTRATTI CON PREMI E WELFARE

In migliaia

 ■ TOTALE CONTRATTI INTEGRATIVI CON PREMIO DI RISULTATO
 ■ CONTRATTI INTEGRATIVI CON SERVIZI WELFARE AL POSTO DEL PREMIO


Adriano Olivetti
(1901-1960),
padre
riconosciuto
di qualsiasi
forma
di welfare
aziendale

[IL CASO]
**Con Matilda la governante
chi lavora in Marcolin
non ha più problemi pratici**

Doveva chiamarsi "Ambrogio il maggiordomo". Alla fine, invece, per sbrigare le incombenze di lavoratori e lavoratrici della Marcolin, hanno chiamato una giovane disoccupata, Laura, subito ribattezzata "Matilda la governante". «L'idea è venuta a noi sindacalisti», racconta Milena Cesca, della segreteria Cisl di Treviso e Belluno. Ma questa volta non c'entra il welfare contrattuale, quello che sostituisce il premio di risultato. «Abbiamo pensato con la Marcolin di partecipare al bando della regione Veneto per usufruire dei fondi Ue da destinare a un progetto di smart-working. Obiettivo: conciliare i tempi di lavoro con quelli della vita privata dei dipendenti degli stabilimenti Marcolin di Longarone e di Fortogna. La giovane Laura è stata assunta proprio per questo, raccoglie le richieste e poi si occupa di soddisfarle: dai servizi di lavanderia alla spesa quotidiana, dal pagamento delle bollette al lavaggio dell'auto, e così via».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

