

Stare bene al lavoro? Si può. Dai libri gratis alle vacanze, i segreti del welfare aziendale

Di **Alberto Magnani**

29 novembre 2013

Asili nido "aziendali" per i figli dei dipendenti. Corsi di lingua gratis come premi di produzione. Filiere del welfare tra piccole e medie imprese... Si può stare bene a lavoro? Una risposta arriva dalle best practice descritte nel Secondo Rapporto sul Welfare, redatto dal Centro Einaudi e presentato ieri a Milano in una due giorni organizzata dalla Fondazione Cariplo. Tra i relatori anche Enrico Giovannini, ministro del Lavoro e ideatore del "programma di inclusione sociale" del reddito minimo. Ecco i casi più collaudati di work-life balance, il bilancio tra vita professionale e privata che fonda qualsiasi strategia di welfare.

Nestlé, asilo "aziendale" e orari elastici

Il colosso svizzero attiva da anni politiche family-friendly, a uso e consumo dei dipendenti con figli a carico. L'eccellenza vera e propria è nel Progetto 90 giorni, vincitore nel 2011 del Premio Famiglia Lavoro della Regione Lombardia. Il pacchetto include aree dedicate ai figli dei lavoratori nei periodi estivi e/o di vacanza, due asili nido aziendali, un patto controfirmato dai sindacati per l'elasticità degli orari di ufficio e le opportunità di tele-lavoro. I "campi giovani", per l'ospitalità di bambini e ragazzi dai 3 ai 14 anni, saranno realizzati nelle sedi di Milano e San Sisto (Perugia) per i periodi di chiusura delle scuole. Gli asili ci sono già: Les Galipettes di Milano, inaugurato dal 2004, accoglie sia i figli dei dipendenti sia i residenti della zona. La retta è equiparata alla media del Comune. Quello di Perugia garantisce 12 ore di copertura giornaliera (anche il sabato) per 15 posti "aziendali" e 66 a disposizione della comunità.

Nella pmi "conto welfare" con corsi di lingua e rimborso delle tasse di scuola

Tra le piccole e medie imprese, spunta il caso del Colorificio di San Marco, fondato a Venezia nel 1961. Due siti produttivi, 141 dipendenti, una strategia di welfare veicolata da un sistema di servizi personalizzabili accessibili online. Con un questionario interno, quasi nove dipendenti su 10 (88%) si sono detti interessati a convertire in beni e/o servizi i premi di produzione. Chi ha scelto di "trasformare in welfare" il premio riceverà l'importo già caricato su un conto apposito, per poi decidere la somma totale da destinare al piano. Il minimo è di 250 euro per il 2013 e di 500 per il 2014, come definito da un accordo di secondo livello firmato con i sindacati lo scorso marzo. Ma in cosa consistono, i servizi? Le aree sono cinque: istruzione, cultura, servizi sociali, salute e previdenza, shopping. I dipendenti possono accedere così a rimborso di testi e tasse scolastiche, campus estivi e corsi di lingua (istruzione); abbonamenti al cinema o alla palestra (cultura e ricreazione); servizi socio-assistenziali per la famiglia; pagamento del fondo sanitario Faschim. Senza contare i servizi più immediati: buoni carburante, buoni spesa, convenzioni...

A Pavia, filiera rosa nell'agricoltura

I contratti di rete, firmati da più di 1000 imprese su scala nazionale, permettono alle aziende di "fare rete" per incrementare volumi e ritmi produttivi. Ma se il processo si trasferisse sul welfare? Tra i primi esperimenti compare Giunca, acronimo di Gruppo imprese Unite Nel Collaborare Attivamente. Nata a Varese nel 2012, l'associazione riunisce pmi e grande imprese del manifatturiero in progetti di welfare. Il network ha già sfornato GiuncaNet Work-life Balance, piano per la creazione di un portale web e di una banca dati condivisa per i servizi attivati sul territorio. Altro esempio, BioNetwork: un'aggregazione di aziende rurali al femminile sviluppate nel progetto "Impresa donna in ambito rurale", promossa nell'aprile 2011 da Provincia di Pavia, Camera di Commercio di Pavia e altri enti. In ballo c'è la creazione di un marchio, "Pavia in famiglia": il bollino di qualità che certifica strategie family-friendly e per l'integrazione delle donne nei luoghi di lavoro.