

WELFARE AZIENDALE - LE NOVITÀ INTRODOTTE DALLA LEGGE DI STABILITÀ A PARTIRE DA GENNAIO 2016



DOVE

I provvedimenti più significativi in materia di assistenza sociale sono inseriti all'articolo 12 del testo di legge.

QUALI SONO

- Detassazione del premio di produttività
- Ampliamento tipologie benefit offerti dalla riforma dell'articolo 51 del Testo Unico delle imposte sui Redditi (Tuir):

in ambito di educazione e servizi per l'infanzia e, per la prima volta, viene data la possibilità ai dipendenti di detrarre i servizi di assistenza a familiari anziani e non autosufficienti.

Al datore di lavoro viene data anche la disponibilità di erogare beni e servizi anche sotto forma di voucher da spendere in servizi per la famiglia, sostegno per l'istruzione, servizi ricreativi, nidi e trasporti per i figli.

L'INCHIESTA

Con il Jobs Act l'Italia si è messa al pari degli altri Paesi, ma la strada è piena di ostacoli, anche culturali

Sulle

OBIETTIVO: MIGLIORARE E CONCILIARE VITA PRIVATA E LAVORATIVA

Welfare aziendale strategico per personale e produttività

di Alessandro Rossi

Previdenza integrativa, sanità, assicurazioni per dipendenti e famiglie, tutela delle pari opportunità e sostegno ai genitori, conciliazione famiglia/lavoro, sostegno economico ai dipendenti e ai loro parenti, formazione e sostegno alla mobilità, sicurezza e prevenzione, sostegno ai soggetti deboli e integrazione sociale, welfare allargato al territorio. Tutto questo rientra nell'ampia sfera del welfare aziendale, ambito nel quale anche l'Italia, finalmente, si è dotata di una legislazione al passo con i tempi. Da anni prassi consolidata in alcuni dei Paesi più avanzati (e competitivi) d'Europa (e non solo), in Italia, invece, fino ad oggi, il welfare aziendale è stato soprattutto affidato alla 'sensibilità' di qualche imprenditore illuminato - precursore, in questo senso, fu Adriano Olivetti che negli anni trenta codificò ed istituzionalizzò tutta una serie di servizi per i propri dipendenti e le loro famiglie - in possesso delle risorse necessarie per attuare concretamente il welfare aziendale. Di fatto, dunque, risultavano escluse le piccole e medie im-



Nelle immagini in basso Adriano Olivetti, precursore del welfare aziendale. Sotto la sede della Provincia di Cremona

prese che, come noto, nel nostro Paese, sono la maggioranza. Il governo ha colmato il gap inserendo nella legge di stabilità una serie di provvedimenti: fra i più significativi la detassazione del premio di produttività e la riforma dell'articolo 51 del Testo Unico delle imposte sui Redditi (Tuir) che aggiorna ed amplia le tipologie dei benefit offerti, favorendo allo stesso tempo lo sviluppo di strumenti alternativi di welfare, come i voucher e la partecipazione agli utili dell'azienda. L'Italia, tuttavia, su questo fronte, non è all'anno zero: in-

numerevoli, in provincia di Cremona, le iniziative messe in atto dalla Provincia e dai Comuni per garantire le 'pari opportunità' fra uomo e donna e per agevolare la conciliazione fra famiglia e lavoro (Mondo Padano del 18 marzo e del 13 maggio 2016, ndr). Ma anche nel privato sono germogliati esempi virtuosi, come quello di Microdata, azienda cremonese nata 25 anni fa grazie all'iniziativa di due giovani imprenditori che ha messo "le persone al centro" attuando un articolato ed avanzatissimo programma di welfare aziendale.

LA FILOSOFIA DI MICRODATA "LE PERSONE AL CENTRO"

- L'azienda - Nata 25 anni fa a Cremona da Alfredo Lupi e Carolina Cortellini
- Digitalizzazione dei documenti, gestione di portali documentali online, processi di backoffice
- Ogni giorno Microdata riceve e lavora 500.000 pagine, cartacee e digitali, e gestisce 14.000 pratiche per i propri clienti, monitorando oltre 300 processi.
- E' a capo di un Gruppo di 4 società operative, tra Cremona e Milano, con 270 dipendenti, 3 datacenter e sedi di proprietà in Italia.

IL PRECURSORE

Lo stato sociale olivettiano e la filosofia di un'azienda

UN'IMPRESA ILLUMINATA

- I servizi sociali della Olivetti si differenziano da analoghe esperienze di grandi industrie italiane non solo per la vastità (coprono e assicurano tutto l'arco di vita del dipendente e dei suoi familiari), ma soprattutto per la qualità, l'indipendenza di gestione dall'azienda e l'apertura verso la comunità locale.
- Origini - Da ricercare nello spirito e nella cultura del fondatore Camillo Olivetti e del figlio Adriano.
- Quando - L'articolato sistema dei servizi sociali della Olivetti raggiunge la maggiore estensione tra gli anni '50 e '70.
- La prima mutua aziendale, alla quale contribuiscono in egual misura i dipendenti e la Direzione, risale al 1909, creata per garantire all'operaio "una sicurezza sociale al di là del limite delle assicurazioni"
- Il servizio di autobus per trasportare i dipendenti dai paesi circostanti a Ivrea sono istituiti nel 1937.

I SERVIZI

- Assistenza maternità e infanzia: Oltre ad asili o colonie estive, la Olivetti offre alle dipendenti durante la maternità una propria as-

sistenza sanitaria e un vantaggioso trattamento salariale (astensione dal lavoro per 9 mesi e mezzo all'80% del salario);

- Assistenza sanitaria: svolge attività di prevenzione delle malattie professionali e di profilassi per le famiglie, agendo sia attraverso i propri medici, sia indirizzando all'esterno.
- Assistenza sociale: un aspetto innovativo dei servizi Olivetti è la presenza di assistenti sociali in fabbrica.
- Istruzione professionale: per rispondere alla necessità di formare personale specializzato la Olivetti gestisce una scuola organizzata in vari livelli
- Servizi culturali: gestiti dal Centro Culturale mirano a fornire un insieme organico di strumenti di studio, informazione e ricreazione tramite la biblioteca di fabbrica (61.000 volumi e 3.000 periodici nel 1961 a Ivrea)
- Gestioni varie: mensa, trasporto e abitazione (accesso alle case per dipendenti costruite dalla Olivetti, concessione di prestiti e fidejussioni bancarie, consulenza tecnica e architettonica gratuita, ecc.).

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E PARI OPPORTUNITÀ: CA
Provincia in prima linea

La promozione delle pari opportunità ha sempre rappresentato un importante terreno di iniziativa istituzionale e progettuale della Provincia di Cremona. L'Ente ha promosso e sostenuto importanti campagne, iniziative pubbliche, percorsi formativi e progetti di respiro provinciale e nazionale. Tali attività hanno coinvolto molteplici attori locali, Istituzionali e non. Gli ambiti tematici specifici riguardano l'inclusione socio-lavorativa delle donne e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e il fenomeno delle violenze di genere. Tra le funzioni assegnate alle Province dalla recente normativa rientra il controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio. Tuttavia tale funzione rimane ancora poco chiara. Non se ne conoscono ancora i dettagli: sul piano dei contenuti specifici, dell'operatività, così come dell'eventuale raccordo con le funzioni della Cons-



glieria di Parità.

Contesto - Accanto al costante monitoraggio delle tendenze e dei principali fenomeni che interessano il mercato del lavoro locale, anche dal punto di vista di genere, l'Ente ha partecipato alla Rete territoriale della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro promossa dalla Regione Lombardia. Tale Rete raccoglie un ampio e composito partenariato formato da Enti pubblici, associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, realtà del terzo settore. Nel-

l'ambito del "Piano territoriale per la conciliazione", lo strumento di programmazione della Rete che vede capofila l'ATS Valpadana, la Provincia ha avuto un ruolo importante nello stimolare il territorio all'adesione e nel progettare alcune tra le azioni concrete. **Elenco Provinciale Babysitter** - Nell'ambito di questo percorso nel 2012 è stato istituito l'Elenco Provinciale Babysitter che attualmente conta oltre un centinaio di persone iscritte e disponibili a fornire un servizio di babysitting



www.icas.it

ICAS
PHARMACY DRAWERS



18,5%
la tutela delle pari opportunità nelle Pmi



4,9%
la conciliazione famiglia e lavoro nelle Pmi



Orme di Olivetti

I SERVIZI DI WELFARE DELL'AZIENDA

- Tutor della conciliazione - E' il referente dei servizi di welfare e benessere e si occupa, insieme al dipendente, di mettere a punto servizi di supporto personalizzati; di gestione di emergenze e difficoltà personali e familiari, conciliando tempi e modalità di lavoro con esigenze familiari.
- Interventi di supporto del benessere dei collaboratori - training autogeno e fisioterapia;
- Convenzioni con asili nido del territorio (scelti dai dipendenti), centro estivo, doposcuola, società sportive)
- Servizi di supporto alla mobilità per il rag-

- giungimento del posto di lavoro;
- Servizi di supporto alla gestione domestica: stileria aziendale e gruppi di acquisto;
- Servizi di welfare per collaboratori e famiglie: convenzioni vantaggiose con medici specialisti (studio dentistico, poliambulatori, centor ottico), artigiani, anche a domicilio (idraulico, giardiniere, estetista, parrucchiera); con vari negozi;
- Stileria aziendale a prezzi politici (per mamme e responsabili e vice).
- Orario delle mamme (una particolare forma di modulazione degli orari di lavoro nei casi di

- genitori che devono accompagnare e prelevare i figli da scuola o altri servizi)
- Banca ore: quando un dipendente effettua un'ora straordinaria, oltre alla retribuzione corrispondente viene accantonata un'ora in più per permessi e ferie
- Telelavoro
- Consulenza per microfinanziamenti: un consulente che incontra in azienda i dipendenti che hanno necessità di piccoli finanziamenti, di cui l'azienda si assumeva la quota interessi.
- Applicazione concreta - Ferie solidali

LA CASE HISTORY

L'azienda, colosso dell'ICT, è nata 25 anni fa. Adesso ha 270 dipendenti di cui il 73% sono donne mentre l'età media è di 35 anni



Apprezzato da tutti
Il welfare non è uno strumento di genere ma è richiesto ed apprezzato da uomini e donne

CHE COS'È IL WELFARE AZIENDALE

• Costituisce un insieme di benefit e prestazioni, diffuso soprattutto nelle multinazionali, finalizzato a superare la componente meramente monetaria della retribuzione al fine di sostenere il reddito dei dipendenti e migliorarne la vita privata e lavorativa.

LA FOTOGRAFIA DEL REPORT DEL WELFARE INDEX PMI

- Previdenza integrativa (Psente nel 40,4% delle aziende)
- Salute (38,8%)
- Assicurazioni per i dipendenti e le famiglie (53%)
- Tutela delle pari opportunità e sostegno ai genitori (18,5%)
- Conciliazione del lavoro con le esigenze familiari (4,9%)
- Sostegno economico ai dipendenti e alle loro famiglie (46,2%)
- Formazione per i dipendenti e sostegno alla mobilità delle generazioni future (64,1%)
- Sicurezza e prevenzione (38%)
- Sostegno ai soggetti deboli e integrazione sociale (14,1%)
- Welfare allargato al territorio (15%)

(realizzato da Generali con la partecipazione di Confindustria e Confagricoltura)

A Microdata si fa carriera 'coccolando' la famiglia

Nata 25 anni fa a Cremona per iniziativa di due giovani, Alfredo Lupi e Carolina Cortellini, oggi Microdata è un colosso con 270 dipendenti che ha nelle donne (il 73%) e nei giovani (l'età media è di 35 anni) i suoi principali punti di forza. Divenuta nel tempo una delle aziende più importanti nel campo dell'ICT, l'azienda rappresenta anche un esempio illuminato per il modo in cui ha saputo relazionarsi con i propri dipendenti, mettendo a loro disposizione una serie di servizi che rientrano nella sfera del welfare aziendale. Fra questi, il "Tutor della conciliazione", il "Microdata Family Program", i servizi per collaboratori e famiglie, la dotazione di defibrillatori e l'alto apprendistato. «Tutto è nato perché credevamo e crediamo fortemente nel valore di queste azioni - spiega **Carolina Cortellini** - . La nostra sensibilità verso la persona ci ha spinto a dare una mano a chi lavora per noi e con noi». L'approccio iniziale verso queste problematiche si è poi concretizzato in qualcosa di organico man mano che l'azienda cresceva.



Alfredo Lupi e Carolina Cortellini

voro con quelle della vita familiare si trasformano in una zavorra per la carriera. Diversi i servizi messi a disposizione dei dipendenti: «Fra i tanti desidero ricordare lo psicologo aziendale - continua Cortellini - che ascolta e interpreta le necessità dei dipendenti, sia di quelli che vivono nelle vicinanze, sia di quelli che vivono fuori». Per realizzare il suo piano di welfare, Microdata si è avvalsa di un bando regionale che metteva a disposizione 200mila euro a fondo

perduto sui temi dei "servizi per la conciliazione e il benessere", per poi presentare un progetto integrato di sostegno di politiche aziendali volte a sostenere famiglia e conciliazione. «Aggiungendo a questi 200mila euro altri 50mila euro - continua Cortellini - abbiamo dato vita ad un primo progetto organico, cucito su misura sulle necessità dei nostri dipendenti, a tal punto che perfino la Regione rimase sorpresa dalla cura e della raffinatezza del progetto stesso». Fra i servizi erogati, interventi di supporto del benessere dei collaboratori - come training autogeno e fisioterapia; convenzioni con asili nido del territorio (scelti dai dipendenti) per l'inserimento dei figli dei collaboratori e con servizi di supporto educativo (centro estivo, doposcuola, convenzioni con società sportive); servizi di supporto alla mobilità per favorire il raggiun-

Capitale umano al primo posto

Psicologo aziendale, fisioterapia, convenzioni con asili nido e centri estivi, stileria

gimento del posto di lavoro, servizi di supporto alla gestione domestica: baby sitter aziendale su chiamata, stileria aziendale, gruppi di acquisto (con filiera corta solidale) e il servizio di autolavaggio aziendale. Importanti e differenziati anche i servizi di welfare per i collaboratori e le loro famiglie, come le convenzioni a prezzi calmierati con medici specialisti, artigiani (idraulici, giardinieri, estetisti, parrucchieri, ndr) e negozi, la modulazione degli orari di lavoro per le mamme che devono accompagnare e prelevare i figli da scuola, la banca ore, che prevede, quando un dipendente effettua un'ora di lavoro straordinario, oltre alla retribuzione maggiorata, l'accantonamento di un'ora in più per permessi e ferie. Microdata prevede anche il telelavoro e una consulenza mirata per microfinanziamenti di cui l'azienda si fa garante assumendosi la quota di interessi. L'azienda, per altro, è stata fra le prime in Italia ad attuare le ferie solidali - previste dal Jobs Act - che consente ai colleghi di donare parte delle proprie ferie ad un collega o a più colleghi che si trovano in una situazione di necessità che li costringe ad assistere un coniuge. «Penso che il fatto di mettere le persone nelle condizioni di essere ascoltate, interpretando le loro esigenze, professionali e familiari - dichiara Cortellini - possa tradursi nel consolidamento di un rapporto di fiducia fra azienda e dipendente, ma è anche un modo per favorire percorsi di crescita professionale. Se la persona si rende conto che l'azienda per cui lavora lo affianca e fornisce supporto, il risultato finale non può non essere positivo». Ed è sempre all'interno di questo percorso che l'azienda investe tantissimo nella formazione e nell'aggiornamento e ad incentivare i dipendenti ad assumersi delle responsabilità». Ma se Microdata rappresenta sicuramente un modello cui ispirarsi, in Italia la strada da fare è ancora lunga. Due, fondamentalmente, per Cortellini, i punti su cui intervenire: «Incentivare le aziende ad adottare questi strumenti, che hanno un costo, attraverso degli incentivi fiscali, e semplificare la normativa, che a tratti è estremamente complessa e che rappresenta, questa sì, un disincentivo ad adottare strumenti di welfare anche quando si vorrebbe fare qualcosa in più per i propri dipendenti».



Il valore percepito
Può essere quasi doppio (70%) rispetto al costo effettivamente sostenuto dall'azienda per acquistarlo: questo grazie alle economie di scala dell'azienda e al risparmio di tempo di cui beneficia il collaboratore trovandosi il bene o il servizio finito e pronto all'utilizzo



L'extra valore
Generato dal welfare ha un impatto sulla motivazione la soddisfazione l'engagement del collaboratore e si riflette in un aumento della produttività per l'azienda

MPAGNE, INIZIATIVE E PROGETTI a sul territorio

alle famiglie che necessitano di bilanciare i tempi di cura con i tempi di lavoro. L'Elenco è disponibile online sul sito: www.provincia.cremona.it/babysitter. Per iscriversi ed accedervi è necessario farne richiesta alla Provincia seguendo le istruzioni indicate sul sito.

Sportelli famiglia-lavoro - Sempre nel quadro del Piano territoriale per la conciliazione vita-lavoro, la Provincia coordina la Rete degli Sportelli famiglia-lavoro. Si tratta di una rete di operatori, diffusi nel territorio, da Crema a Casalmaggiore passando per Cremona, che all'interno dei propri enti e organizzazioni fungono da punti di riferimento per l'informazione e l'orientamento di colleghi e utenti (cittadini o imprese) su questioni legate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La Rete degli Sportelli, per la Provincia, si configura un'azione di sistema: i beneficiari diretti sono gli stessi partner della Rete, o meglio, gli operatori

che hanno il compito di assolvere alla funzione di Sportello famiglia-lavoro.

Assistenti familiari - Nel 2012 la Provincia ha istituito l'Elenco degli Assistenti familiari, gestito dai Centri per l'Impiego dove sono iscritte centinaia di persone disponibili ad sostenere le famiglie nella cura di persone anziane o non autosufficienti. L'Elenco è online su www.provincia.cremona.it/assistenti.

ALI - Autonomia Lavoro Inclusione per le donne - Nel 2015 la Provincia è partner del progetto del Comune di Cremona "ALI - Autonomia Lavoro Inclusione per le donne" cofinanziato da Regione Lombardia e finalizzato all'inclusione socio-lavorativa di donne in situazione di fragilità. Oltre a mettere in campo le proprie competenze sull'inserimento lavorativo, la Provincia si dedica alla formazione e all'aggiornamento degli operatori locali in tema di mercato del lavoro, empowerment e pari opportunità.