

IO Lavoro

Il Welfare
entra nella
contrattazione
aziendale

da pag. 41

Il welfare entrerà nella contrattazione nazionale. Nell'attesa sono gli accordi aziendali a occuparsi del benessere dei lavoratori



**Tutele
su misura**

Welfare omogeneo e universale

Linee di indirizzo nazionali per garantire più tutele

DI ANNA LINDA GIGLIO

Nove aziende su dieci prevedono facilities

Il welfare del futuro? Coordinato a livello nazionale, per evitare differenze e disomogeneità nei trattamenti e soprattutto per consentire una maggiore universalità delle tutele. È il nuovo accordo sulle relazioni industriali e la contrattazione, siglato da Cgil, Cisl e Uil e Confindustria, a tracciare la strada per lo sviluppo del welfare contrattuale che può «rappresentare un terreno di crescita del benessere organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel quadro di un miglioramento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro». Perché ciò avvenga, il mezzo prescelto è quello degli accordi di livello interconfederale con i quali fissare «alcune linee di indirizzo per la contrattazione collettiva, quali ad esempio, la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa, la tutela della non autosufficienza, le prestazioni di welfare sociale e per la conciliazione». Nel frattempo, è ancora la contrattazione aziendale a farla da padrona (se si eccettuano i casi dei contratti collettivi nazionali dei metalmeccanici, orafi e gioiellieri e da ultimo l'accordo nel settore delle telecomunicazioni): dagli ultimi dati diffusi dal ministero del

Le aziende puntano sul welfare per i dipendenti. In nove su dieci, infatti, prevedono iniziative che vanno da strutture e facilities presenti in azienda a eventi e corsi extra lavorativi, assistenza ai familiari o servizi per i figli. È quanto emerge, tra l'altro, dall'indagine realizzata da Doxa con l'obiettivo di fotografare lo stato dell'arte in Italia su smart working, welfare aziendale e change management. I risultati sono stati presentati nei giorni scorsi nel corso dell'evento Smart & Well organizzato in collaborazione con la società di formazione Trivioquadrivio e lo studio legale Littler, che si è tenuto a Milano. A rispondere al questionario sono stati gli impiegati, i quadri e i dirigenti, che hanno citato le iniziative messe in campo dalle aziende per favorire il benessere dei dipendenti. Al primo posto ci sono strutture e facilities (63%) come bar, cucina, mensa, area per relax, asilo nido aziendale, a seguire corsi di formazione (59%), atti-

vità o iniziative per la salute (53%), servizi per figli dei dipendenti (40%), come borse di studio e vacanze studio, e attività e iniziative per il benessere (35%) quali eventi culturali, seminari, gite, corsi di ginnastica. Dall'indagine emerge inoltre preoccupazione rispetto alla flessibilità in azienda, intesa come possibilità di lavoratore per obiettivi anche da casa magari rinunciando alla postazione fissa. C'è chi teme, infatti, che tale strategia possa creare disparità o inefficienze. Lo studio Smart & Well ha permesso poi di individuare quattro cluster attitudinali rispetto a flessibilità, lavoro agile e smart office, con una quota ancora consistente di dubbiosi (47%) rispetto alle nuove forme organizzative e un diverso modo di lavorare, il 21% di favorevoli e il 19% di convinti. Riguardo al tema dell'innovazione tecnologica, quattro aziende su dieci puntano a lavorare in modalità «paperless», anche se è difficile eliminare le vec-

chie abitudini. Per il 60% degli intervistati, infatti, l'utilizzo della carta è ancora consistente, mentre per il 37% è limitato al minimo. L'uso delle stampe avviene spesso per il 48% del campione e qualche volta per il 41%. Rispetto invece all'attuale condizione dei lavoratori italiani in termini di trasferimenti casa-lavoro, orari e tempi di lavoro, postazioni, dotazione tecnologica e organizzazione del lavoro, l'indagine mostra luci e ombre. In media, il tempo necessario per andare e tornare dall'ufficio è pari a 52 minuti, mentre solo il 13% del campione lavora part-time e tra chi lavora a tempo pieno quasi il 40% si ferma regolarmente in ufficio ben oltre le otto ore. Il 55% degli intervistati lavora in open space e, nonostante questo, si tende a lavorare poco in team: il 54% dichiara di svolgere le proprie mansioni prettamente da solo. Per un intervistato su tre, infine, portarsi del lavoro a casa non è affatto un tabù.

lavoratori potranno scegliere di convertirlo per una quota del 50% oppure del 100%, ottenendo in quest'ultimo caso una maggiorazione del 10%. Questi servizi vanno ad aggiungersi a quelli già previsti nel precedente accordo quali la mensa aziendale e le spese riguardanti l'educazione dei figli; le rette scolastiche e prescolastiche di asili nido, scuola dell'infanzia, scuola

di Arcole, sia delle dieci direzioni regionali e piattaforme logistiche e degli oltre 600 punti vendita. Il piano di welfare prevede anche un buono spesa di 100 euro per ogni neo genitore o quello annuale di valore equivalente per tutti i dipendenti. A sostegno della genitorialità è introdotta la possibilità di richiedere un'aspettativa non retribuita fino al 1° anno

una retribuzione pari al 30% del proprio stipendio prevista per legge). Questa opzione è estesa anche ai genitori adottivi. È prevista poi la possibilità di beneficiare di un congedo di quattro settimane all'anno pagate al 100% per potersi prendere cura di un familiare in difficoltà che si trova in una condizione di salute grave e che necessita di assistenza. Misure che si vanno ad aggiungere al già ricco pacchetto di cui usufruiscono i dipendenti Microsoft e che va dallo smart working (applicato dalla totalità dei lavoratori) al Credito Welfare, ovvero alla possibilità di fruire di servizi personalizzati per la salute, il benessere, la mobilità, la cultura, nel luogo che ritengono più opportuno, più comodo e più in linea con le proprie esigenze personali e professionali. Senza tralasciare la filosofia del benessere organizzativo che ha ispirato la realizzazione dei nuovi spazi di lavoro della Microsoft house.

I flexible benefit debuttano negli Starhotels. Anche la prestigiosa catena alberghiera italiana ha rinnovato il contratto integrativo per i propri 650 dipendenti: relazioni sindacali ai due livelli della contrattazione, nazionale e locale, terziarizzazioni, conciliazione dei tempi di vita e lavoro, tutela della maternità con un ampliamento dei diritti per le lavoratrici madri e per i padri lavoratori in termini di congedi e permessi, formazione professionale, anticipi del tfr, sistema

premiante con l'introduzione del sistema dei flexible benefits i punti cardine del nuovo contratto in vigore dal 1° gennaio 2018. Con l'aggiunta di un'importante clausola anti-molestie. Starhotels si è infatti impegnata ad adottare misure adeguate nei confronti di coloro che pongano in essere molestie o violenze sui luoghi di lavoro.

Fa invece capo a un accordo provinciale (quello siglato lo scorso settembre dalla Sezione Concia di Confindustria Vicenza e Filctem Cgil, Femca Cisl, Ultec Uil) il piano di welfare avviato dal gruppo Mastrotto grazie al quale i lavoratori avranno la possibilità di spendere l'importo di € 1.000 annui a loro disposizione scegliendo tra servizi quali buoni spesa o carburante, spese per l'istruzione (come mensa scolastica, testi scolastici, centri estivi), assistenza a bambini, anziani e non autosufficienti (per esempio baby sitter, badanti, case di cura, centri diurni), cultura, benessere, intrattenimento (abbonamenti palestra, viaggi, corsi di formazione), salute (cassa sanitaria) e previdenziali. Ulteriore elemento di novità, anche a livello di settore, sarà l'introduzione di un Premio di Risultato, legato al raggiungimento di obiettivi aziendali quali redditività, produttività e presenza. Il valore del premio salirà progressivamente nel triennio da € 400 a € 500 lordi di annui. I lavoratori avranno, inoltre, la possibilità di scegliere, in totale autonomia, se ricevere il premio di risultato aziendale in denaro o convertirlo in beni e servizi di welfare.



Conciliazione vita-lavoro, buoni pasto, assistenza sanitaria e previdenza complementare, come rilevato nel IV Rapporto Adapt sulla contrattazione collettiva in Italia relativo al 2017, si confermano gli istituti con la maggiore frequenza contrattuale. Come dimostra il nuovo accordo siglato da Esselunga con i sindacati Filcams,

Fisacst e Uiltecs e che amplia l'offerta dei servizi welfare per le 23 mila persone che lavorano per l'azienda inserendo il fondo sanitario integrativo, l'assistenza per i familiari non autosufficienti e il trasporto urbano. L'intesa fa seguito all'accordo già sottoscritto nel 2017, che per la prima volta prevedeva la possibilità di convertire il premio di risultato in servizi welfare esentasse al 100%. Il premio di risultato sarà corrisposto nella busta paga di aprile e varia da circa 430 euro a 930 euro. I

dell'istruzione, tasse universitarie, libri di testo, servizio di trasporto e mensa, borse di studio in caso di promozione per scuole elementari, medie e superiori.

L'erogazione di prestazioni sanitarie aggiuntive a quelle previste dal fondo contrattuale, per consentire accesso e beneficio all'assistenza sanitaria a una platea più ampia possibile di lavoratori, è al centro anche del nuovo accordo integrativo triennale firmato da Lidl e sindacati e rivolto a tutti i collaboratori sia della sede

di vita del bambino, oltre il termine del periodo massimo di congedo parentale usufruibile per legge. Altre due importanti novità sono l'istituzione di una banca ore per la donazione delle ferie e l'estensione alle unioni civili del congedo matrimoniale e dei permessi per malattia dei figli.

Alla famiglia è destinato l'ultimo servizio di welfare introdotto in Microsoft che offre ai neopapà la possibilità di vedersi riconosciute le prime sei settimane di congedo pagate al 100% (rispetto a