

L'analisi

LA «FILIERA CORTA» PIÙ ATTENTA AI NUOVI BISOGNI DEL TERRITORIO

di VALENTINO SANTONI*

Il welfare aziendale è un fenomeno sempre più diffuso in Italia. Un numero crescente di organizzazioni, grazie ai benefici fiscali previsti dallo Stato ma anche per effetto di una cultura generalmente più attenta al benessere dei lavoratori, sceglie infatti di sostenere i propri dipendenti e collaboratori attraverso misure e benefit di natura sociale. Oltre a essere un'opportunità sotto il profilo organizzativo, giuslavoristico e manageriale, tali strumenti possono innescare dei percorsi di innovazione sociale generando effetti positivi sulle comunità e sui territori. È il caso del cosiddetto welfare aziendale «a filiera corta». Un'espressione con cui ci si riferisce a una forma di welfare aziendale fortemente aperta al territorio, incline ad attivare filiere di produzione di valore capaci di mettere a sistema le risorse locali, a partire da quelle del Terzo settore, e innescare circoli virtuosi di sviluppo sociale ed economico in una prospettiva inclusiva e sostenibile, coerente con quella dell'Agenda 2030 promossa dall'Onu. Si tratta, in altre parole, di un welfare aziendale maggiormente orientato al contesto in cui si trova l'impresa e ad attivare filiere locali capaci di includere diversi attori presenti a livello territoriale. Soprattutto in tessuti produttivi frammentati e dispersi, tale prospettiva sembra agevolata dall'adozione di strumenti già esistenti: dalla contrattazione collettiva interaziendale al contratto di rete, dalla bilateralità alla contrattazione territoriale, dalla costruzione di reti e partnership multiattore alla co-progettazione e co-gestione di servizi territoriali. Sono misure che consentono alle imprese di aggregare competenze e risorse economiche in una nuova ottica, volta a sostenere la progettazione e l'implementazione di forme innovative di secondo welfare. In questa direzione è cruciale adottare una governance «ampia», a cui possono prendere parte i principali stakeholder di un territorio. L'attore pubblico locale può fungere da cabina di regia; la filiera dei servizi del territorio, con a capo il Terzo settore, può mettere a disposizione il proprio know-how e le proprie professionalità; il tessuto imprenditoriale e le parti sociali possono collaborare per garantire nuove formule di partecipazione e mediare tra gli interessi in gioco. In tal modo possono prendere vita interventi in grado di coinvolgere una platea sempre maggiore di beneficiari, aprendosi alla collettività. È questo, ad esempio, il caso degli asili nido aziendali o inter-aziendali che, pur essendo finanziati dalle imprese, garantiscono spesso nuovi posti anche ai figli di altri cittadini. Per un welfare aziendale «a filiera corta» è quindi essenziale che i protagonisti del territorio superino l'autoreferenzialità per «riconoscersi» reciprocamente. Solo così possono nascere e svilupparsi logiche e soluzioni integrative finalizzate a rispondere ai nuovi bisogni sociali, superando anche la dicotomia pubblico-privato. Per farlo è tuttavia auspicabile il supporto di «agenti del cambiamento» - Fondazioni, associazioni datoriali e sindacali, mondo cooperativo - capaci di promuovere percorsi per accompagnare gli attori locali nella realizzazione di queste progettualità. È qui la base per creare un nuovo sistema integrato di interventi sociali.

*Percorsi di secondo welfare

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Anche durante la pandemia crescono i contratti per servizi ai dipendenti
Dai buoni per le mascherine a progetti strutturati, ad esempio per gli anziani
Intanto il governo aumenta il valore dei fringe benefit: da 258 a 516 euro l'anno
Il sindacato: «Serve un nuovo equilibrio fra pubblico e privato»

di PAOLO RIVA

La pandemia ha portato nel mondo del lavoro cambiamenti enormi. Il lavoro da remoto è stato il più evidente, ma non il solo. A risentirne è stato anche il welfare aziendale, che pare essersi confermato anche nell'anno del Coronavirus. «A causa dell'andamento economico negativo, ci aspettavamo una contrazione», dice Emanuele Massagli, presidente dell'Associazione Italiana Welfare Aziendale (Aiwa). Invece, non sembra andata così. A suggerirlo sono i numeri del Ministero del lavoro e di Edenred Italia. I primi dicono che la percentuale di contratti con forme di welfare aziendale è cresciuta tra 2019 e 2020. I secondi riguardano un campione di tremila aziende clienti di quello che è uno dei principali provider del settore: lo scorso anno, in media, queste imprese hanno messo a disposizione di ogni dipen-

gere diversi temi. Il primo è la diffusione limitata e irregolare del welfare aziendale: poco presente nelle piccole e medie imprese, al Sud e in settori come commercio, edilizia e ristorazione. Il secondo sono gli sgravi fiscali che, a partire dal 2016, ne hanno favorito la crescita. L'idea di fondo è che questo welfare integri quello pubblico e quindi lo Stato rinunci a delle entrate fiscali per promuoverlo. Ma in diversi osservatori hanno sollevato alcune perplessità sul fatto che sia effettivamente nell'interesse comune garantire maggiori agevolazioni per i fringe benefit. La questione di fondo è capire come il welfare aziendale possa continuare a crescere senza però acuire le disuguaglianze tra i dipendenti di aziende, settori e territori diversi e soprattutto tra dipendenti e altri tipi di lavoratori, i più precari in particolare.

Aziende, voglia di welfare

dente 850 euro di welfare aziendale, solo dieci euro in meno del 2019. In entrambi i casi, però, si tratta di cifre parziali. Ad oggi, non esistono dati complessivi e nazionali sul fenomeno. Anche perché il welfare aziendale può essere sostenuto in vari modi: contratti collettivi nazionali, accordi territoriali o aziendali, regolamenti delle imprese, o anche con una parte dei premi di risultato. Allo stesso modo, i lavoratori possono spendere i loro contributi in molte forme: istruzione, sanità, assistenza

Come provider, siamo convinti che questi buoni siano uno strumento utile e importante per avvicinare al welfare aziendale le piccole e medie imprese
Francesca Dattilo

per anziani e bambini, previdenza integrativa, attività ricreative e fringe benefit (buoni per spesa, carburante e shopping). La pandemia non ha portato a significativi aumenti di spesa per sanità o assistenza ai minori, come ci si poteva aspettare, quanto piuttosto a una crescita dei fringe benefit, spesso usati per mascherine, igienizzanti e dispositivi digitali per la Dad.

Pareri diversi

Ad agosto, il governo ha deciso di raddoppiare il valore massimo di questi buoni, da 258 a 516 euro all'anno e la norma è stata rinnovata anche per il 2021. La scelta ha sicuramente spinto i consumi, ma è stata valutata in modo diverso. Per Francesca Dattilo, responsabile relazioni istituzionali di Edenred, è positiva e va stabilizzata: «Come provider, siamo convinti che questi buoni siano uno strumento utile e importante per avvicinare al welfare aziendale le piccole e medie imprese, che sono la vera sfida». Secondo Jorge Torre della Cgil, invece, «non si possono mettere sullo stesso piano buoni spesa e assistenza agli anziani. I fringe benefit - sostiene il sindacalista - sono graditi ai lavoratori perché in Italia c'è un problema di reddito, ma così facendo si snatura il welfare».

Le visioni opposte di Dattilo e Torre fanno emer-

Per Lorenzo Bandera del laboratorio Percorsi di secondo welfare, servono «progetti di welfare aziendale territoriale o interaziendale». «Così - spiega il ricercatore - diventa possibile favorire economie di scala, aggregare la domanda e allargare la platea dei beneficiari, valorizzando la dimensione solidale di tutto il secondo welfare». Su questo punto, a differenza dei fringe benefit, il consenso tra gli addetti ai lavori sembra più ampio. Aziende, provider, istituzioni locali, Terzo settore, organizzazioni sindacali e datoriali possono lavorare insieme, per creare un'offerta di servizi che completi quella del welfare pubblico. Già succede. Per esempio, in provincia di Bergamo con il progetto Beatrice, che ha creato una piattaforma potenzialmente aperta a tutti. O nell'Alto Milanese, dove le parti sociali hanno firmato un accordo per integrare welfare aziendale e sanità pubblica. Oppure a Siena, con un'iniziativa appena lanciata dalla Fondazione Mps. Non solo: esistono sperimentazioni anche per lavoratori agricoli e liberi professionisti. Le possibilità sono tante, sono legate alle specificità dei territori e potenzialmente potrebbero essere sostenute dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che non cita esplicitamente il welfare aziendale ma stanziando fondi per il più ampio tema della conciliazione vita-lavoro. Per Torre di Cgil, «in materia di welfare, serve un nuovo equilibrio tra pubblico e privato. Per trovarlo bisogna lavorare insieme sui territori, con la contrattazione e la governance pubblica garanti del welfare universale». Massagli di Aiwa, guardando al passato, è ottimista: «Dal 2016 ad oggi, in soli cinque anni, il welfare aziendale è passato da materia di studio teorica a realtà diffusa e conosciuta. Una crescita così non si spiega limitandosi a dire che le aziende ci guadagnano».

Non si possono mettere sullo stesso piano buoni spesa e assistenza agli anziani: al di là dell'utilità dei fringe benefit, così facendo si snatura il welfare
Jorge Torre

© RIPRODUZIONE RISERVATA