

Misure di welfare aziendale introdotte a livello italiano ed europeo

Costanza Pagnini – FGB srl

Il welfare aziendale come strumento di sviluppo e promozione delle pari opportunità

Che cosa intendiamo per welfare aziendale:

l'insieme dei benefit, servizi, beni, che un'organizzazione può attivare per migliorare la vita privata e lavorativa dei dipendenti: sostegno al reddito familiare, tutela della salute, promozione del tempo libero.

- Sempre maggiore attenzione come strumento di conciliazione dei tempi lavoro/famiglia e la tutela della genitorialità. Problema che riguarda soprattutto le donne, su cui ricade il maggior peso e la maggior responsabilità del lavoro di cura
- Di carattere contrattuale o unilaterale

Il welfare aziendale come strumento di sviluppo e promozione delle pari opportunità

- Ampia evidenza che il welfare aziendale ha un impatto positivo sulla conciliazione vita-lavoro (maggiore flessibilità oraria e supporto nei servizi di cura)
- Secondo i dati dell'Osservatorio Welfare 2022
 - i lavoratori vorrebbero più servizi di cura dei familiari, dal baby-sitting all'assistenza agli anziani o a non autosufficienti.
 - Nuovi trend: l'empowerment femminile, le nuove esigenze dei giovani e il ruolo sempre più centrale della sostenibilità
 - Le donne risultano beneficiarie di erogazioni in media superiori alla controparte maschile

Strategia per la Parità di Genere 2020-2025: un'Unione dell'Uguaglianza

Colmare il divario di genere nel mercato del lavoro



«**Migliorare l'equilibrio tra la vita professionale e la vita privata è uno dei modi per colmare il divario di genere nel mercato del lavoro.** Le responsabilità e i diritti in materia di assistenza familiare devono spettare a entrambi i genitori. La *direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare* introduce norme minime in materia di congedi per motivi familiari e modalità di lavoro flessibili per i lavoratori e promuove un'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra i genitori. «

Strategia per la Parità di Genere 2020-2025: un'Unione dell'Uguaglianza

Colmare il divario di genere nell'assistenza e nella cura



Nell'UE le donne dedicano **22 ore** alla settimana all'assistenza e al lavoro domestico contro le appena **9 ore** degli uomini.



L'**80%** dell'assistenza nell'UE è fornito da prestatori informali, il **75%** dei quali sono donne. Molte di loro provengono da un contesto migratorio.

«Un'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza a casa è fondamentale, analogamente alla disponibilità di **servizi per l'infanzia, di assistenza sociale e domestici**, in particolare per i genitori soli. Un accesso insufficiente a servizi di assistenza formale di qualità a prezzi ragionevoli è uno dei principali fattori alla base della disparità di genere nel mercato del lavoro.»

«La Commissione continuerà a sostenere gli Stati membri nel migliorare la disponibilità di servizi assistenziali di qualità ed economicamente accessibili per i minori e per le altre persone a carico, mediante **investimenti provenienti dal Fondo sociale europeo Plus, dal Fondo europeo di sviluppo regionale, dal programma InvestEU e dal Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale.**»

Il welfare aziendale per la conciliazione: quali benefit?

—
Il progetto REFLEX del Dipartimento per la Famiglia (www.reflexerleaziende.it) propone una catalogazione delle misure e iniziative di welfare aziendale per conciliazione vita lavorativa e vita privata. Individua tra macro aree di benefit: tempo, denaro e servizi

IL TEMPO

- Flessibilità oraria (in entrata/uscita, part-time, banca delle ore, permessi e aspettativa);
- Flessibilità organizzativa (organizzazione turni di lavoro, telelavoro, lavoro agile)

IL DENARO

- Sostegno al reddito del dipendente e della famiglia (integrazione al reddito durante la maternità, bonus bebè, sconti e convenzioni per nidi, centri estivi, centri assistenza per anziani; assistenza sanitaria e piani pensionistici integrativi, voucher);
- Sostegno ai figli e alla genitorialità Buoni libri, Borse di studio, Soggiorni all'estero

I SERVIZI

- Servizi di cura (asilo aziendale/interaziendale; centri educativi e doposcuola, servizio di assistenza sociale)
- Servizi "libera tempo"
- Promozione delle pari opportunità: formazione ed empowerment

Le politiche per il welfare aziendale e la conciliazione

- Le politiche pubbliche possono agevolare e incentivare l'adozione da parte delle imprese di strumenti di welfare aziendale (ad agevolazioni fiscali, sostegno alla contrattazione)
- Sfida cruciale delle politiche pubbliche consiste nel favorire la diffusione del welfare aziendale presso le PMI
- Quale il ruolo delle Regioni e delle politiche per la coesione?

Indagine presso le PMI della regione ER (Ricerca Centro Studi Einaudi/Percorsi di secondo welfare - 2017)

- Sono soprattutto le PMI che hanno difficoltà ad avviare autonomamente misure di welfare aziendale (soprattutto riguardo alla conciliazione e agli strumenti più innovativi) capaci di rispondere positivamente alle esigenze dei propri dipendenti.
- Il 67 % delle imprese intervistate non attiva percorsi di conciliazione; più frequenti flessibilità oraria, congedi e permessi.
- Problemi percepiti: costi (considerati eccessivi) e articolazione dei servizi

Il welfare aziendale e le PMI. Il progetto Welfa-RE

- creazione di un sistema di welfare aziendale composto da una vasta rete di aziende collegate alla medesima associazione datoriale (Unindustria di Reggio Emilia.)
- strutturare un sistema in grado di fornire servizi atti a soddisfare le necessità dei lavoratori delle aziende aderenti a prezzi contenuti e/o condizioni agevolate.
- Il progetto nasce all'interno di un contesto politico e sociale (Comune di RE) che aveva da tempo puntato sulla promozione della conciliazione e del welfare e che ha promosso un'azione propedeutica e partecipata che raccogliesse tutte le realtà del territorio

Ambiti di intervento

- sostegno al reddito,
 - attività di consulenza nella costruzione di piani aziendali ad hoc, strumenti money saving (voucher e buoni acquisto, una carta sconti.)
- gestione dei figli
 - convenzione con raggruppamento di cooperative sociale: offerta di posti in nidi e scuole per l'infanzia, campi estivi, corsi di lingua inglese e laboratori al supporto a bambini con bisogni educativi speciali
- supporto per gli anziani a carico
 - attivazione di un call center dedicato per ottenere in tempi rapidi forme di assistenza domiciliare per le persone anziane, poi sostituito con
 - Servizio di informazione e formazione sul benessere e la salute dei lavoratori

Regione Emilia Romagna. Bando per l'occupazione femminile

- Due obiettivi: Aumentare la presenza delle donne sul MdL; e Favorire la diffusione di interventi di welfare aziendale/di comunità e misure per l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro (dotazione: 2 M EUR)
- Attività che possono essere finanziate per l'obiettivo welfare aziendale:
 - attivazione di reti territoriali pubblico/privato che favoriscano MPMI (*costruzione piani di congedo, sviluppo contrattazione territoriale*)
 - coprogettazione iniziative pilota (*servizi aziendali/interaziendali time saving; car-pooling e car-sharing, spazi di lavoro condivisi o smart working e telelavoro.*)
 - sviluppare azioni di welfare di comunità/territoriale attraverso la collaborazione di una rete di servizi, aziende e di operatori per migliorare la coesione e le pratiche di conciliazione dei territori
- Priorità alla realizzazione di progetti di welfare aziendale territoriale (o "a filiera corta"), incentrati sulla creazione di servizi interaziendali da realizzare in collaborazione con cooperative di servizi e altre associazioni del privato sociale.

Regione Piemonte: WECARE - La strategia di innovazione sociale regionale

Welfare Cantiere Regionale – Coesione sociale, welfare e sviluppo locale

- Parte integrante della strategia di innovazione regionale, la Regione Piemonte promuove il welfare aziendale come strumento di miglioramento delle condizioni dei lavoratori, nonché delle imprese che lo adottano.
- L'intervento intende contribuire a sviluppare il sistema di welfare piemontese attraverso il coinvolgimento, con diverse modalità, del tessuto imprenditoriale locale; le imprese possono infatti essere considerate come principali possibili attori del sistema di welfare.
- tre misure complementari finanziate con le risorse del Fondo Sociale Europeo POR FSE 2014-2020

Regione Piemonte: WECARE - La strategia di innovazione sociale regionale

Azioni di sistema – Animazione istituzionale e disseminazione

- realizzazione di azioni comunicative verso le imprese piemontesi, soprattutto le più decentrate o più culturalmente distanti dalle tematiche del welfare aziendale, finalizzate a favorire un'evoluzione culturale su tali tematiche;
- Coinvolgimento interlocutori istituzionalmente qualificati (credibilità e fiducia)
- interventi informativi/formativi realizzati da soggetti aggregatori privati per coinvolgere le imprese riguardo all'adozione di piani di welfare aziendale e territoriale, rendendole consapevoli delle opportunità che l'adozione di tali piani possono offrire per aumentare la produttività, migliorando il clima organizzativo e contribuendo al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

Regione Piemonte: WECARE - La strategia di innovazione sociale regionale

Azioni di progettazione e attivazione di welfare aziendale

- contribuire a sviluppare il sistema di welfare piemontese coinvolgendo il tessuto imprenditoriale locale nella progettazione e nell'attivazione di interventi di welfare aziendale e territoriale.
- finanziamento progetti di singole aziende o di reti di aziende che implementino servizi di welfare destinati ai propri dipendenti ed, eventualmente, estesi anche a collaboratori e cittadini.

Castiglia La Mancia - Conciliacion de la vida laboral familiar y personal (POR FSE 2007-2013)

Sviluppo di un piano a favore della cittadinanza e delle imprese per

- Facilitare la riconciliazione tra vita privata e lavorativa di uomini e donne
- promuovere l'occupazione femminile
- sostenere la creazione di posti di lavoro e imprese nel settore dell'infanzia;

Più in generale, il piano mira ad accrescere la competitività delle imprese locali e a promuovere un cambiamento culturale

Output:

34 000 partecipanti (53 % donne; 85% dei partecipanti uomini ha completato le misure del piano di conciliazione)

350 aziende, di cui 348 PMI.

Conclusioni

- Crescente interesse e richiesta di servizi di welfare aziendale in ottica di conciliazione
- Welfare aziendale come
 - strumento in grado di attrarre i talenti;
 - motore di sviluppo per le imprese ma anche per i territori, promuovendo la creazione di nuovi servizi
- Le PMI incontrano maggiori difficoltà relativamente ai costi e alla complessità gestionale di questi servizi
- Lo sviluppo di welfare aziendale presso le PMI rappresenta una sfida e un'opportunità per le politiche pubbliche per lo sviluppo di un welfare territoriale e comunitario che coinvolga il tessuto delle imprese di minore dimensione e per tutti gli attori coinvolti
- Quali strategie?
 - Logica aggregativa e sinergica;
 - Regione, associazioni di imprese, sindacati dei lavoratori e organismi bilaterali potrebbero giocare un ruolo strategico nel favorire reti e partnership multi-stakeholder
 - promuovere la collaborazione tra imprese e la creazione di una rete integrata di fornitori di servizi nei territori

Grazie per l'attenzione!