

## Welfare aziendale e partecipazione organizzativa nella “grande trasformazione” del lavoro.

scritto in **News in pillole, Studi e ricerche** il **8 febbraio 2020** **SHARE**

Ringraziamo **Giovanni Scansani** per il comunicato stampa inviatoci e di seguito pubblicato, con il quale viene annunciato l'avvio delle attività di costituzione del Laboratorio di Ricerca “**Welfare Aziendale & Partecipazione Organizzativa**”.

Milano, 27 gennaio 2020. Nasce il primo **Laboratorio di Ricerca dedicato al Welfare Aziendale e alla Partecipazione diretta dei Lavoratori** all'organizzazione del Lavoro.

Il progetto nasce sotto la direzione e il coordinamento del **Prof. Dario Cavenago** e del **Prof. Mattia Martini** dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca e in collaborazione con **VALORE WELFARE** – società controllata da **CIRFOOD** – specializzata nella consulenza per la costruzione e l'implementazione di Piani di Welfare Aziendale.

L'iniziativa, in fase di costruzione, rappresenta l'ideale continuazione di un precedente Laboratorio (denominato “WBR-Welfare Benefit Return) che ha permesso di sviluppare una metodologia per la misurazione dei “ritorni” di valore economico derivanti dai Piani di Welfare Aziendale (**MaUnimib**).

Il Laboratorio – al quale parteciperanno una decina di importanti aziende, le cui adesioni sono in fase di definizione, e che si avvarrà della collaborazione di **OCSEL** (l'Osservatorio sulla Contrattazione di Secondo Livello di CISL nazionale) – rappresenta un elemento di **originalità** nel panorama delle attività di studio e di ricerca sui più avanzati trend dell'organizzazione aziendale perché si prefigge l'obiettivo di porre, **per la prima volta**, in diretta relazione due prassi attualmente in forte sviluppo (il Welfare Aziendale e la Partecipazione Organizzativa dei Lavoratori) che le trasformazioni del Lavoro e della produzione hanno ormai imposto quali vere e proprie “leve” gestionali delle Relazioni Industriali e della complessiva strategia delle imprese più competitive e all'avanguardia.

Le trasformazioni della relazione tra impresa e lavoratore sono sempre più incentrate sulla necessità di **contrattare innovazione organizzativa** legata agli **incrementi delle performance** anche al fine di assecondare il crescente rilievo assunto dal valore apportato da ciascuno nell'organizzazione complessiva dei cicli produttivi, valorizzandone la soggettività, le competenze e le capacità.

Queste trasformazioni, per potersi tradurre in efficaci pratiche d'innovazione nei luoghi di lavoro e accrescere la competitività aziendale, richiedono gradi crescenti di **partecipazione attiva da parte dei Lavoratori** e «dosi» non meno rilevanti di Welfare Aziendale, ossia di attenzione, da parte delle imprese, al rapporto esistente tra vita e lavoro e tra “**bene-essere**” e “**bene-avere**” dei singoli collaboratori, se si vuole che il loro potenziale possa essere pienamente liberato. L'esperienza del Team dell'Università Milano-Bicocca in materia di Human Resource Management e quella dell'advisor VALORE WELFARE, con il fattivo apporto delle Aziende che prenderanno parte alle attività del Laboratorio e il contributo di OCSEL, consentiranno di arricchire il panorama scientifico e le esperienze operative che hanno sin qui caratterizzato l'adozione delle prassi di Welfare Aziendale e di Partecipazione Organizzativa nella prospettiva della generazione di “ritorni” in termini di accresciuto engagement delle persone, di maggiore produttività/reddittività e di più tangibile qualità complessiva del lavoro.

“Con questo obiettivo” – ha precisato il Prof. Mattia Martini in occasione della presentazione del progetto – “riteniamo sia possibile identificare delle best practice relative alla realizzazione di programmi di Welfare Aziendale e l'attivazione di processi di Partecipazione Organizzativa dei Lavoratori in grado di generare positivi ritorni economici ed organizzativi che possano giustificare gli investimenti associati alle pratiche gestionali più coerenti con le trasformazioni in atto”.

Un apporto significativo per l'identificazione delle realtà in grado di dare un sostegno concreto alle finalità della ricerca è offerto da OCSEL – Osservatorio sulla Contrattazione di Secondo Livello – che fornirà una preziosa guida non solo per il censimento delle prassi attive nelle aziende, ma mettendo anche a disposizione la sua pluriennale esperienza di monitoraggio maturata proprio in relazione ai due “istituti” oggetto dei lavori del Laboratorio.

“Dal nostro angolo visuale – ha precisato **Luigi Sbarra, Segretario Generale aggiunto di CISL e Responsabile OCSEL** – sappiamo molto sulla reale diffusione nei contesti produttivi delle prassi di Welfare Aziendale e di Partecipazione Organizzativa e riteniamo che la collaborazione ai lavori del Laboratorio possa essere un'importante occasione di confronto e di approfondimento di questi due aspetti dell'attuale strutturazione delle relazioni aziendali. Una loro più solida conoscenza non potrà che rafforzare anche la dialettica contrattuale che sempre più spesso s'incarica di introdurre nelle imprese queste forme, sempre più necessarie, di rafforzamento del legame tra le aziende e le persone che ogni giorno vi lavorano”.

Tra le aziende che parteciperanno ai lavori del Laboratorio c'è anche CIRFOOD (che ha recentemente rilevato l'advisor specializzato VALORE WELFARE). “CIRFOOD è un'impresa di ristorazione organizzata che può contare su un solido know-how frutto di oltre 40 anni di storia, da sempre incentrato sulla valorizzazione delle persone e del loro benessere, fuori e dentro il luogo di lavoro – ha spiegato **Alessio Bordone, Sales Executive Director di CIRFOOD** – “inoltre, la nostra matrice cooperativa ci pone nelle condizioni di poter fornire al Laboratorio un apporto esperienziale specifico in tema di partecipazione dei lavoratori. È per questo che sosteniamo questa attività di ricerca alla quale si associa il desiderio di poter avere un proficuo scambio di esperienze con le altre imprese che vi prenderanno parte”.

“Welfare Aziendale e Partecipazione Organizzativa hanno numerosi punti di contatto, ideali e pratici” – ha sottolineato Giovanni Scansani, co-fondatore di VALORE WELFARE – “e grazie alla collaborazione delle aziende che animeranno il Laboratorio siamo convinti che tanto l'una quanto l'altra prassi possano uscirne maggiormente rafforzate in termini non solo concettuali, ma anche operativi, traducendo le conclusioni che raggiungerà il Laboratorio in concreti avanzamenti che le imprese partecipanti potranno adottare al proprio interno”.

“Il Welfare Aziendale, per essere efficace e realmente in grado di raggiungere le sue finalità – conclude **Antonio Manzoni, co-fondatore di VALORE WELFARE** – presuppone sempre il coinvolgimento dei lavoratori ed è quindi, di per sé, una prassi partecipativa. Laddove però la cultura delle imprese sia già caratterizzata dall'attivazione di strumenti di partecipazione diretta dei lavoratori il programma di Welfare Aziendale potrà risultare ancora più robusto ed identificare questi reciproci sostegni e quali variabili vadano considerate è appunto il compito del Laboratorio”.

Alle attività del Laboratorio parteciperanno **10 aziende** e il processo di raccolta dei dati coinvolgerà i referenti HR e un campione significativo dei dipendenti di ciascuna impresa e si concentrerà principalmente su: **1) modello organizzativo; 2) forme di partecipazione diretta dei dipendenti; 3) caratteristiche del Piano di Welfare Aziendale; 4) performance organizzative.**

I risultati della ricerca offriranno spunti di riflessione e concrete indicazioni circa le possibili aree di miglioramento (sia sui processi di Partecipazione Organizzativa, sia su quelli di Welfare Aziendale), che **finora non sono mai stati considerati ed indagati congiuntamente.**