WELFARE 4.0 Martedì 28 novembre 2017 - 16:05

Il Welfare aziendale come valore

L'analisi di Federmeccanica

La nuova stagione del "Rinnovamento Contrattuale" comincia a dare i suoi frutti e Federmeccanica – che di quel cambio "climatico" nelle relazioni industriali è stata l'artefice – ha voluto misurarne gli effetti in un àmbito ritenuto essenziale: il Welfare Aziendale. Il CCNL metalmeccanico, si sa, ha sempre "fatto scuola", ma stavolta quello cui abbiamo assistito è e vuole essere un vero e proprio cambio di paradigma (nel quadro della "grande trasformazione" del lavoro cui stiamo assistendo). E così, tra le importanti novità del recente "Rinnovamento", se la formazione professionale è adesso inquadrata come un diritto soggettivo, quasi come un "diritto di cittadinanza" del lavoratore nell'era post-fordista di "Industry 4.0", un altro tema rilevante, appunto quello del Welfare Aziendale, ha trovato un'agibilità prima non immaginabile all'interno di un contratto nazionale, diventandone uno degli istituti obbligatori (accanto e, ciò che più conta, al pari dei tradizionali "pilastri" della previdenza complementare e dell'assistenza sanitaria integrativa che storicamente rappresentano le basi del welfare d'impresa praticamente in ogni settore).

Alle dinamiche del Welfare Aziendale nelle imprese italiane (e metalmeccaniche in particolare) è stata dedicata la quarta edizione del "Monitor sul Lavoro" realizzato per Federmeccanica da Community Media Research. La ricerca è stata presentata in Assolombarda lo scorso mese di ottobre alla presenza, oltre che della dirigenza federale, anche di Marco Leonardi (Consigliere Economico della Presidenza del Consiglio dei Ministri) e di Tiziano Treu (Presidente Cnel). Il "Monitor" ha coinvolto circa un centinaio di imprenditori e ha campionato poco più di un migliaio di lavoratori verificandone il sentiment intorno alle capacità di risposta del welfare d'impresa, con il focus, ovviamente, concentrato sul settore metalmeccanico. Due i temi sui quali la ricerca si è particolarmente soffermata: da un lato, il grado di diffusione delle prassi di Welfare Aziendale nelle imprese e dall'altro, gli orientamenti e le attese dei lavoratori e degli imprenditori nei confronti di quelle stesse pratiche. L'obiettivo, come recita lo stesso titolo dato alla ricerca, era quello di leggere ed interpretare "Il Welfare come Valore".

Un primo dato positivo viene proprio dalla diffusione delle prassi welfariste: esse, ormai, riguardano oltre la metà delle imprese esaminate (54,2%) e nel 42,7% dei casi hanno preso vita nell'ultimo quadriennio, come a dire che, evidentemente è proprio negli ultimi anni che sono maturati i presupposti perché molte aziende potessero rivedere le proprie strategie di people management (su questo gioca certamente un ruolo la diffusione della cultura del welfare in azienda in "combinato disposto" con le spinte arrivate da un fisco sempre più "amico" di queste iniziative, senza tralasciare, ovviamente, le linee-guida della nuova stagione di "Rinnovamento" che anche nello sviluppo del Welfare Aziendale hanno incardinato il proprio fondamento).

La survey conferma che le aziende metalmeccaniche si caratterizzano per una diffusione delle iniziative di Welfare Aziendale più marcata rispetto a quanto accade in altri settori, ma il "Monitor" ha messo in evidenza anche qualche punto di attenzione. Uno, in particolare, ci sembra importante perché è trasversale ai settori ed alle dimensioni aziendali ed è quindi un tema che interessa tutti: quello del grado di conoscenza della normativa fiscale in materia di Welfare Aziendale da parte di chi, di quelle iniziative, è il naturale beneficiario. E' pur vero che nel settore metalmeccanico il 65,6% dei lavoratori ritiene di essere stato adeguatamente informato dal proprio datore di lavoro circa i servizi di welfare di cui potrà disporre, ma è altresì vero che meno di un lavoratore su due (il 47,1%) è consapevole che quelle iniziative non saranno tassate come un equivalente aumento cash ricevuto in busta paga. Forse il gap dev'essere interpretato alla luce del dato relativo al grado di coinvolgimento dei lavoratori nelle fasi di costruzione dei Piani di Welfare Aziendale: la survey, infatti, evidenzia come, a livello del campione complessivamente analizzato, solo nel 42,3% dei casi le decisioni in materia siano assunte "ascoltando" i beneficiari di quei programmi e ciò o indirettamente, ossia tramite le organizzazioni sindacali (25,3%), o direttamente (17%) tramite specifiche modalità di rilevazione dei bisogni. Questi dati migliorano nel settore metalmeccanico nel quale la "partecipazione" dei lavoratori (diretta o indiretta) alla definizione degli interventi di welfare sale al 50,1% e l'unilateralità aziendale si riduce al 49% (è invece il 57,7% nel campione complessivo).

Su questo c'è da darsi da fare perché questo deficit di conoscenza, una vera e propria asimmetria informativa, spiega come mai datori di lavoro e lavoratori siano ancora piuttosto distanti rispetto al trade off "cash o servizi". Il "Monitor" di Federmeccanica evidenzia, infatti, come l'aumento salariale in denaro sia ancora quello più gradito, anche se fiscalmente meno conveniente (lo è per oltre l'80% dei lavoratori metalmeccanici, mentre un mix tra cash e servizi è auspicato da oltre il 90% degli imprenditori).

Un altro aspetto che impatta sul valore del welfare in azienda è quello connesso alla customizzazione degli interventi rispetto ai bisogni ed alle reali necessità dei lavoratori e delle loro famiglie. Tanto più il Welfare Aziendale è vincolato al preconfezionamento di "pacchetti" e "soluzioni" consumeristiche ideate dall'azienda (o più spesso dai suoi outsourcer, come i provider "piattaformisti"), tanto più la risposta ai bisogni – perché questa sia realmente efficace – sarà compromessa (e non a caso il 57,3% dei metalmeccanici si auspica che le iniziative di Welfare Aziendale siano il più possibile personalizzate).

Diffondere la cultura del Welfare Aziendale, garantire la customizzazione delle risposte alle necessità del singolo e della sua famiglia, sono strade pervie perché "l'adozione di forme integrative per i lavoratori possa costituire un vantaggio per tutti, una win-win solution" – come ha ricordato Fabio Astori, Vice Presidente con delega alla Cultura d'Impresa – e questo perché "esiste una stretta e comprovata correlazione fra benefit in azienda, percezione dei miglioramenti nelle condizioni di lavoro e livello di appartenenza nei confronti dell'impresa". Una considerazione che orgogliosamente sottolinea il dato emerso dalla ricerca, secondo cui qualcosa come l'89,1% dei metalmeccanici è orgoglioso di lavorare per la sua azienda, tant'è che l'83,1% di questi addetti (contro un 75,2% riferito al dato generico del campione analizzato) consiglierebbe ad altri di lavorare in quella stessa realtà produttiva.

Giovanni Scansani, amministratore delegato Valore Welfare srl