



Cooperative di Produzione e Lavoro
associazione nazionale



**“Welfare aziendale:
esperienze d’impresa fra crisi e sviluppo”**

La presente pubblicazione raccoglie i contributi presentati nel corso del Convegno “Welfare aziendale: esperienze d’impresa fra crisi e sviluppo” svoltosi il 16 aprile 2012 presso la Cooperativa Bilancisti di Campogalliano.

Un ringraziamento sentito a tutti i relatori e alle Cooperative presenti in quella sede per il prezioso contributo fornito.

A cura di:

Francesca Zarrì (Responsabile Ufficio Studi Ancpl)

Renato Verri (Responsabile Relazioni Industriali Ancpl)



Indice

1. *Introduzione*
2. *Assistenza sanitaria integrativa nelle politiche di welfare aziendale*
3. *Esperienze e buone pratiche d'impresa:*
 - *Deco Industrie*
 - *Tetrapack Packaging Solutions SpA*
 - *Coopsette*
4. *Uno schema interpretativo*



-
- **Introduzione**
 - *Assistenza sanitaria integrativa nelle politiche di welfare aziendale*
 - *Esperienze e buone pratiche d'impresa:*
 - *Deco Industrie*
 - *Tetrapack Packaging Solutions SpA*
 - *Coopsette*
 - *Uno schema interpretativo*



Introduzione

(Renato Verri, Responsabile Relazioni Industriali Ancpl)

Quando abbiamo pensato di proporre una giornata di riflessione sui temi del *welfare aziendale* alcuni amici, giustamente, hanno voluto, con garbo, farci riflettere sulle loro perplessità.

Una congiuntura economicamente difficilissima innanzitutto, che impone differenti priorità in una larga parte dell'imprenditoria cooperativa; ma anche, conseguentemente, una distratta attenzione su temi come questo, dei quali certo non si disconosce l'importanza, ma che avrebbero potuto trovare momenti più proficui per un loro approfondimento.

Abbiamo però voluto tener fermo questo originario obiettivo per due ragioni sostanzialmente: la prima, quella che bisogna talvolta alzare la testa dagli affari strettamente contingenti e inquadrare tutti gli sforzi dell'oggi anche in una visione prospettica e strategica; la seconda è quella che è nostra convinzione che non si esce dalle crisi senza investire su quei punti, numerosi, che compongono la competitività di un'impresa e ne caratterizzano lo sviluppo futuro.

Il bene più fertile che ha un'impresa sono i suoi uomini (e le sue donne), sono i suoi dirigenti, i suoi quadri, i suoi lavoratori. Che hanno esigenze mutabili rispetto all'età, al genere, al territorio, al loro grado e bisogno di formazione.

Questi lavoratori sono anche cittadini che vivono la loro vita, in azienda e nella società, in maniera sempre più strettamente correlata e complementare. Quando la loro impresa capisce questo e ne soddisfa parte delle loro aspirazioni o bisogni, allora avrà in cambio intelligenza, disponibilità, qualità, dedizione, appartenenza.

Non ci pare poco.

Capire questo significa attivare momenti di *partecipazione* e di *dialogo sociale* con i propri lavoratori, in primis con i propri soci, per ascoltarli e motivarli.

Occorre misurare i loro bisogni, con un attento e metodologico lavoro di indagine, e poi portarli a sintesi condivise, per infine compiere quelle scelte che consentono di allocare le risorse, così scarse e preziose in questi difficili momenti.

E tutto ciò non può esser fatto con approccio caritatevole o peggio ancora paternalistico: il concetto stesso di democrazia economica e di cooperativa ci indirizza verso processi necessariamente e virtuosamente partecipativi.

Abbiamo dei giacimenti di esperienze. Che attendono di essere rivitalizzati e implementati.



Perché nasce una cooperativa di produzione e lavoro? Pensiamoci:

- per salvare il lavoro e, nel tempo, prospettare ai soci un reddito da lavoro dipendente superiore a quanto previsto dai contratti.
- per dare ai propri soci un'assistenza integrativa più specializzata, modulare ed efficace.
- per dare loro un ambiente di lavoro salubre ed ergonomico, attento prima di tutto alla sicurezza, e, perché no, anche ad una mensa di prima qualità.
- per assicurare ai propri lavoratori, anche per tramite i loro contratti collettivi, più tempo e risorse per la loro formazione.
- per pagare loro il primo anno di università, se studiano per contribuire alla crescita della loro cooperativa.
- per aiutarli nei momenti di difficoltà, procurando loro un alloggio quando non arrivano a pagare il mutuo o integrando con un piccolo *plus* economico, da parte di chi rimane, i sussidi di chi invece è costretto, purtroppo, ad andare in cassa integrazione.

Così d'acchito formulato, solo qualche esempio, di quelli che immediatamente ci possono venire in mente; come si possono chiamare questi se non *welfare aziendale*?

Il lavoro di questa mattinata vuole rinfrescare queste idee, dare loro una rinnovata attenzione, significativamente per quello che concerne il processo metodologico che sta alla base delle analisi e delle scelte.

E' nostra convinzione infatti che avere lavoratori coinvolti in un processo partecipativo atto a focalizzare i loro bisogni, differenziati a volte da azienda e da territorio, per contribuire a sentirsi parte attenzionata e viva della propria impresa, possa permettere a quest'ultima di superare meglio i momenti di difficoltà, di affrontare i processi di cambiamento parlando un linguaggio in linea con l'evoluzione sociale ed economica del Paese e di costruire una propria endogena capacità di essere e mantenersi competitiva nel tempo.



-
- *Introduzione*
 - ***Assistenza sanitaria integrativa nelle politiche di welfare aziendale***
 - *Esperienze e buone pratiche d'impresa:*
 - *Deco Industrie*
 - *Tetrapack Packaging Solutions SpA*
 - *Coopsette*
 - *Uno schema interpretativo*



Assistenza sanitaria integrativa nelle politiche di welfare aziendale

(Patrizia Pirazzoli, Presidente Dircoop)

Per welfare aziendale, come e' noto, si intende l'insieme dei servizi e delle iniziative che i datori di lavoro realizzano a favore dei lavoratori, sia con regolamentazione autonoma che con accordo con le organizzazioni sindacali.

Le iniziative di welfare aziendale non richiedono sempre e solo l'impiego di risorse finanziarie.

L'approccio culturale e organizzativo di valorizzazione nella gestione delle risorse umane, mette in campo tutte quelle "attenzioni" che favoriscono il benessere del lavoratore.

"Attenzione" significa capacita' di ascolto, di osservazione, di interventi sull'organizzazione del lavoro che consentano una migliore conciliazione tra il tempo di lavoro e quello di vita.

L'esperienza cooperativa e' da sempre ricca di queste iniziative non sempre raccontate e sistematizzate.

Negli anni sessanta e settanta l'organizzazione cooperativa si occupava generalmente del benessere dei soci e dei lavoratori in una ottica sociale indifferenziata.

Gli interventi piu' comuni in quel periodo erano prevalentemente indirizzati: alla mensa, al trasporto collettivo, alle colonie, alle borse di studio e ai test scolastici, ai sussidi, alle convenzioni per aspetti ricreativi ecc...

Le forme di carattere sanitario, sostanzialmente circoscritte al lavoratore, consistevano in controlli preventivi non obbligatori.

Negli anni novanta, con il miglioramento generale delle condizioni di lavoro, lo sviluppo della contrattazione autonoma cooperativa, iniziano a trovare definizione nuovi istituti quali la previdenza complementare e le forme di assistenza sanitaria integrative del Sistema Sanitario Nazionale con caratteristiche retributive o di benefit, in allineamento al mercato del lavoro.

Alcune imprese erogano per i quadri anche forme di assistenza quali il caso morte qualunque causa e l'invalidita' permanente da malattia, forme collettivamente previste per l'area dirigenziale.



Restringendo la nostra riflessione all'assistenza sanitaria, nella cooperazione possiamo individuarne alcuni tratti:

- la prima regolamentazione contrattuale collettiva di livello regionale emiliano-romagnolo nasce trenta anni fa per i dirigenti, in ritardo rispetto alle altre forme d'impresa;
- lo sviluppo per i quadri si registra dalla fine degli anni novanta;
- negli ultimi dieci anni, la previsione in molte contrattazioni cooperative di livello nazionale, si estende a tutti i lavoratori;
- nel settore della produzione e lavoro, l'assenza di disciplina dell'istituto in alcuni importanti C.C.N.L., ha favorito lo sviluppo di forme definite a livello aziendale, particolarmente integrate con le politiche delle risorse umane praticate;
- le forme definite a livello aziendale prevedono sempre la possibilità per il singolo lavoratore di estendere le prestazioni ai componenti del nucleo familiare (coniuge/convivente, figli fiscalmente a carico o entro il ventiseiesimo anno di età), i cui costi restano generalmente a carico del lavoratore richiedente;
- le imprese tendono, anche con forme differenziate nelle prestazioni e nei costi, ad estendere a tutti i lavoratori l'assistenza sanitaria (soci e lavoratori);
- il range di costo per lavoratore iscritto va mediamente dai 245,00 ai 2.000,00 euro, costo normalmente superiore a quello definito dalle regolamentazioni di livello nazionale dai 60,00 ai 1.100,00 euro;
- a livello aziendale si "confezionano" gli interventi sia sulle disponibilità delle risorse, che sulle caratteristiche dei lavoratori a cui si rivolgono (età, sesso ecc..), cercando di non frammentare troppo le integrazioni previste;
- normalmente l'erogazione delle prestazioni da parte dei Fondi Sanitari negoziali, avviene tramite convenzionamento assicurativo.



Possiamo affermare che l'assistenza sanitaria integrativa ha assunto una significativa rilevanza all'interno del welfare aziendale cooperativo, sia in termini di destinazione di risorse, che per il grado di soddisfazione percepito tra i lavoratori.

Dal 2013 circa **200.000** (40%) **lavoratori legacoop** avranno diritto ad una forma di assistenza sanitaria integrativa per effetto delle contrattazioni collettive nazionali. A livello della nostra Regione la percentuale supera il **55%**. **Una riflessione di carattere generale si impone.** La **spesa sanitaria privata** in Emilia-Romagna e' attorno al **23-24%** della spesa sanitaria totale.

La spesa privata annua supera i 30 miliardi di euro di cui circa il 16-17% per fondi sanitari negoziali, casse, mutue e assicurazioni del ramo malattia e vita. I costi sanitari complessivi sono tendenzialmente in aumento, anche nella quota a carico delle famiglie. Nel progettare le forme sanitarie integrative a livello aziendale occorre avere presente che parliamo di garanzie che nel medio periodo, sia per il maggiore l'utilizzo da parte dei lavoratori, che per le crescenti inefficienze del Servizio Sanitario Nazionale, sviluppano sensibili incrementi di costo. **Occorre un approccio realmente integrativo e non sostitutivo.**

Quando si stipulano accordi collettivi in materia, occorre convergere con il Sindacato su alcuni punti fondamentali:

- **non scardinare** il S.S.N., operando per un corretto equilibrio tra pubblico e privato;
- **valorizzare** le prestazioni non riconosciute dal pubblico;
- **favorire** il convenzionamento con le strutture pubbliche ove presenti e se qualificate;
- **utilizzare** gli strumenti cooperativi già presenti e accreditati (fondi sanitari integrativi) eventualmente riorganizzandoli su base intersettoriale e intercategoriale;
- **privilegiare** la qualità del servizio e ove possibile la territorialità (competenza regionale della sanità);
- **prevedere** la modularità delle prestazioni erogate se definite nazionalmente (le esigenze di un lavoratore emiliano-romagnolo non sono le stesse ad esempio di un lavoratore campano per le diversità di accesso al servizio pubblico, così come le esigenze di popolazioni giovani o femminili sono diverse da quelle di popolazioni più mature);
- **evitare** le sovrapposizioni e gli inutili costi.



I lavoratori, che fruiscono da tempo di forme sanitarie integrative, si preoccupano di come poterle mantenere dopo il pensionamento. Una attenta riflessione va alle forme di assistenza per stati di non autosufficienza (long term care). **L'ultra attività delle prestazioni è regolata a livello nazionale collettivo solo per i dirigenti.** Occorre prevedere in prospettiva all'interno dei regolamenti o accordi questa opportunità per tutti i lavoratori, **ma i costi rappresentano una variabile tutt'altro che trascurabile in termini di sostenibilità.**

Gli strumenti

I Fondi Sanitari Integrativi che operano negli ambiti di intervento stabiliti dal D.LGS. N. 502 del 1992 e dal DM 27.10.2009, garantiscono agli iscritti, per le forme previste da regolamenti o accordi sindacali, la deducibilità fiscale nel limite massimo annuo **di euro 3.615, 20.** Le sopracitate disposizioni di legge prevedono, tra le altre, che **almeno il 20%** delle risorse vincolate dal Fondo Sanitario, sia destinato all'erogazione di prestazioni di assistenza odontoiatrica, di assistenza socio-sanitaria rivolta a soggetti non autosufficienti e a prestazioni finalizzate al recupero di soggetti temporaneamente inabilitati da malattia o infortunio. La deducibilità fiscale, il contributo di solidarietà del 10% e non quello ordinario sui contributi a carico del datore di lavoro versati ai fondi sanitari (casce e mutue), la percezione immediata dell'alto contenuto sociale, in particolare quando ricomprende anche la famiglia, rende l'assistenza sanitaria integrativa uno tra gli interventi più graditi ai lavoratori. La situazione economica e finanziaria, la crisi dello stato sociale e dei ceti medi, la necessità di ridurre la spesa pubblica, un Sistema Sanitario Nazionale meno efficiente, alimentano in generale la necessità di sicurezza. Il movimento cooperativo, sia in qualità di datore di lavoro che di fornitore di servizi sociali e sanitari, supportato da Compagnie di Assicurazioni specializzate in materia, potrà forse offrire non solo una grande risposta di qualità ai suoi soci e lavoratori, ma anche alla collettività del nostro territorio se saprà integrare e valorizzare le nostre esperienze sociali e imprenditoriali nel settore.



-
- *Introduzione*
 - *Assistenza sanitaria integrativa nelle politiche di welfare aziendale*
 - ***Esperienze e buone pratiche d'impresa:***
 - *Deco Industrie*
 - *Tetrapack Packaging Solutions SpA*
 - *Coopsette*
 - *Uno schema interpretativo*



“Welfare aziendale: esperienze d’impresa fra crisi e sviluppo”

Giorgio Dal Prato
Amministratore Delegato Deco Industrie



- Prodotti alimentari da forno e detersivi
- Marchi propri, della Gdo e di grandi industrie
- 3 stabilimenti a Ra e Fo
- 103 milioni € fatturato
- 118 milioni di confezioni (325.000 al giorno)
- 250 persone, 350 a Natale e Pasqua

Realizzare prodotti sicuri, che soddisfino i Consumatori, i requisiti dei Clienti e di Legge.

Assicurare lo **sviluppo socio-economico** attraverso:

- analisi dei mercati e dei fabbisogni interni
- vantaggi competitivi sostenibili
- investimenti in nuova tecnologia
- miglioramento continuo di prodotti e processi
- sicurezza e crescita professionale delle persone
- ascolto e comunicazione interna ed istituzionale
- sistemi di gestione certificati
- riduzione dell'impatto ambientale

Al fine di ricompensare gli stakeholder e creare valore per le generazioni future.

Lo stato è il primo responsabile del benessere dei cittadini



- il debito pubblico nei prossimi anni non si ridurrà
- i governi, a fronte di risorse pubbliche calanti, trasferiranno i rischi agli individui

Si accentua l'esigenza
di approntare delle azioni per
rispondere ai bisogni crescenti
della società e di una cultura imprenditoriale
in cambiamento, che pone sempre più le **persone**
al centro, come elementi competitivi
di qualificazione dell'impresa,
piuttosto che come centro di profitto

Le migliori aziende attirano talenti e motivano i lavoratori



- Con politiche sociali: ispirate dalla responsabilità sociale d'impresa
- Integrano i redditi: con incentivi non strettamente monetari, ma di grande valore economico, più coinvolgenti dal punto di vista emotivo

La Cooperazione è chiamata a sostenere il welfare sociale interno

Bilanciando:

- Mantenimento occupazionale e Qualificazione della gestione del personale
- Aumentando competitività e attrattività dell'impresa



Le cooperative di Produzione e lavoro sono chiamate ad andare oltre



A migliorare il benessere sociale in almeno tre direzioni:

1. Garantire ai soci un **reddito da lavoro** superiore ai CCNL
2. Porre i soci in grado di far fronte ad alcune **evenienze** socio-economiche, che altrimenti li condurrebbero verso condizioni critiche
3. Proporre un insieme di **servizi sociali** della migliore qualità disponibile

Qualificazione dei soci

al centro dei processi di cambiamento



La possibilità di
mantenerci competitivi nel tempo,
dipende dalla nostra capacità
di affrontare i processi di cambiamento,
coerentemente
con l'evoluzione sociale ed economica
del Paese

- per questo dedichiamo tempo e risorse alla formazione e alla crescita professionale dei soci, dei consiglieri e dei dirigenti,
- così come alla qualità e alla trasparenza degli strumenti di comunicazione in un'ottica di Welfare sociale

La speranza è accrescere:

- la soddisfazione e produttività dei soci e
- il ritorno dell'investimento nel tempo

Il primo passo



- E' misurare **bisogni** e allocare **risorse** rispetto alle **diverse necessità** dei soci
- Ogni **individuo** è generalmente in grado di precisare quale insieme di beni o servizi gli conceda il maggior benessere
- Ma dovendo giudicare quali convengano maggiormente ai soci **collettivamente**, nasce la difficoltà che il benessere di qualcuno contrasti col benessere di qualcun altro

È necessario compiere delle scelte



- Possibilmente in modo **non discrezionale**
- I servizi e le prestazioni del welfare aziendale, non devono dipendere dalla volontà dell'ente donatore, come nel caso dei sistemi privati di carità
- Devono essere forniti in modo da limitare la discrezionalità di coloro che li forniscono

“Sostenibilità e ascolto”



Sono alla base di tante decisioni in ambito sociale e una modalità strategica, per rendere più dinamico e funzionale il rapporto con il socio e i portatori di interesse e porre le basi del ricambio generazionale

Occorre modulare

le esigenze dei lavoratori con le strategie aziendali



Nel piano strategico
abbiamo identificato 3 linee guida,
da adottare in ogni ambito strategico aziendale
con una prospettiva di sviluppo nel mercato:

– **Sostenibilità**

– **Ascolto**

– **Ambiente**

.

Linee guida e ambiti Piano Strategico



Il welfare aziendale Deco



- è l'esito di un approccio che prevede l'attivazione di un **comitato sociale e canali di ascolto**
- attraverso i quali si rilevano in maniera sistematica i **bisogni sociali sostenibili** a cui si cerca di dar **adeguata risposta formalizzata e ad hoc** (cioè si traduce in azioni documentate di gestione)

Linee guida	Azioni strategiche	Modalità operative
<ul style="list-style-type: none">• Sostenibilità del legame tra soci e cooperativa	<ul style="list-style-type: none">• Promozione iniziative per sostenibilità sociali e culturali• Allargamento mutualità: porte aperte a nuovi soci e nuovi prodotti e servizi	<ul style="list-style-type: none">• Tutela della salute:<ul style="list-style-type: none">– Prevenzione sanitaria (<u>Mutua futura</u>)• Tutela risparmio:<ul style="list-style-type: none">– Prestito sociale con tassi generosi• Mantenimento potere di acquisto:<ul style="list-style-type: none">– Spaccio e <u>mensa aziendale di qualità</u>– Convenzioni esterne– <u>Maggiore retribuzione</u> rispetto a CCNL• Mobilità sociale:<ul style="list-style-type: none">– <u>Borse studio</u> studenti figli di soci– Abbonamenti teatri e cinema– Gite UE ed eventi sociali (tornei, bici, party)• Risoluzione problemi specifici:<ul style="list-style-type: none">– <u>Prestiti a soci in temporanea difficoltà</u>– Regali di nozze/ nascite per i soci– <u>Foresteria transitoria</u>

Piano strategico 2012-2014

Strategie
Sociali



Linee guida	Azioni strategiche	Modalità operative
<ul style="list-style-type: none">• L'Ascolto per rendere più dinamico e funzionale il rapporto con il socio	<ul style="list-style-type: none">• Incontri periodici• Progetto giovani	<ul style="list-style-type: none">• Incontri di stabilimento con AD e Presidente• Proposte miglioramento dal Comitato Sociale• Iniziative di cooperazione provinciali/ regionali• Favorire il ricambio generazionale• Progetto Generazioni in Deco
<ul style="list-style-type: none">• Ambiente	<ul style="list-style-type: none">• Coinvolgimento Comunità locali• Erogazioni per attività di beneficenza e solidarietà	<ul style="list-style-type: none">• Incontri con scuole• Sponsorizzazioni sportive, culturali e ambientali• Contributi in merce a comunità locali• Donazioni a richiesta


Welfare aziendale fra crisi e sviluppo

La possibilità di
mantenerci competitivi nel tempo,
dipende dalla nostra capacità
di **affrontare i processi di cambiamento,**
coerentemente
con **l'evoluzione sociale ed economica**
del Paese

Welfare aziendale: l'esperienza Tetra Pak

Gianmaurizio Cazzaroli
Responsabile RU Tetrapack Packaging
Solutions SpA



A glowing blue pyramid is centered in the image, set against a dark blue night sky filled with numerous bright, multi-pointed stars. The pyramid's side is illuminated, revealing a world map with continents in various colors (green, yellow, red, blue). The pyramid appears to be floating or glowing in space.

*“The most
important food
science
advancement
of the 20th
Century.”*

Institute of Food
Technologists 1989



Una realta' globale, che lavora localmente

- ▶ Presente in piu' di 170 nazioni distribuite sui cinque continenti
- ▶ 43 stabilimenti per la produzione del materiale di imballaggio
- ▶ 11 centri di R&D
- ▶ 21,812 dipendenti
- ▶ Numero di pacchetti Tetra Pak venduti nel 2011 (milioni): 167,000





Tetra Pak Packaging Solutions Spa

Modena Site

Attività':

Produzione, ricerca e sviluppo macchine confezionatrici per liquidi alimentari.

Modena site facts & figures





Core Values

OUR CORE VALUES

FREEDOM & RESPONSIBILITY

We have the freedom to take initiative and act decisively in the best interests of Tetra Pak and our customers. We take responsibility for our actions and contribute to the communities in which we operate.

OUR CORE VALUES

QUALITY & INNOVATION

We do not compromise on quality. We relentlessly drive for better, fit-for-purpose solutions and breakthrough innovations.

OUR CORE VALUES

PARTNERSHIP & FUN

We respect and rely on one another and all our stakeholders for exceptional results. We enjoy working together and celebrating our achievements.

OUR CORE VALUES

CUSTOMER FOCUS & LONG TERM VIEW

We ensure we add value and inspire our customers because we recognize that they come to us by choice. We dare to lead with a focus beyond tomorrow and take opportunities to learn and grow.



Le persone in Tetra Pak fanno la differenza...

... sono la nostra ricchezza,
il nostro vantaggio competitivo





Ascoltare

- Employee Engagement Survey
- Support function Survey
- Focus group
- Idea management tool

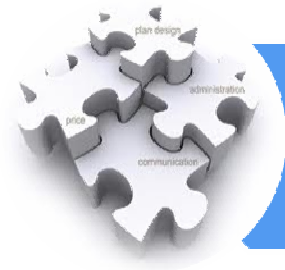




I principi



Sistema di misurazione dei risultati



**Orientamento alla flessibilità
spazio - temporale**



**Nuove tecnologie per un
nuovo modo di lavorare**



Le persone fanno la differenza

- **Orario flessibile / Part time / Tele-working**





Distance work

Possibilita' di lavorare da casa o altrove

La società ha attuato una serie di misure per dare a tutti i dipendenti l'opportunità di lavorare da casa o altrove.

- Laptop a tutti i dipendenti
- Schede di connessione UMTS disponibili attraverso un tool di prenotazione
- Telefoni cellulari disponibili attraverso un tool di prenotazione
- Policy dedicata



Le persone fanno la differenza

• Orario flessibile / Distance work





Le persone fanno la differenza

- Orario flessibile / Part time / Tele-working
- **Parents program**





Parents program



Una guida ai manager per gestire i congedi parentali



Aiuta il manager a gestire tutto il periodo dei congedi parentali

Aiuta il/la dipendente a essere informata e non sentirsi abbandonata dall'azienda durante i periodi richiesti di congedo parentale



Le persone fanno la differenza

- Orario flessibile / Part time / Tele-working
- Parents program
- **Portale Worklife Balance**





WLB portal

**work-life
balance**

WorkLife Balance

more for me, more for Tetra Pak

Home News F.A.Q. sara.spinelli@tetrapak.com (Esci)

AREA PERSONALE

- Nucleo Familiare
- I tuoi acquisti
- I tuoi benefit
- Servizio assistenza

BENEFIT PLAN 2.0

TIME SAVING

MOBILITY

CARE SERVICES

JOIN NETWORK

LOCAL SHOPPING

HELP DESK


Home


Scopri le opportunità che Tetra Pak Modena ha messo a tua disposizione per aiutarti a conciliare la vita lavorativa e quella privata.


BENEFIT PLAN 2.0
Compensate your needs 

TIME SAVING
Make the most of your time 

MOBILITY
Look for the smartest route 

CARE SERVICES (People / House care)
Support when and where you need it 

JOIN THE NETWORK
Manage your subscription to Tetra Pak gym, groups and kindergarten 

LOCAL SHOPPING
Your badge gives you advantages 

numero verde
800.12.64.63
Lun - Ven 9-13 / 14.30-18

livechat

assistenza



Care emergency

Servizi il cui costo e' sostenuto dall'azienda



WorkLife Balance

more for me, more for Tetra Pak

Home News F.A.Q. elisa.fattori@tetrapak.com (Esci)


- AREA PERSONALE
- BENEFIT PLAN 2.0
- TIME SAVING
- MOBILITY
- CARE SERVICES
 - Baby Sitter
 - Operatore socio assistenziale
 - Operatore socio sanitario
 - Care Emergency**
 - House Care
 - Pulizie per la casa
- LOCAL SHOPPING
- HELP DESK

numero verde
800.12.64.63
Lun - Ven 9-13 / 14.30-18

livechat

assistenza

Care Emergency - Cos'è il Care Emergency



Tetra Pak Modena ha istituito un servizio di emergenza cui possono accedere solo i dipendenti di Modena. Il costo del servizio sarà sostenuto da Tetra Pak.

Quando attivare il Care Emergency?

Se a causa di impegni di lavoro improvvisi siete in difficoltà nella gestione di persone che dipendono da voi, ad esempio bambini, anziani o diversamente abili, potete accedere ai servizi di baby sitter, badanti e infermieri ed il costo del servizio sarà sostenuto da Tetra Pak.

La definizione di emergenza è soggettiva, ciascun dipendente è invitato a valutarla in base alla propria situazione. L'azienda è certa che ciascuno agirà nel rispetto del nostro Core Value Freedom & Responsibility.

Per ulteriori informazioni contatta il WorkLife Balance - mo.worklifebalance@tetrapak.com

Tetra Pak si riserva il diritto di controllare il corretto utilizzo del servizio.

Questo è un progetto pilota realizzato grazie ai fondi erogati attraverso i contributi dell'art.9 Legge 53/00 e si conclude a Settembre 2011. L'azienda si riserva di valutare l'eventuale proseguimento di queste attività.

Per prenotare i servizi cliccate qui:

- Baby Sitter
- Operatore socio sanitario
- Operatore socio assistenziale



Le persone fanno la differenza

- Orario flessibile / Part time / Tele-working
- Parents program
- Portale Worklife Balance
- **Attività' culturali e ricreative**





Attività' culturali e ricreative

JOIN THE NETWORK

Manage your subscription to Tetra Pak gym, groups and kindergarten



Art Club

Metti a frutto le tue doti artistiche



Gruppo solidarietà

Insieme per un gesto concreto



Gruppo sportivo

Condividi la tua passione per lo sport





Le persone fanno la differenza

- Orario flessibile / Part time / Tele-working
- Parents program
- Portale Worklife Balance
- Attivita' culturali e ricreative
- **Asilo nido**





Asilo nido aziendale



In collaborazione con il Comune di Modena
-12 posti riservati alle liste comunali





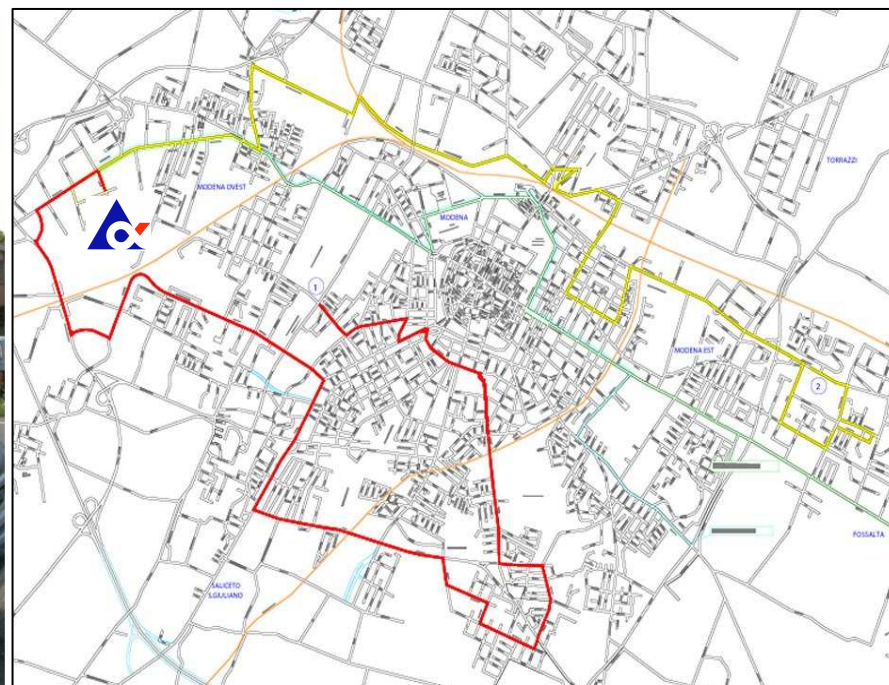
Le persone fanno la differenza

- Orario flessibile / Part time / Tele-working
- Parents program
- Portale Worklife Balance
- Attivita' culturali e ricreative
- Asilo nido
- **Bus navetta**





Servizio Bus-Navetta



Attualmente completamente integrato nella rete urbana locale



Le persone fanno la differenza

- Orario flessibile / Part time / Tele-working
- Parents program
- Portale Worklife Balance
- Attivita' culturali e ricreative
- Asilo nido
- Bus navetta
- **Piano Benefit**

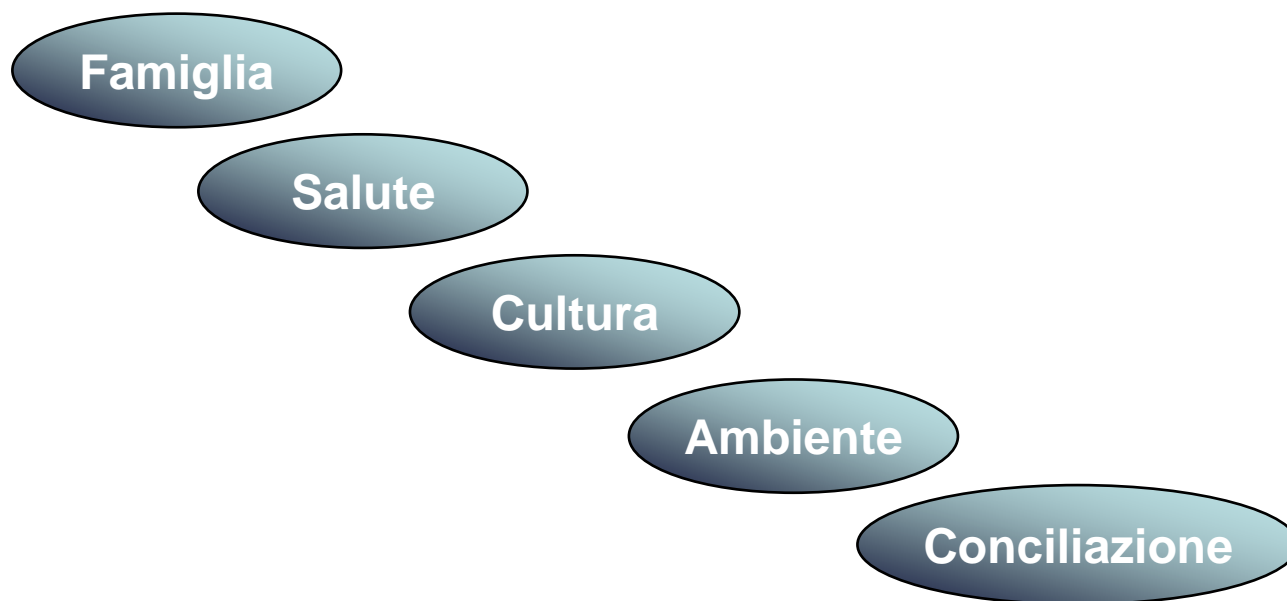




Le persone fanno la differenza

Filosofia e valori

Il Piano Benefit riservato ai dipendenti è mirato al supporto alle attività sociali e culturali proprie e della propria famiglia, allo sviluppo delle conoscenze del dipendente, e ad una offerta assicurativa sempre più completa.





BENEFIT PLAN 2.0

Compensate your needs



Life

Ci prendiamo cura di te, sempre



Trasporto Pubblico

Per una mobilità sostenibile



iBen

Innovazione tecnologica a casa propria

Fixed



Asilo Nido & Scuola d'Infanzia

Cura e assistenza dei più piccoli



Spese Mediche

Un supporto per le spese mediche tue e della tua famiglia



Studio & Sport

Mente e corpo sempre in allenamento



Piano Pensione

Metti al sicuro il tuo futuro

Flexible



Le persone fanno la differenza

- Orario flessibile / Part time / Tele-working
- Parents program
- Portale Worklife Balance
- Attivita' culturali e ricreative
- Asilo nido
- Bus navetta
- Piano Benefit
- **Summer Job**
Periodo di stage di 4 settimane dedicato ai figli dei dipendenti (eta' compresa tra 16-25 anni)





Art.9 Legge 53/2000

Tetra Pak protegge la bontá dei suoi collaboratori

**work-life
balance**

corso V. Emanuele II 85
46100 Mantova (IT)
tel. e fax +39 0376_288416
www.variazioni.info



 **muoversi**
<http://www.muoversi.net>

Deloitte.



Indicatori

- ▶ Absenteeism index:

Overall **TPP Mo 4.6** vs Federmeccanica **7.5**

Ill& acc **TPP Mo 1.9** vs Federmeccanica **4.8**

- ▶ Employee Engagement index:

EE index **TPP Mo 93** vs TP overall **91**

Meet personal family needs **TPP Mo 84** vs TP overall **81**

- ▶ Performance Index:

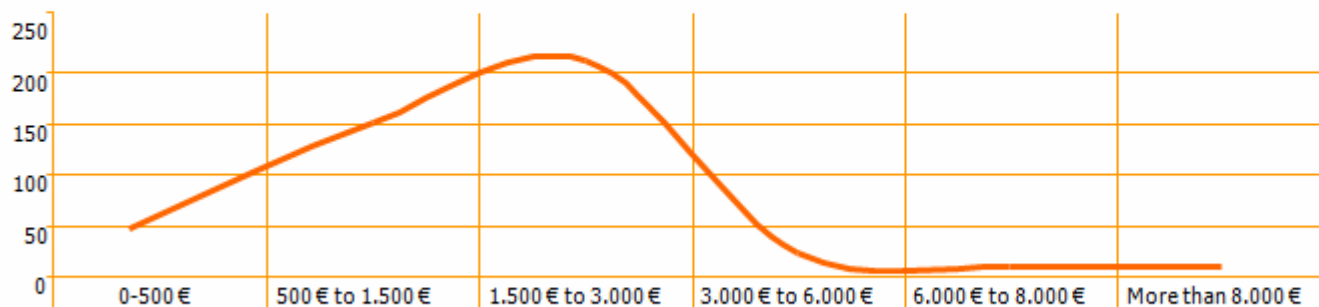
Average IOs **TPP Mo 3.8**



Survey sul progetto WLB

Percezione del valore ricevuto dai dipendenti

24. Think about the economical support provided by Benefit Plan and WorkLife Balance initiatives, how much do you think you can save annually?



	count
0-500 €	50
500 € to 1.500 €	143
1.500 € to 3.000 €	202
3.000 € to 6.000 €	15
6.000 € to 8.000 €	1
More than 8.000 €	1
TOT	412

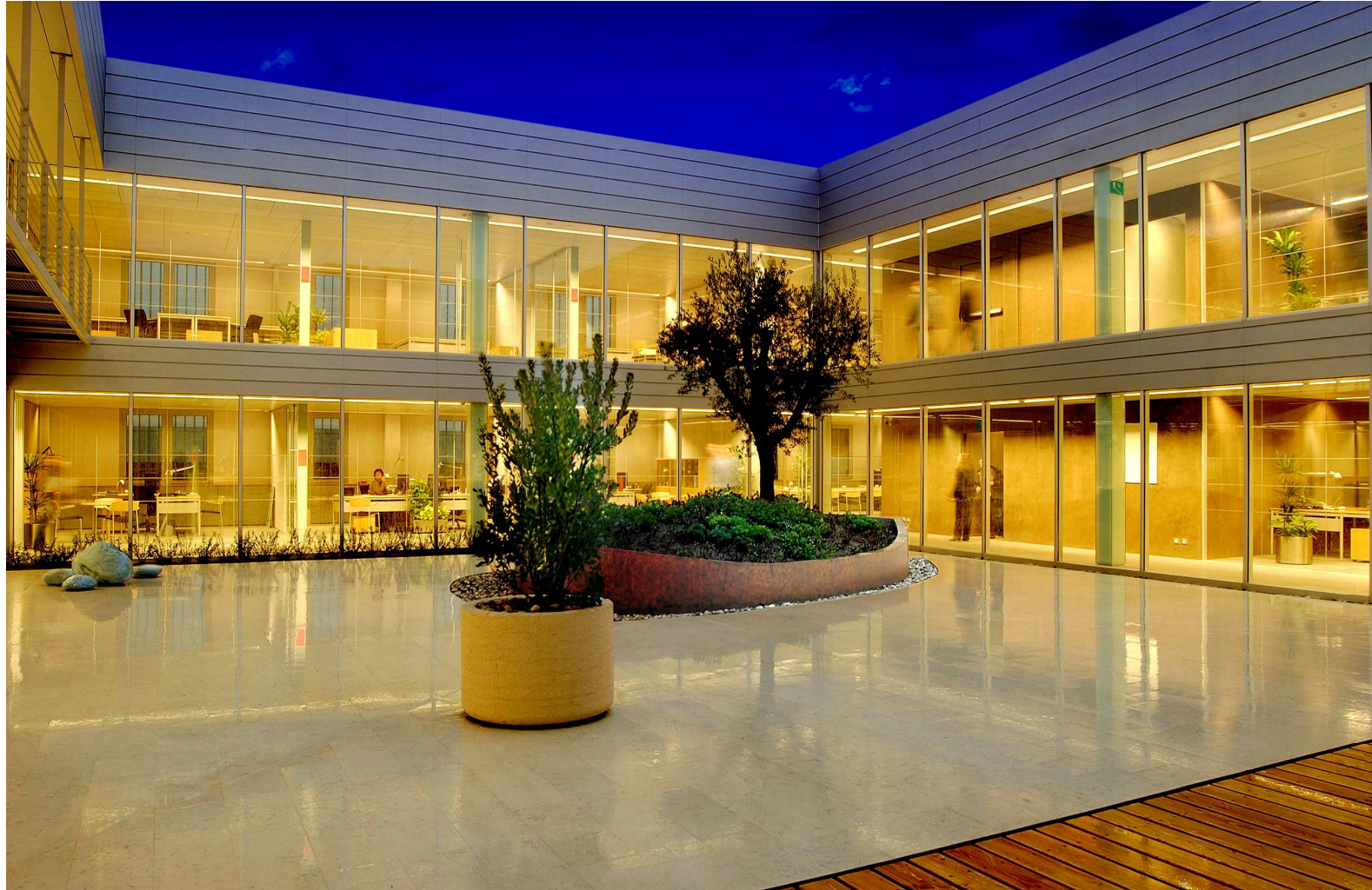


Fiducia





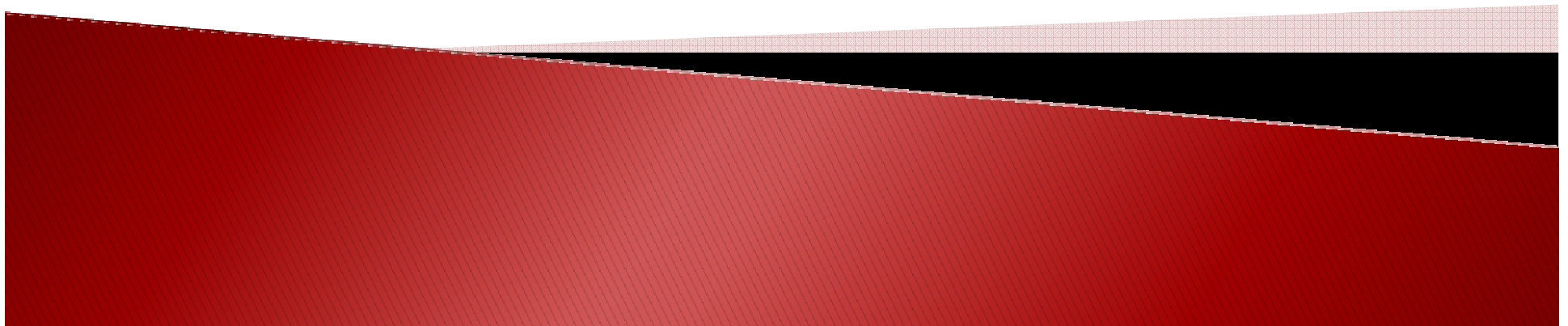
Trasparenza





Il welfare aziendale in Coopsette

Silvano Cavazzoni
Direttore Personale Coopsette



Coopsette Società Cooperativa

- Coopsette nasce nel 1977, dalla fusione di sei cooperative di produzione e lavoro della provincia reggiana.
- Oggi Coopsette è un'impresa plurisettoriale che opera prevalentemente nella realizzazione di grandi **interventi infrastrutturali**, sia in concessione che in appalto, e su **progetti di trasformazione di aree urbane**.

coopsette 

methis



TELEYA

Coopsette Società Cooperativa

Alcuni dati:

- Valore della produzione 2011: 500 milioni di €
- Unità produttive: 5 stabilimenti fissi + mediamente 20/30 cantieri contemporaneamente
- Organico: 870 addetti
- Soci lavoratori: 565 (65% degli addetti)
- CCNL applicati: 3 (Coop. Edili, Coop. Metalm.che, Dirigenti Coop.)
- Contratti Integrativi Provinciali applicati: 12 (media annua)
- Contratto Integrativo Aziendale: 1 per i settori metalmeccanici (Methis e Teleya)
- Accordi Aziendali con tutte le RSU in tema di valutazione e riconoscimento di professionalità e merito.

coopsette 

Coopsette Società Cooperativa



Il welfare aziendale in Coopsette

- Da sempre Coopsette ha previsto ed erogato «misure» finalizzate a dare risposte a «bisogni sociali» dei propri lavoratori (soci e dipendenti), proponendosi di migliorare complessivamente la loro qualità della vita.
- La grave crisi economica in atto dal 2008, ha indotto Coopsette a riflettere sul proprio sistema di «welfare aziendale»:
 - progressiva erosione delle risorse a disposizione dello «stato sociale»,
 - diminuita «capacità di spesa» di tante famiglie,
 - esigenza di utilizzo parsimonioso delle «risorse» da parte della Cooperativa.



Il welfare aziendale in Coopsette

La «scala dei bisogni» dell'uomo



Maslow



**risorse
aziendali**



**Priorità per i
bisogni
«primari»**

Il welfare aziendale in Coopsette

La «madre» di tutte le misure:

Impegno della Cooperativa a tutelare al massimo la continuità occupazionale (e quindi di reddito) dei propri lavoratori



Gestioni orarie flessibili convenute con le OO.SS.

Forte limitazione del turnover in ingresso

Riqualficazioni professionali

Mobilità infrasettoriali temporanee

Spostamenti infrasettoriali definitivi

Tra il 2008 e il 2011 nessun lavoratore è stato interessato da ammortizzatori sociali, con la sola eccezione di 32h/pc di Cig-O in un settore di 140 addetti.

Il welfare aziendale in Coopsette

Misure di sostegno economico:



1. Possibilità, per il lavoratore (in forza da più 3 anni) che deve affrontare spese straordinarie (diverse da quelle previste dall'art. 2120 c.c.), di ottenere un'**anticipazione del TFR**.



2. SOLO PER I SOCI: prestito personale sino ad un massimo di 5.500€, da restituire in 20 mesi a tasso agevolato;

3. SOLO PER I SOCI: prestito prima casa, sino ad un massimo di 30.000€, da restituire in 10 anni a tasso agevolato.

Il welfare aziendale in Coopsette

Tutela sanitaria integrativa al SSN:

1. Tramite l'adesione aziendale a Mutua Nuova Sanità, Coopsette assicura gratuitamente a tutti i Soci un'ampio ventaglio di assistenze sanitarie:

- a) Visite specialistiche ed esami diagnostici presso strutture convenzionate, con pagamento limitato ad una franchigia (25-35€) - Massimale di disponibilità: 5.000€/Anno per nucleo familiare
- b) Rimborso integrale dei ticket sanitari in caso di visite specialistiche e accertamenti diagnostici in ambito SSN – Massimale di disponibilità: 1.300€/Anno per nucleo familiare;
- c) Rimborso integrale dei ticket sanitari iper gravidanza – Massimale di disponibilità: 500€/Anno per nucleo familiare;
- d) Medico d'urgenza: Consulenza 24 ore su 24 + possibilità di richiedere sino a 5 visite mediche all'anno presso il proprio domicilio (in giorni festivi, prefestivi e di notte);
- e) In caso di fratture che comportino immobilizzazione: Invio di un infermiere o di un fisioterapista al proprio domicilio (prestazioni gratuite per 1h/giorno per 7gg) + invio di una collaboratrice domestica (prestazioni gratuite per 6h/settimana per 2 settimane);
- f) Eccetera. ...

2. Figli e coniuge del Socio possono aderire al costo annuo di 65 e 67€.

3. I Dipendenti (i loro figli e coniuge) possono aderire al costo annuo di 88 – 82 e 85€.



Valore di mercato della polizza: 350€/anno

Il welfare aziendale in Coopsette

Approccio *friendly* alla previdenza complementare:

1. Sin dalla sua istituzione (anno 2000) Coopsette, con specifiche iniziative di informazione e di sensibilizzazione adottate di concerto con le Rappresentanze Sindacali, ha favorito l'adesione dei propri lavoratori al Fondo Pensione Cooperlavoro.

2. Annualmente il CdA delibera, a favore dei Soci iscritti, un contributo aggiuntivo rispetto a ciò che è dovuto in base ai contratti collettivi.

Tasso di adesione alla Previdenza Complementare	
Categoria di lavoratori	% su aventi diritto
Italia - Dipendenti settore privato	27,8
Soci e Dipendenti di Coop.ve di P.L.	25
Soci e Dipendenti di Coopsette	68,2

Il welfare aziendale in Coopsette

Assistenza alle persone anziane e non autosufficienti:

I lavoratori di Coopsette aderenti a Mutua Nuova Sanità possono aderire (costo annuo: 32€) al **Servizio Prontoserenità** offerto in collaborazione con la **Fondazione EasyCare**. Prontoserenità mette a disposizione degli iscritti, a **prezzi convenzionati**, una serie di servizi rivolti ai **familiari anziani e non autosufficienti**:

- ✓ Servizi di orientamento e consulenza alla famiglia
- ✓ Teleassistenza e telesoccorso
- ✓ Assistenza domiciliare infermieristica
- ✓ Servizio di assistenza familiare (c.d. badanti)
- ✓ Soluzioni di residenzialità (r.s.a. – alloggi protetti – ecc.)
- ✓



Il welfare aziendale in Coopsette

Misure di sostegno alla genitorialità:

1.SOLO PER I SOCI: contributo una tantum di **1.500€** alla nascita di ogni figlio. Adozioni e affidi sono equiparati.

2.SOLO PER I SOCI: contributo triennale di **1.200€/anno** al compimento dei primi 3 anni di età di ogni figlio. Adozioni e affidi sono equiparati. La finalità è quella di aiutare la famiglia nel sostenere le spese di frequenza dell'Asilo Nido o (in alternativa) le spese generali di accudimento del figlio.

3.Congedo di maternità: Integrazione al **100%** del trattamento economico di legge (80% Inps) per i mesi di astensione obbligatoria dal lavoro.

4.Orario di lavoro scorrevole: al rientro dal congedo di maternità o di quello parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre può ottenere, salvo inconciliabili esigenze organizzative aziendali, di modulare l'orario di lavoro in base alle esigenze di accudimento del figlio, intervenendo su orario di ingresso e/o uscita e sulla durata della pausa pranzo. Questa misura può accompagnarsi alla riduzione della durata dell'orario di lavoro giornaliero, fruendo dei «riposi ex allattamento» (fino al compimento del 1° anno di età) o dei permessi individuali retribuiti. Questa gestione può essere mantenuta sino al compimento del 3° anno di età del figlio.

Il welfare aziendale in Coopsette

Strumenti di bilanciamento tra lavoro e vita privata:

1.Part Time: è uno strumento ampiamente utilizzato in Azienda. Il **7,3%** dei lavoratori di Coopsette sono a part time (*a livello nazionale, nel settore dell'Industria, gli occupati a p.t. sono il 6,5% ca.*). E' utilizzato prevalentemente dalle lavoratrici (80% ca.) e a livello impiegatizio (70%). Le ragioni principali di ricorso al P.T. sono: accudimento dei figli, assistenza a genitori anziani non autosufficienti, riduzione dei carichi di lavoro a seguito di sopravvenuta riduzione dell'idoneità al lavoro. Di norma è concesso a tempo determinato, rinnovabile.

2.Banca ore: il lavoratore accantona in «conto recupero» le ore straordinarie effettuate in un certo periodo. Le ore accantonate saranno fruite successivamente come «riposi compensativi».

3.Permesso per eventi particolari: Nel caso in cui un stretto congiunto venga ricoverato (anche in struttura di day surgery) per un intervento chirurgico a fini terapeutici riconosciuto dal SSN, il lavoratore può utilizzare 1 dei 3 gg. di permessi retribuiti di cui all'art. 4, L. 53/2000, senza essere tenuto a documentare la «**grave infermità**» del coniuge, del figlio o del genitore (*norma del Contratto Integrativo Aziendale dei settori metalmeccanici*).

Il welfare aziendale in Coopsette

E per concludere

Tipologia	Misura	Riservate a
ASSISTENZE BUROCRATICHE	Assistenza Fiscale (730 - ICI)	Soci
	Disbrigo pratiche Mutua Nuova Sanità	Tutti
CULTURA	Convenzione con Libreria (sconti del 50% su acquisti sino a 250€/anno)	Soci
	Abbonamenti a spettacoli teatrali, cinematografici, musicali	Soci
	Organizzazione di visite guidate a mostre, musei	Tutti
SCUOLA	Contributo per libri di testo dei figli, pari al 50% del costo (max. 750€/anno + 250€ per ogni figlio successivo al primo)	Soci
	Borsa di studio per i figli che frequentano con profitto l'Università (1000€/anno sino ad 1 anno f.c.)	Soci
INIZIATIVE RICREATIVE	Organizzazione di gite	Tutti
	Soggiorni a prezzi convenzionati in strutture turistiche	Soci
	Convenzioni con stabilimenti termali e centri benessere	Tutti
	Convenzioni con palestre, piscine, ecc.	Tutti
	Abbonamenti per manifestazioni sportive	Soci
ALTRO	Comodato gratuito di piccole attrezzature (ponteggi, trabattelli, ecc.)	Soci
	Noleggio di breve durata di autovettura aziendale per il tragitto casa-lavoro	Soci
	Possibilità di acquistare a prezzo scontato mobili /sedute a magazzino (fuori commercio)	Tutti



-
- *Introduzione*
 - *Assistenza sanitaria integrativa nelle politiche di welfare aziendale*
 - *Esperienze e buone pratiche d'impresa:*
 - *Deco Industrie*
 - *Tetrapack Packaging Solutions SpA*
 - *Coopsette*
 - ***Uno schema interpretativo***

WELFARE AZIENDALE

Sviluppo dell'impresa e coesione sociale



Claudia Zanchi e Davide Conte

Sommario

- Premessa: welfare aziendale e coesione sociale
- Lo stato dell'arte del welfare: risorse ed attori
 - *La pubblica amministrazione*
 - *Il lavoratore*
 - *L'impresa*
- Conclusioni: quale relazione tra azienda e welfare

Premessa/1

Il titolo della relazione finale del seminario - “Welfare aziendale. Sviluppo dell’impresa e coesione sociale” – definisce gli ambiti della riflessione:

- Da un lato il **welfare aziendale come idea di sviluppo della nostra comunità;**
- Dall’altro il **welfare aziendale inteso come strumento/opportunità** a supporto della gestione e sviluppo delle imprese.

Queste considerazioni rispondono all’esigenza di evidenziare come la risposta aziendale all’evoluzione del welfare non sia da considerare neutra rispetto alla comunità e alla sua traiettoria di sviluppo: dalle scelte aziendali derivano impatti importanti sullo sviluppo della comunità di riferimento.

Da qui l’importanza di una riflessione adeguata che metta insieme tutti gli attori.

Premessa/2

Si può tentare di formulare una domanda di avvio per la questa relazione finale:

alla luce delle principali esperienze di welfare aziendali (alcune presentate nelle precedenti relazioni) quale tipologia di società stiamo realizzando e con quale livello di coesione la stiamo realizzando?

Per rispondere a tale domanda si definiscono tre passaggi:

- *Definizione degli attori;*
- *Definizione delle risorse;*
- *Definizione del welfare aziendale.*

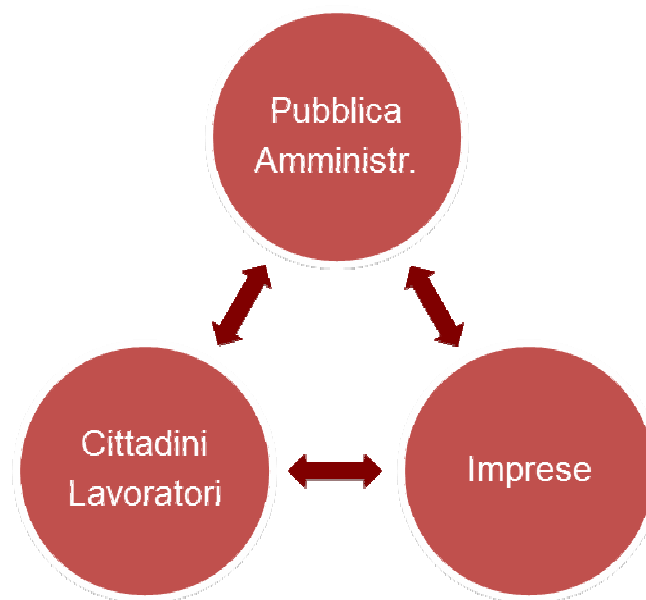
-
- Premessa: welfare aziendale e coesione sociale
 - Lo stato dell'arte del welfare: risorse ed attori
 - *La pubblica amministrazione*
 - *Il lavoratore*
 - *L'impresa*
 - Conclusioni: quale relazione tra azienda e welfare

Lo stato dell'arte del welfare: risorse ed attori/1

Per rispondere alla domanda della slide precedente è utile definire e impostare uno schema di riferimento che evidenzia gli attori attivi nell'ambito del welfare aziendale e le loro relazioni.

Gli attori sono:

- *La pubblica amministrazione*
- *I cittadini/lavoratori*
- *Le Imprese*

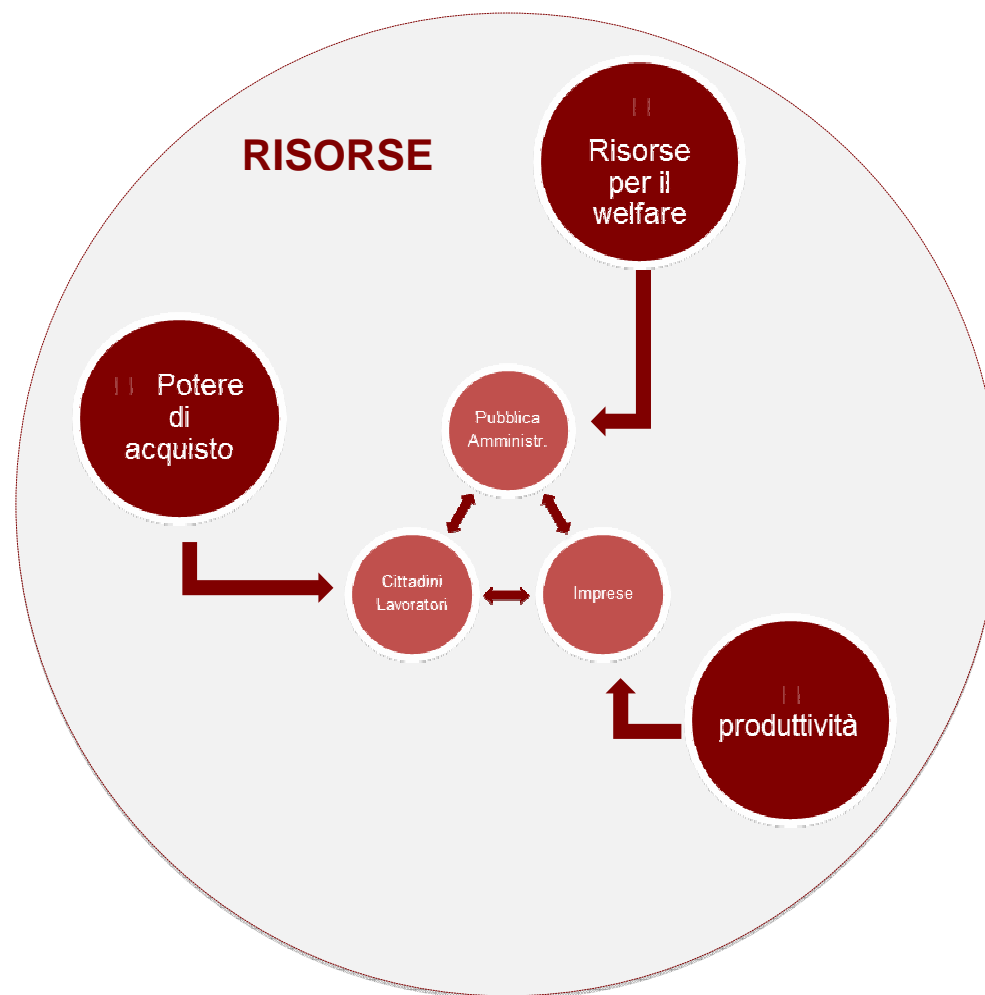


Le relazioni evidenziate nello schema non sono univoche ma evidenziano una relazione di reciprocità tra tutti gli attori. Relazione evoluta negli ultimi anni che ha evidenziato un ruolo da parte degli attori al contempo di erogazione e fruizione del welfare.

Lo stato dell'arte del welfare: risorse ed attori/2

Quello che emerge dalle lettura di questo sistema è la grande crisi di tutti i soggetti:

- Il Welfare pubblico in crisi a livello locale e a livello nazionale;
- La riduzione drastica del potere di acquisto dei lavoratori/cittadini;
- Le imprese che non riescono più a garantire il c.d. *welfare aziendale* secondo le modalità con cui è stato implementato negli ultimi anni.



Lo stato dell'arte del welfare: la pubblica amministrazione

Il welfare pubblico sta cambiando:

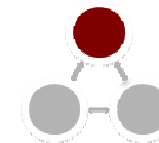
*“Siamo abituati a pensare al settore del **Welfare come al campo dell’assistenza, del bisogno estremo, ma esso è portatore di vastissime possibilità di innovazione**”* (C.Guerra, Sotto segretario lavoro politiche sociali)

In questo contesto si affacciano nuovi soggetti e nuove forme di relazione:

*“I servizi di welfare vedono lo Stato allontanarsi progressivamente dalla loro gestione diretta mentre **si fanno sempre più largo forme di collaborazione pubblico-privato, soprattutto in campo sanitario**”* (G.Fiorentini, economista)

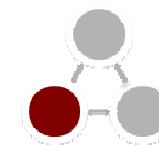
In particolare la situazione che si è creata anche alla luce delle recenti evoluzioni è la seguente:

*“Nel breve periodo la riforma delle pensioni del governo Monti porterà a un aumento del 5 per cento circa della forza lavoro e a una riduzione dei pensionati compresa tra il 10 e il 15 per cento. Di conseguenza, **la popolazione attiva sul mercato del lavoro nei prossimi decenni sarà progressivamente più anziana, in particolare fra le donne**. La sostenibilità e l'adequatezza del nostro sistema pensionistico si giocherà allora sugli effetti che questo avrà sulla produttività della nostra economia e sulla domanda di lavoro da parte delle imprese”* (Istat)



Lo stato dell'arte del welfare: lavoratori/cittadini/1

Nel descrivere la situazione del lavoratore/cittadino è importante evidenziare come sia calato il suo potere di acquisto:



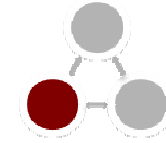
*“Tenuto conto dell'inflazione, **il potere di acquisto delle famiglie nel 2011 è diminuito dello 0,5%**. Nell'ultimo trimestre dell'anno la riduzione è stata dello 0,3% rispetto al trimestre precedente e dell'1,9% rispetto al quarto trimestre del 2010” (Istat, 2012)*

Il collegamento con il calo della produzione industriale e l'aumento della disoccupazione è evidente:

*“**I punti mancanti di produzione industriale hanno un chiaro equivalente sul mercato del lavoro: il mancato riassorbimento della disoccupazione, mai scesa sotto il 10 per cento nell'area euro e mai sotto l'8 per cento in Italia. I due punti di disoccupazione in più rispetto al 2008 si sentono nei carrelli della spesa, per la prima volta anche nei negozi della grande distribuzione. Le vendite al dettaglio in valore nell'area euro sono inferiori di due punti percentuali rispetto al febbraio 2011”** (F.Daveri)*

Lo stato dell'arte del welfare: lavoratori/cittadini/2

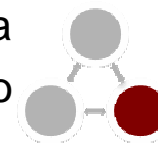
Il quadro che emerge descrive: un **lavoratore/cittadino** impoverito e “stressato” dalla riduzione del proprio potere di acquisto e da un calo del suo “valore di produzione”. A questo si aggiunge:



- un **welfare pubblico** che non è in grado, come abbiamo visto nelle slide precedenti, di dare risposte adeguate ai bisogni crescenti dei cittadini proprio a causa delle risorse calanti;
- un **sistema delle imprese** che, come vedremo nelle slide seguenti, è dotato di sistemi di welfare aziendali ma non è sempre in grado di garantirne la continuità anche in questa fase di crisi.

Lo stato dell'arte del welfare: le imprese/1

Definito lo stato della pubblica amministrazione e dei cittadini, il terzo attore da analizzare è l'impresa con un focus sul suo stato di salute e sull'aspetto specifico del Welfare aziendale.



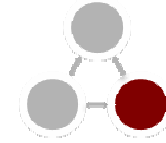
Per descrivere lo stato di salute delle imprese consideriamo:

- “I dati sulla **crescita del Pil del quarto trimestre 2011 e i dati mensili su produzione industriale, ordini e vendite dei primi mesi 2012** certificano un **peggioramento della congiuntura economica europea**. Ma il superindice Ocse – l'indice riassuntivo che anticipa ciò che succederà all'economia dopo sei mesi - suggerisce che le cose andranno meglio quasi dappertutto nel secondo semestre 2012” (F.Daveri)
- “I dati congiunturali Istat sul mercato del lavoro di marzo indicano che il tasso di occupazione maschile (67,2 per cento) è stabile rispetto a febbraio, mentre quello femminile (46,7 per cento) è in calo. **La disoccupazione maschile cresce dello 0,3 per cento, mentre quella femminile del 4 per cento rispetto al mese precedente.**” (Daniela Del Boca)

Lo stato dell'arte del welfare: le imprese/2

Una nostra lettura critica del welfare all'interno delle aziende è la seguente:

- *Anni 60: welfare aziendale (“colonie al mare) esteso a tutti (forma collettiva);*
- *Anni 80-90: Welfare aziendale come “benefit” per fasce ristrette (individualizzazione)*
- *Oggi: Welfare aziendale come “welfare/benefit” a tutti*



Ma oggi questa ultima tipologia di welfare aziendale rischia oggi di essere critiche per l'azienda per differenti cause:

→ **Costi elevati;**

→ **Generalità degli interventi;**

→ **Dispersione delle risorse.**

Quale evoluzione possibile del welfare aziendale/1

Le imprese oggi hanno bisogno di approccio nuovo al welfare aziendale che si basa sul rispetto di alcuni principi fondamentali:

- ***costi dedicati;***
- ***riconoscimento di nuovi fabbisogni del lavoratore/cittadini;***
- ***produttività delle imprese.***

Alla luce di questi principi si delinea la necessità di individuare sistemi di welfare in grado di rispondere alle nuove esigenze delle impresa in questo contesto di crisi.

Le leve sui quali potrebbero agire i nuovi sistemi di welfare aziendali sono le seguenti:

- ***di Organizzazione;***
- ***di Genere;***
- ***di Generazioni.***

Quale evoluzione possibile del welfare aziendale/2

In particolare rispetto alle leve sopra enunciate nella slide precedente:

- *di Organizzazione* → dall'Istat sappiamo che l'occupazione è così distribuita: 4% agricoltura, 29% industria, 67% servizi, a conferma che siamo passati in un mondo del lavoro postindustriale dove l'organizzazione rigida e meccanicistica dell'industria manifatturiera rischia di essere anacronistica → **attenzione alle forme di organizzazione flessibile del lavoro**
- *di Genere* → “Dall'Istat sappiamo che la propensione al risparmio delle famiglie continua a diminuire ed è scesa al 12 per cento, raggiungendo il punto più basso dal 1995, mentre il potere d'acquisto delle famiglie è diminuito dello 0,5 per cento nel 2011. Questo quadro conferma lo stato di disagio e il ruolo sempre più problematico di ammortizzatore sociale esercitato dalle famiglie” che si ribalta automaticamente sulle donne come lavoro di cura (Daniela Del Boca) → **attenzione ad interventi di conciliazione lavoro-famiglia;**
- *di Generazioni* → “Il tasso di disoccupazione dei giovani 15-24enni sale dal 29,8 per cento del quarto trimestre 2010 al 32,6 per cento, con un picco del 49,2 per cento per le giovani donne del Mezzogiorno” (Daniela Del Boca) → **maggiore coinvolgimento delle nuove generazioni.**

-
- Premessa: welfare aziendale e coesione sociale
 - Lo stato dell'arte del welfare: risorse ed attori
 - *La pubblica amministrazione*
 - *Il lavoratore*
 - *L'impresa*
 - Conclusioni: quale relazione tra azienda e welfare

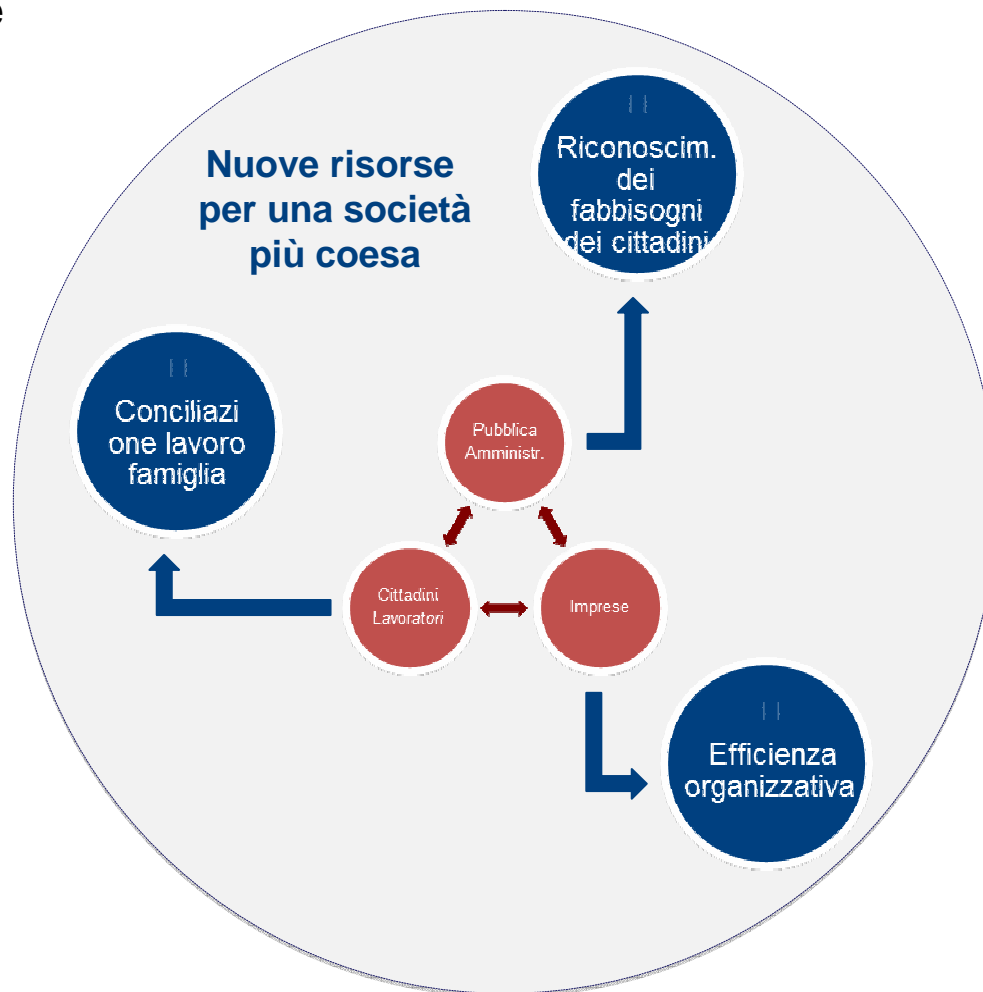
Conclusione: quale relazione tra azienda e welfare/1

In conclusione lo schema da cui siamo partiti può essere aggiornato alla luce della ridefinizione dello schema di welfare aziendale descritto nelle slide precedenti.

In particolare allo schema delle risorse possiamo sovrapporre un nuovo schema che descrive la disponibilità di nuove risorse per un modello di welfare che tende ad un società più coesa.

Riordinando gli spunti delle slide precedenti si osserva che tutti e tre gli attori - *pubblica amministrazione; lavoratori/cittadini; aziende* - sono ugualmente attivi nel ridisegnare i confini della contesto sociale e nel definirne le caratteristiche principali.

Come si evidenzia da grafico a lato tutte le risorse in gioco sono positive.



Conclusione: quale relazione tra azienda e welfare/2

Le leve del welfare aziendale descritte sopra rappresentano alcune utili indicazioni operative per quanto riguarda l'impostazione del nuovo welfare aziendale. Questo perché:

- *da un lato risponde all'esigenza di un maggiore welfare attraverso un ruolo attivo delle aziende*
- *dall'altro non incrementano i costi aziendali pur contribuendo allo sviluppo della società.*

L'approccio organizzativo al welfare aziendale così delineato può essere definito, in termini sociali, come un modello c.d. *win-win* perché definisce un sistema di welfare in cui tutti gli attori coinvolti realizzano un proprio saldo positivo all'interno di un contesto sociale che aumenta i diritti e il livello di coesione sociale:

- *Migliora la pubblica amministrazione perché integra il suo sistema di diritti;*
- *Migliora il cittadino/lavoratore che riesce a conciliare meglio lavoro e famiglia;*
- *Migliore l'impresa che interviene in modo positivo sull'organizzazione.*

Fonti

Fonti citazioni documento:

- **Fondazione Alma Mater:** "Fare Welfare. Con la comunità che cambia alla ricerca di percorsi innovativi" (29/30 marzo 2012). www.fondazionealmamater.unibo.it
- **La voce. Info:** www.lavoce.info
- **Istat:** www.istat.it



Cooperative di Produzione e Lavoro
associazione nazionale

www.ancpl.legacoop.it

SEDE DI ROMA
Via Guattani, 9 (Palazzina b)
00161 Roma
Tel. 06/44291717
Fax. 06/44290253
nazionale@ancpl.it

SEDE DI BOLOGNA
Viale Aldo Moro, 16
40127 Bologna
Tel. 051/509751
Fax. 051/509748
segreteria@ancpl.it