



Negli ultimi anni, il tema del welfare aziendale nelle pubbliche amministrazioni ha ricevuto una crescente attenzione, sebbene le risposte istituzionali siano state spesso timide e poco definite. Nonostante i contratti collettivi, l’emanazione di norme di indirizzo sul benessere organizzativo e sulla conciliazione dei tempi di vita e lavoro, molti progetti risultano astratti e disconnessi dal contesto lavorativo reale, compromettendo il potenziale di valorizzazione delle esperienze già esistenti.

Una Tradizione da Valorizzare

Storicamente, diverse iniziative di welfare “para-aziendale” nelle pubbliche amministrazioni sono state guidate dalla necessità di sostenere i dipendenti di fronte a spese impreviste e urgenti, derivanti da malattie gravi, lutti familiari o calamità naturali. Altre iniziative, di natura ricreativa, sportiva e culturale, sono state promosse per migliorare la salute organizzativa e rispondere al logorio del lavoro. Queste pratiche, sebbene non formalizzate come nel settore privato, rappresentano un patrimonio importante che merita di essere riscoperto e potenziato.

Sfide e Ritardi nel Settore Pubblico

Nel settore privato, le pratiche di welfare aziendale hanno trovato terreno fertile, mentre nelle pubbliche amministrazioni il tema è emerso con un ritardo significativo, principalmente a causa delle pressioni sui costi e delle limitate risorse finanziarie disponibili. Questa situazione ha impedito lo sviluppo di orientamenti definitivi, nonostante il dibattito abbia contribuito a diffondere consapevolezza fondamentali.



Verso un Welfare Aziendale più Equo e Inclusivo

Sono sempre più convinto (già ho scritto su questo blog sul tema [link qui](#)) che un ruolo importante nella contrattazione nel pubblico impiego sarà svolto dal welfare integrativo. Un passo importante in tal senso è stato fatto con il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e della coesione sociale” sottoscritto da Governo e sindacati nel 2021, che ha previsto l’esigenza di sviluppare forme di welfare contrattuale nel pubblico impiego con particolare attenzione al sostegno alla genitorialità, espandendo anche a questo settore le agevolazioni previste nel privato, alla previdenza complementare e a sistemi di premialità, unitamente a un rinnovato incentivo allo smartworking. Ciò è stato ribadito dal [ministro Zangrillo](#) nell’atto di indirizzo quadro per l’avvio della nuova tornata contrattuale 2022-2024.

Cos’è il Welfare Aziendale?

Il welfare aziendale comprende un insieme di benefit e prestazioni non monetarie erogate a favore dei dipendenti, con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita e il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie. Questo sistema agisce sul potere d'acquisto delle famiglie senza aumentare il loro reddito imponibile e il peso dell'erario sul datore di lavoro. Nella pubblica amministrazione, il welfare aziendale è ancora poco utilizzato, anche se una ventina di anni fa, con i CRAL, era molto diffuso tra le varie amministrazioni. Successivamente, i vari interventi di spending review ne hanno di fatto limitato gli effetti positivi.

Un Potenziale Inespresso

Il welfare aziendale è uno strumento prezioso per migliorare il clima lavorativo e il benessere dei dipendenti. Può costituire un'integrazione agli strumenti contrattuali, soprattutto in un periodo in cui le risorse finanziarie per i rinnovi contrattuali scarseggiano. Inoltre, può essere uno degli incentivi per attrarre e trattenere i giovani, facendo leva su istituti che concilino il lavoro con la vita privata, come lo smartworking. In sintesi, il welfare aziendale è un valido strumento per l'innovazione dell'organizzazione del lavoro nelle pubbliche amministrazioni.

Dati e Spese

Quanto si spende nelle pubbliche amministrazioni per il benessere organizzativo? L'ultimo dato a disposizione è quello del "conto annuale della RGS" che, per la voce "Benessere del personale" del 2020, indica una spesa di 196 milioni di euro, pari allo 0,11% dell'intera massa salariale complessiva. Forse questa voce non comprende altre spese inerenti al welfare aziendale, ma è comunque una percentuale molto bassa.

Interventi Possibili

Gli interventi in tema di welfare aziendale possono essere svariati: sanitari, mediante l'offerta di servizi sanitari e di polizze aziendali; conciliazione famiglia-lavoro, attraverso offerte di vari servizi come borse di studio per i figli, baby sitter, asili nido o assistenza per familiari anziani; mobilità, mediante l'organizzazione di servizi di trasporto per i lavoratori per supplire alle carenze dei trasporti pubblici. La lista è lunghissima.

Conclusioni

Il welfare aziendale potrebbe essere un fattore da considerare nei CCNL e nei contratti integrativi, con benefici sia per le amministrazioni che per i lavoratori, e con un costo complessivo ridotto rispetto a un aumento contrattuale diretto. La proposta potrebbe essere quella di stanziare specifiche risorse finanziarie nei rinnovi contrattuali destinate al welfare, affiancandole agli incrementi stipendiali.

I lavoratori, oltre ai benefici retributivi, potranno valutare l'ambiente di lavoro nel suo complesso, sia in termini di opportunità di crescita che di flessibilità offerta negli orari e nei luoghi di lavoro, nonché in termini di conciliazione tra esigenze personali e

professionali. Le amministrazioni, invece, potrebbero avere tra le mani un'ulteriore leva, a un costo inferiore, per migliorare la vita dei lavoratori e contribuire al rilancio delle politiche del personale, con conseguenti benefici sulle attività.

In definitiva, lo sviluppo di un welfare aziendale nelle pubbliche amministrazioni rappresenta una sfida complessa ma fondamentale per migliorare il benessere dei dipendenti e l'efficienza delle strutture pubbliche. Con un approccio concertato e partecipativo, ispirato alle buone pratiche del settore privato ma adattato alle specificità del pubblico, è possibile creare un ambiente di lavoro più equo, inclusivo e produttivo.



Antonio Naddeo