

WELFARE AZIENDALE

LAVORARE MEGLIO PER PRODURRE DI PIÙ

di Laura Servidio



RIGENERARE IL SENSO DI COMUNITÀ È LA CHIAVE PER IL RILANCIO DEL WELFARE AZIENDALE. È QUANTO EMERGE DAL SECONDO RAPPORTO CENSIS-EUDAIMON, PRESENTATO A ROMA, CHE RILEVA UN PAESE DOVE SI CREA MENO OCCUPAZIONE, MA SI LAVORA A RITMI ELEVATI. IN QUESTO QUADRO DIVENTA CRUCIALE INCREMENTARE GLI STRUMENTI DI BENESSERE LAVORATIVO PER IL MIGLIORAMENTO DEL CLIMA AZIENDALE E L'AUMENTO DELLA PRODUTTIVITÀ

L'Italia crea meno lavoro degli altri Paesi e in modo differenziato tra le aree geografiche. Nel decennio 2007-2017 il numero di occupati è diminuito del 0,3%, a fronte di un +8,2% della Germania, +4,1% della Francia, +7,6% del Regno Unito e di un +2,5% della media Ue.

A rilevarlo è il secondo *Rapporto sul welfare aziendale*, realizzato dal **Censis** in collaborazione **Eudaimon** e presentato a Roma, che sottolinea tutte le criticità sul fronte dell'occupazione legata a doppio filo agli strumenti di welfare.

In particolare, il Mezzogiorno è l'area dove si è distrutto più lavoro, con un tasso di occupazione al 34,3% (-2,9% rispetto al 2007), a fronte del 51,1% del Nord-Est e del 49,7% del Nord-Ovest al 49,7% (-1,1%).

MENO GIOVANI, PIÙ DISUGUAGLIANZE

Altra criticità riguarda l'età degli occupati: in vent'anni la quota di lavoratori 15-34enni si è dimezzata (nel 1997 erano il 39,6%, nel 2017 il 22,1%), mentre gli over 55enni sono raddoppiati, passando dal 10,8% al 20,4%. E, secondo le stime, nel 2027, i giovani saranno il 19,7%, contro il 31,6% degli anziani.

Altro dato importante è quello delle disuguaglianze reddituali: il reddito individuale di un operaio è diminuito, dal 1998 al 2016, del 2,7%, e quello di un impiegato è sceso del 2,6%, mentre per un dirigente è aumentato del 9,4%.

LA MINACCIA DELLE NUOVE TECNOLOGIE

Nonostante queste criticità, il 62,8% dei dipendenti italiani ha un giudizio positivo del proprio lavoro, soprattutto in termini di mansioni svolte (79,2%), orario

(70%) e conformità ai titoli di studio (62,3%). Viceversa sono meno soddisfatti sul fronte delle retribuzioni (47,4%), della disponibilità di premi monetari (28,5%), delle gratificazioni non economiche (39,5%) e della possibilità di fare carriera (26,8%), con un gap ampio tra apicali, impiegati e operai.

Le cose che non vanno sono chiare: negli ultimi anni, per gli occupati si lavora di più, con orari più lunghi e/o più mansioni (50,6%) e retribuzioni non adeguate al lavoro (lo pensa il 50,4% dei lavoratori). Come minaccia, al proprio posto di lavoro prevalgono i robot: il 22,1% dei lavoratori ritiene che le nuove tecnologie siano un pericolo contro il 19,6% che teme che gli immigrati possano *rubare* il lavoro.

AZIENDA: COMUNITÀ DI INTERESSI

Più positivo il giudizio sull'attenzione delle aziende alle esigenze personali e familiari dei dipendenti (52,4%) e per le opportunità di formazione e aggiornamento (61,8%). La vera grande novità è che, malgrado disuguaglianze eclatanti nei tanti aspetti del lavoro a seconda del ruolo svolto, il 37% considera l'impresa come luogo di convergenza e comunità di interessi. Ed è da qui che deve ripartire il rilancio di un buon welfare aziendale, per tendere al supporto dei redditi bassi, alla diminuzione delle disparità e alla proposta di strumenti che riequilibrino i tempi lavoro-vita privata, rispondano ai bisogni sociali basilici, e che siano di supporto al benessere sul posto di lavoro.

SI LAVORA TROPPO

Altro aspetto penalizzante è che chi lavora lo fa sempre di più: 2,1 milioni di dipendenti fanno i turni di notte (il 5,7% dei dirigenti, l'8,2% degli impiegati e il



21,9% degli operai); 4 milioni di occupanti lavorano la domenica e nei festivi (il 17,1% dei dirigenti, il 16,8% degli impiegati e il 34,4% degli operai); 4,8 milioni lavorano oltre l'orario di lavoro senza straordinario pagato (il 28,6% dei dirigenti, il 22,7% degli impiegati, il 21,9% degli operai); 4,1 milioni lavorano da casa con e-mail e altri strumenti digitali oltre l'orario di lavoro (il 17,1% dei dirigenti, il 20,1% degli impiegati, il 20,3% degli operai).

Tutto questo genera ricadute negative importanti. Infatti 5,3 milioni di lavoratori manifestano sintomi di stress (il 22,9% dei dirigenti, il 24,3% degli impiegati, il 32,8% degli operai); 2,4 milioni hanno regolarmente conflitti e contrasti in famiglia per il troppo lavoro (l'8,6% dei dirigenti, il 10,5% degli impiegati, il 17,2% degli operai), 3,6 milioni hanno difficoltà a conciliare attività familiare e lavoro (il 20% dei dirigenti, il 15,5% degli impiegati, il 25% degli operai).

Le ricadute del troppo lavoro evidenziano l'urgenza di ridurre i costi sociali del lavoro che finiscono per scaricarsi sulla collettività, ad esempio con la sovrassollecitazione del servizio sanitario a erogare accertamenti e cure ai lavoratori colpiti.

LAVORATORI COINVOLTI NEL BENESSERE

Questa sofferenza si lega a doppio filo all'urgenza di potenziare servizi, interventi e prestazioni di welfare in azienda che nel nostro Paese stenta ancora a decollare.

LAVORATORI CHE VALUTANO POSITIVAMENTE ASPETTI DEL PROPRIO LAVORO, PER IL RUOLO SVOLTO IN AZIENDA

valori in %

	Dirigenti	Impiegati	Operai	Totale
Mansioni svolte	85,7	79,3	75,0	79,2
Orario	68,6	74,0	51,6	70,0
Conformità ai titoli di studio	77,1	66,4	34,4	62,3
Bilanciamento tra vita familiare e lavoro	60,0	62,8	59,4	62,0
Retribuzione	68,6	44,4	50,0	47,4
Autonomia	54,3	48,0	40,6	47,4
Gratificazioni non economiche	57,1	38,8	32,8	39,5
Possibilità di premi monetari per merito	42,9	25,0	37,5	28,5
Possibilità di carriera	40,0	25,3	26,6	26,8
Valutazione generale	77,1	62,5	56,3	62,8

Fonte: Censis

L'AZIENDA COME COMUNITÀ

Le imprese che adottano il welfare aziendale solo per beneficiare della fiscalità commettono un errore importante che dà scarsi risultati (solo il 20% dei lavoratori decide di convertire produttività in welfare); viceversa l'azienda che segue una logica di mutualità produce un beneficio per il lavoratore di gran lunga maggiore. Si parla di un impatto del 1,5% del salario, nel primo caso, rispetto a un beneficio del 5% del costo del lavoro laddove l'impresa contratti con il sindacato strumenti che migliorino il clima aziendale. Gli imprenditori illuminati che fanno welfare aziendale, non per vantaggi fiscali, ma per il benessere lavorativo, aumentano la produttività dal 35 al 40%.

PER I GIOVANI, UN FUTURO IN CUCINA

Dal 2° rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale emerge che tra i fenomeni chiave dell'occupazione vi è la polarizzazione settoriale per età. Infatti se i lavoratori anziani sono più presenti nella pubblica amministrazione (il 31,6%, +13,5% rispetto al 2011), i millennial sono collocati soprattutto nel settore alberghi e ristoranti (il 39%, -1,3% dal 2011) e commercio (il 27,7%, -2,7%). In conclusione, siamo un Paese di anziani che fanno i dipendenti pubblici e di giovani che lavorano come camerieri, lavapiatti e cuochi.

In Italia, a poco più di due anni dal big bang fiscale, si registrano 16.367 contratti di lavoro attivi contenenti misure di welfare aziendale, ovvero il 46,1% (+15,4% rispetto all'agosto 2017). Nella contrattazione di secondo livello, nel biennio 2016-2017, si sono rilevati 2.196 accordi stipulati per 1.078 aziende e 928.260 lavoratori: nel 2017, il 32% prevede interventi sul welfare (+14% rispetto al biennio 2014-2015).

Si amplia la platea di imprese e lavoratori coinvolti, e cresce il consenso del 8,5% sul totale dei lavoratori (+15% tra gli operai e +8% tra gli impiegati), ma i più interessati sono i dirigenti (74,3%) e gli operai (70,3%).

CHI LO CONOSCE LO APPREZZA

Tuttavia è ancora scarsa la conoscenza di questo strumento: solo il 17,6% dei lavoratori conosce bene il welfare aziendale (era il 17,5% nel 2017), il 41,4% solo per grandi linee, mentre ben il 40,9% non ne sa nulla (+16,9%). Anche le iniziative divulgative sono servite a poco visto che, tra chi pensava di conoscerlo, molti si ritrovano più confusi di prima.

Tra chi lo utilizza, l'opinione è più che positiva: l'80% dei 7.000 lavoratori beneficiari di prestazioni di welfare aziendale esprime un giudizio positivo sui servizi, ottimo nel 56% e di positiva adeguatezza nel 24% dei casi. Tra i bisogni emersi, i principali sono la tutela della salute (42,5%), i servizi di supporto alla famiglia

(37,8%), le misure di integrazione del potere d'acquisto (34,5%), i servizi per il tempo libero (27,3%) e il supporto per lo smart working (23,3%).

UNO STRUMENTO CHE CREA ENGAGEMENT

Naturalmente questo strumento non può essere la soluzione unica alla fame arretrata di reddito, ma può certamente dare un contributo importante a tanti lavoratori in difficoltà. In particolare, può giocare un ruolo chiave nell'ammortizzare le disparità di opportunità e di crescita, creando possibilità concrete di miglioramento delle proprie condizioni e generando engagement. Il welfare aziendale deve avere come epicentro il miglioramento della qualità delle condizioni di vita lavorativa, vero presupposto per un'impresa più competitiva.

IL BENESSERE OLTRE I BISOGNI

Rigenerare una comunità di interessi in azienda, oggi, può conquistare i lavoratori molto più che in passato. Soprattutto i giovani, preoccupati all'idea di un lavoro che occupa ogni spazio di vita, i quali rivendicano strumenti di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, quali lo smart working, in una concezione più estesa di benessere che va oltre la semplice risposta ai bisogni sociali basilari, di salute e vecchiaia, ma tende a una piattaforma di promozione quasi preventiva del benessere.

In sintesi, l'evoluzione complessa e contraddittoria del lavoro e delle relazioni in azienda dimostra l'esistenza di spazi significativi di azione per strumenti di benessere aziendale come contributo al miglioramento della qualità di vita dei lavoratori. È così che il cerchio si potrebbe chiudere virtuosamente: il welfare aziendale diventa un pilastro di una comunità in continua mutazione, motore di costruzione di benessere per i lavoratori, a cominciare da quelli più vulnerabili, stimolando così una loro più alta, consapevole e condivisa adesione agli obiettivi dell'impresa e al miglioramento della produttività. 