



Impresa possibile

Welfare aziendale in provincia di Cuneo

Centro Incontri della Provincia di Cuneo • 28 febbraio 2018

Franca Maino • Federico Razetti

Università degli Studi di Milano e

Laboratorio *Percorsi di secondo welfare*

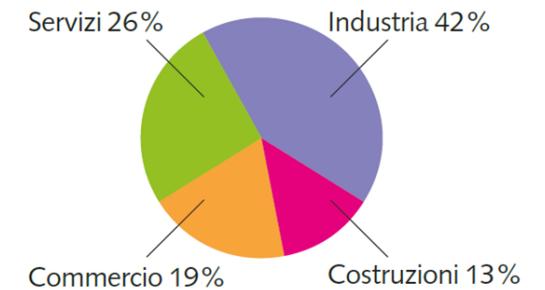
Obiettivi e strumenti della ricerca

LA RICERCA HA INTESO RISPONDERE A TRE INTERROGATIVI PRINCIPALI...

1. Quali sono le **caratteristiche** e quale la **diffusione** del welfare aziendale e contrattuale nel territorio della provincia di Cuneo?
2. Quali sono i tratti caratteristici dei piani di welfare aziendale nelle imprese cuneesi, con particolare riferimento alla **conciliazione vita-lavoro**?
3. È possibile **estendere** (e nel caso, attraverso quali leve e strumenti) **all'insieme del tessuto produttivo**, composto soprattutto da imprese di medio-piccole dimensioni, il welfare aziendale che alcune realtà hanno già positivamente attivato?

...RICORRENDO A DUE STRATEGIE COMPLEMENTARI:

- **Indagine quantitativa** (insieme a IPSOS) grazie a un **questionario** somministrato a un campione rappresentativo (N = 189) delle **PMI del territorio**
- **Indagine qualitativa** grazie all'analisi di fonti primarie e secondarie e a 17 **interviste in profondità** con **oltre 20 testimoni privilegiati**, scelti fra i **principali attori** del tessuto produttivo locale



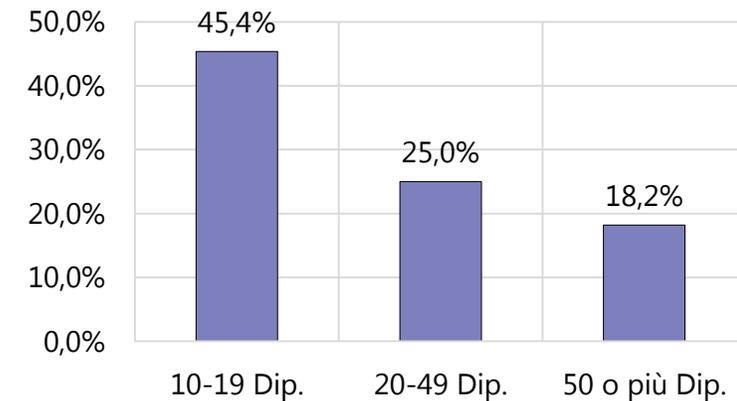
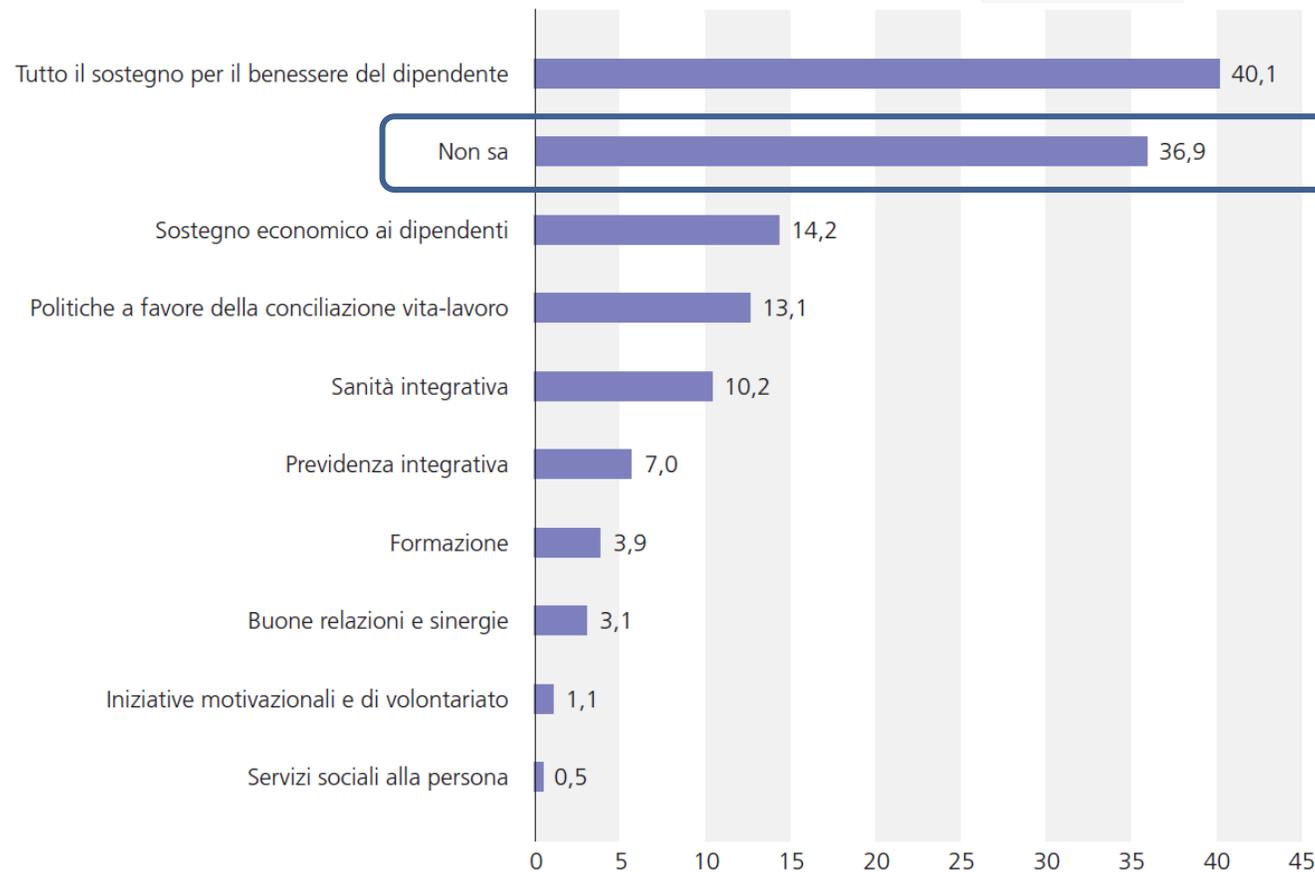
Oggetto della ricerca

		Salute	Vecchiaia e non autosufficienza	Area socio assistenziale e benessere	Sostegno al reddito e all'occupazione	Conciliazione vita-lavoro	Lifestyle e tempo libero
Destinatari	Generalità dei dipendenti o categorie con reddito più basso	<p>Fondi sanitari integrativi, anche estesi ai familiari a carico</p> <p>Programmi di prevenzione e screening</p> <p>Sensibilizzazione su stili di vita</p>	<p>Fondi di previdenza complementare</p> <p>Contributi extra per la previdenza complementare</p> <p>Polizze Long Term Care</p>	<p>Contributi per il sostegno ai care giver privati, ossia coloro che si occupano di familiari con gravi malattie o non autosufficienti</p> <p>Attività per il benessere fisico e psicologico dei dipendenti; circoli ricreativi</p> <p>Supporto psicologico per i dipendenti con problemi familiari gravi</p>	<p>Convenzioni con strutture commerciali per i dipendenti, rimborsi abbonamenti mezzi pubblici</p> <p>Borse di studio per soggiorni all'estero di dipendenti e familiari</p> <p>Tassi agevolati per mutui, finanziamenti</p> <p>Housing, affitti a prezzi calmierati</p>	<p>Agevolazioni per scuole/ asili nido</p> <p>Misure come asili nido aziendali, smart working, lavoro agile, rimborsi o voucher, ecc.</p> <p>Concessione di part time e orari flessibili</p> <p>Servizi di disbrigo, maggiordomo aziendale</p>	<p>Palestra, massaggi, intrattenimento e cultura (concerti, mostre, cinema, ecc.), spettacoli teatrali, stazioni termali, centri benessere, vacanze, crociere.</p> <p>Automobile aziendale, telefono cellulare</p>
	Personale dirigente	<p>Polizze assicurative aggiuntive</p>	<p>Piani assicurativi individuali, piani di accumulo</p>		<p>Formazione professionale per i dipendenti</p> <p>Buoni pasto/mensa aziendale/convenzioni con ristoranti e caffetterie</p> <p>Incentivi/premi di produzione per il personale</p>	<p>Valorizzazione delle pari opportunità (occupazione femminile)</p>	

Principali risultati

Una conoscenza (ancora) limitata del fenomeno, soprattutto fra le piccole imprese

CHE COSA SI INTENDE CON IL TERMINE «WELFARE AZIENDALE»?



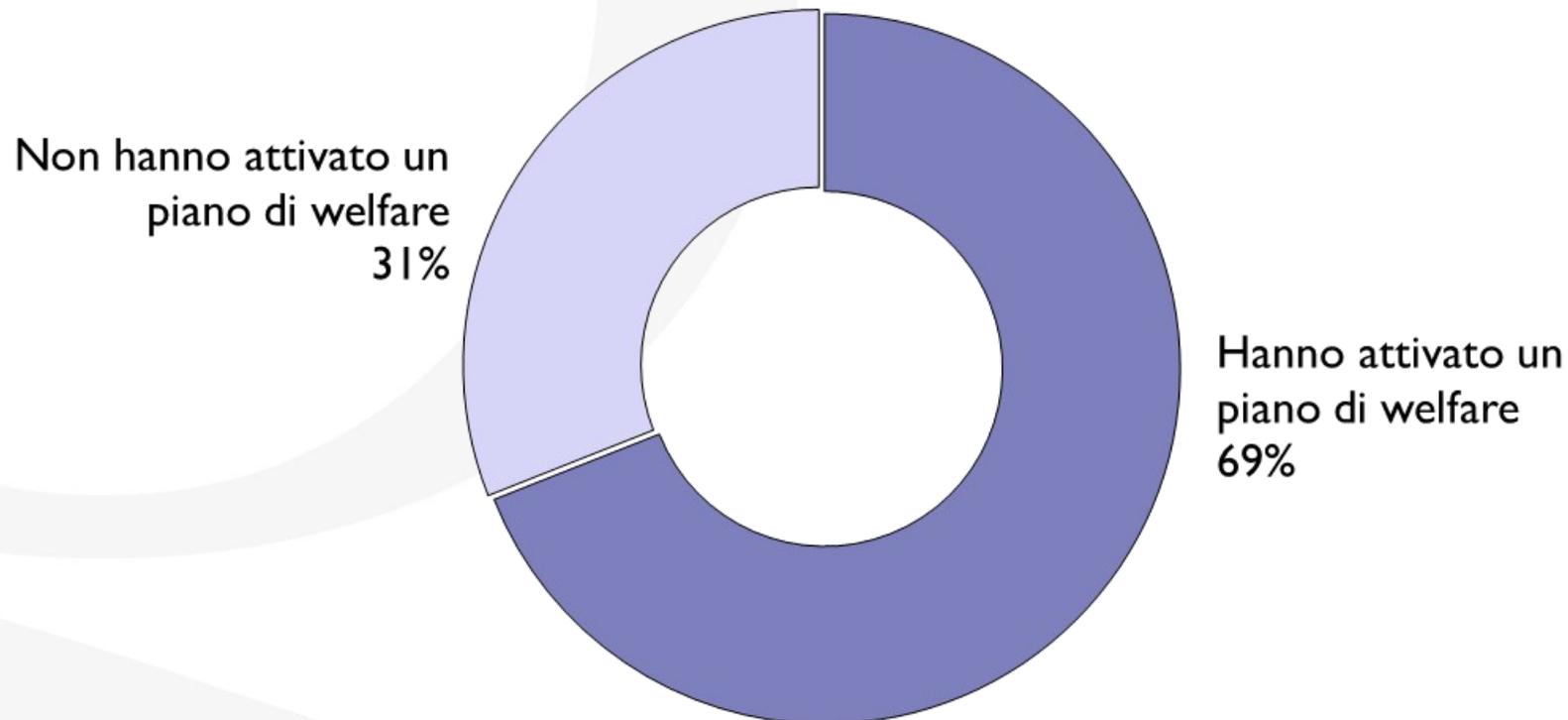
**Confermata la centralità della
variabile dimensionale**

*Aspetto da non sottovalutare in una
provincia in cui quasi il 96% delle imprese
occupa meno di 10 dipendenti*

Principali risultati

La diffusione del WA a Cuneo

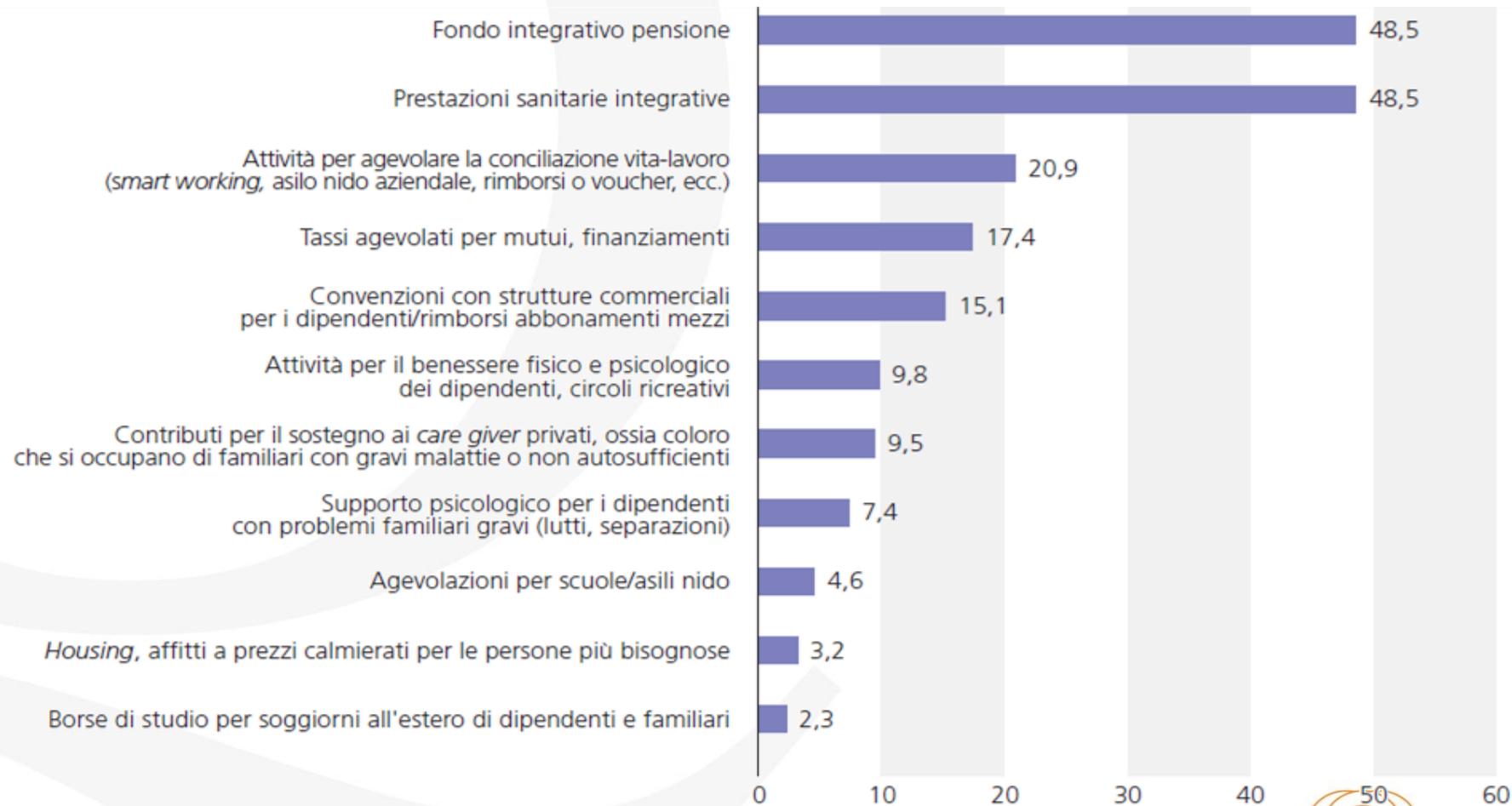
*QUANTE IMPRESE HANNO PREVISTO ALMENO UN BENEFIT DI WELFARE
PER I PROPRI DIPENDENTI?*



Principali risultati

La diffusione del WA a Cuneo

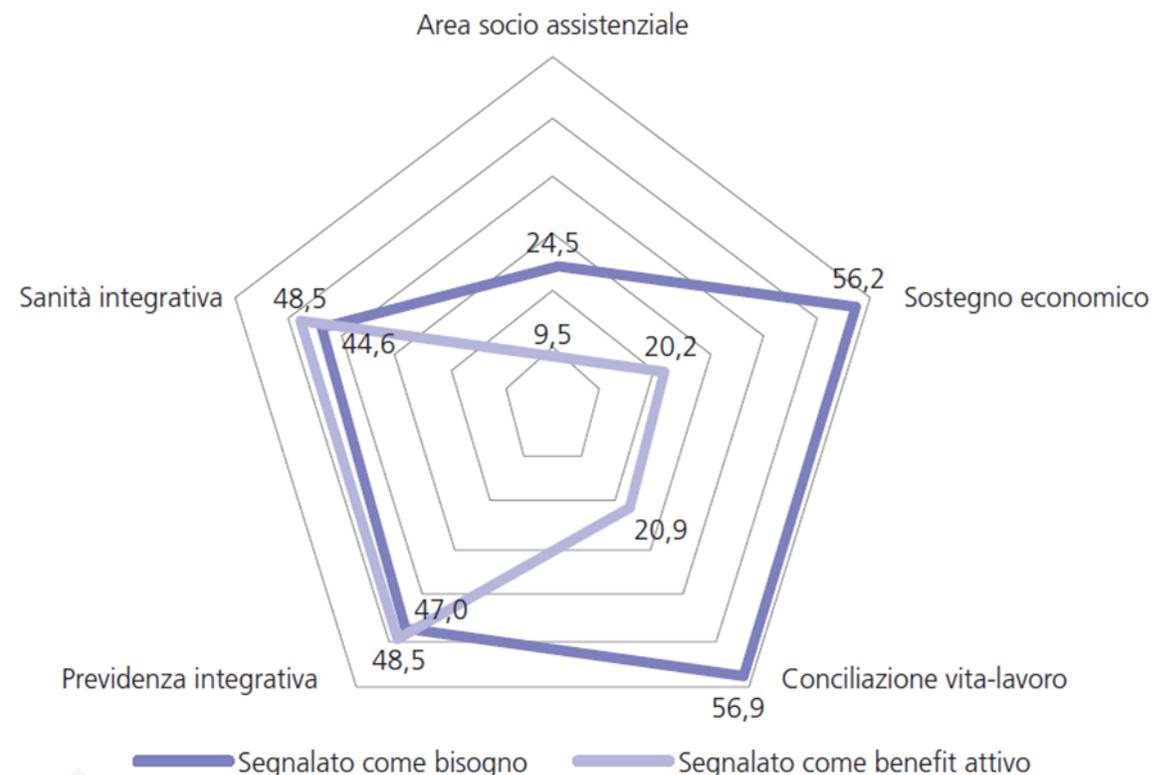
I BENEFIT ATTIVI IN AZIENDA



Valori percentuali
sul totale delle
aziende in cui è
presente almeno
un benefit.

WA come risposta ai bisogni dei lavoratori Ma quali bisogni?

- **Gli attori intervistati concordano sul fatto che una delle funzioni principali del welfare aziendale debba consistere nell'offrire risposta a un effettivo bisogno del lavoratore e della sua famiglia, contribuendo a colmare, almeno in parte, le (crescenti) lacune del welfare pubblico:**
 - *assistenza sanitaria integrativa*
 - *conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro*
 - *diritto allo studio*
- **Dalla *survey* emerge che le esperienze sono (ancora) rare e spesso poco coerenti con i bisogni percepiti →**

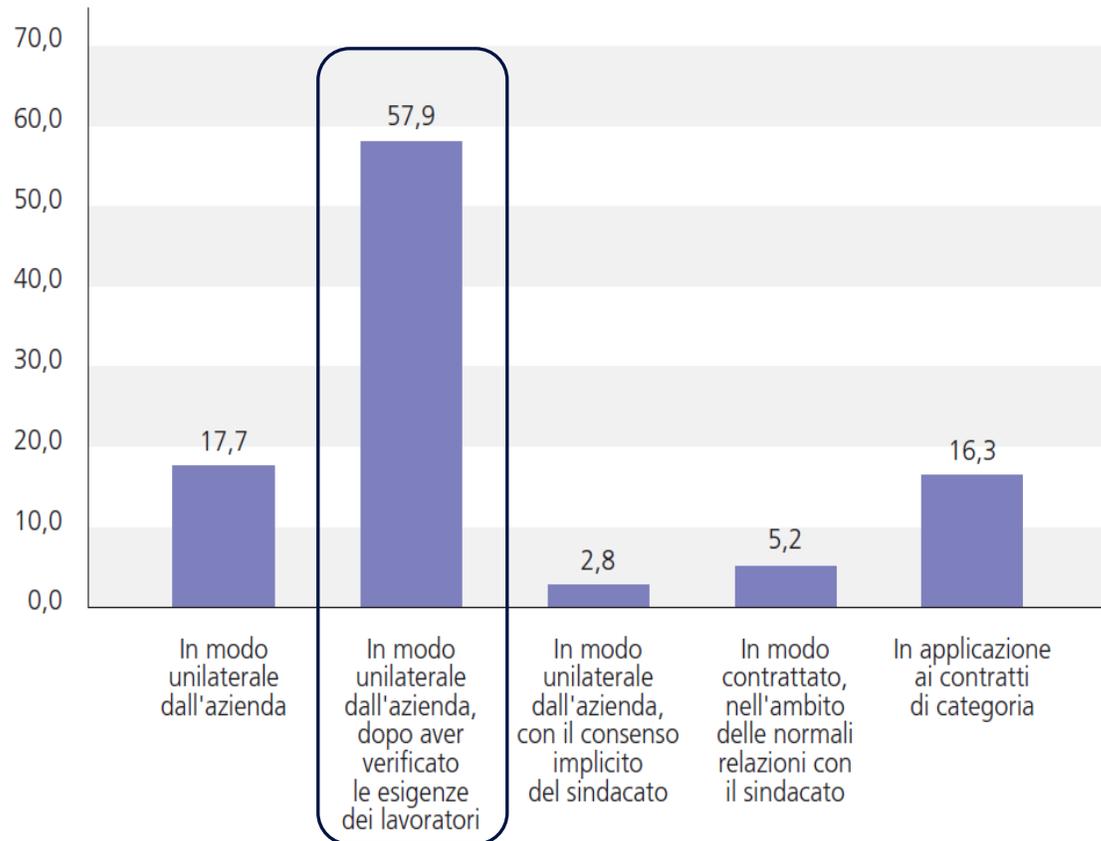


Valori percentuali sul totale delle aziende in cui è presente almeno un benefit

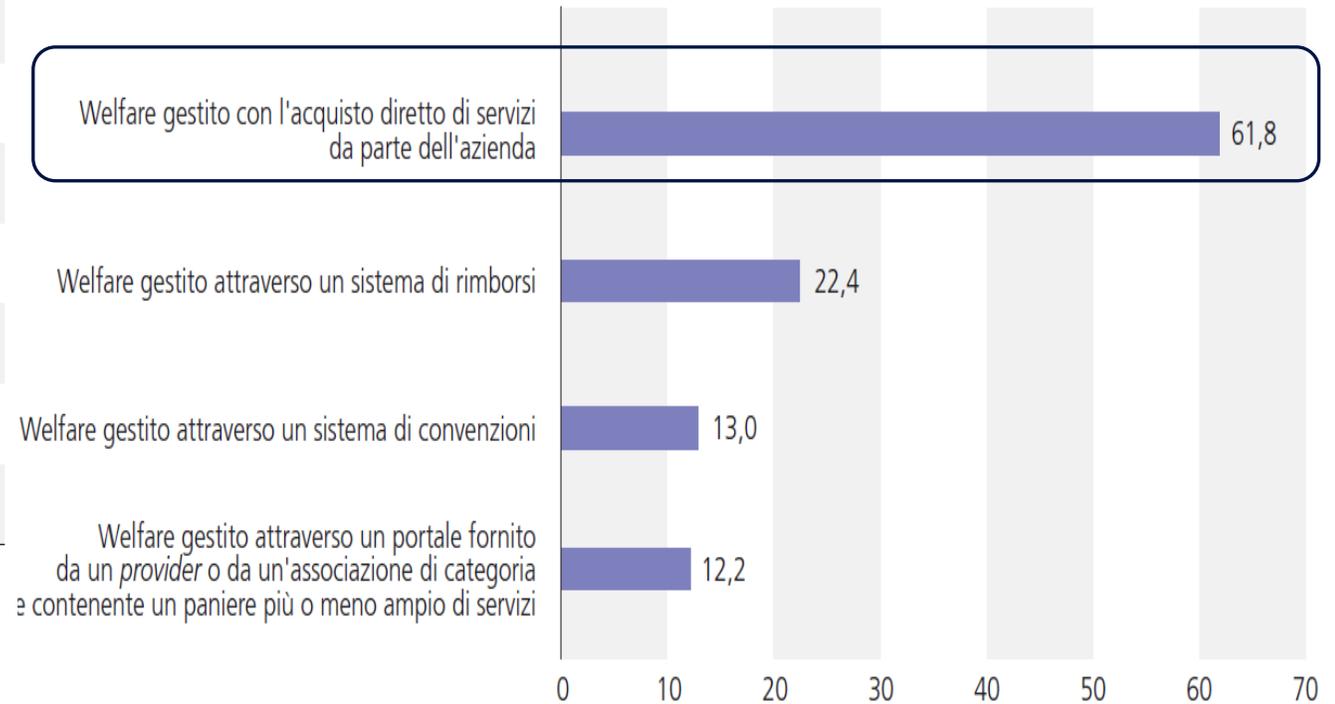
Principali risultati

Quando si fa, come si fa il WA?

WA REALIZZATO DOPO UN ASCOLTO INFORMALE...



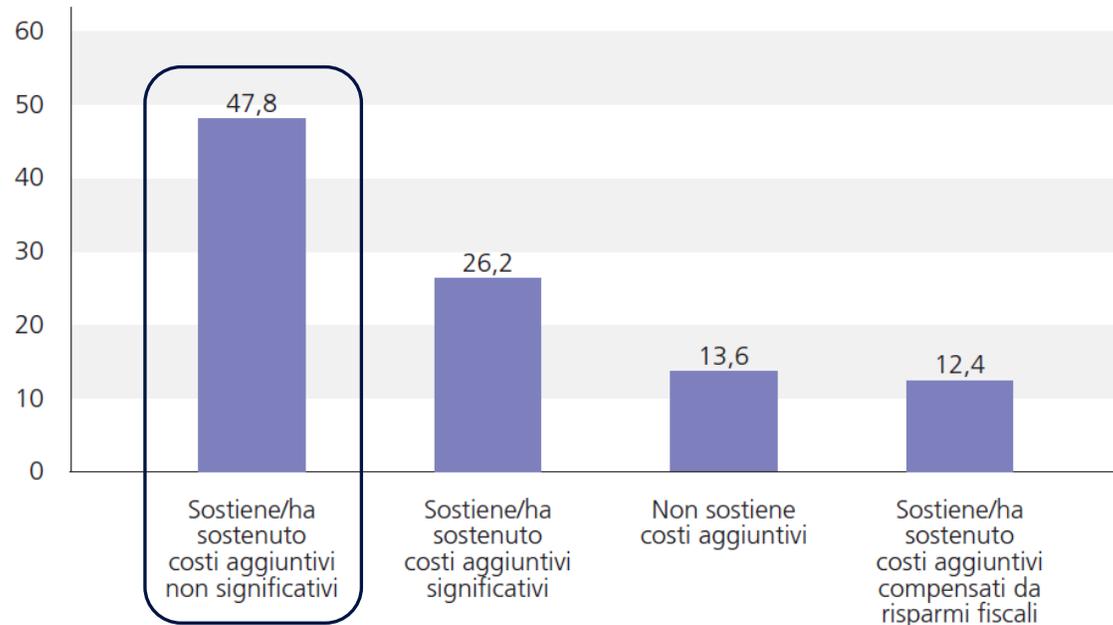
...E DALLA SINGOLA IMPRESA



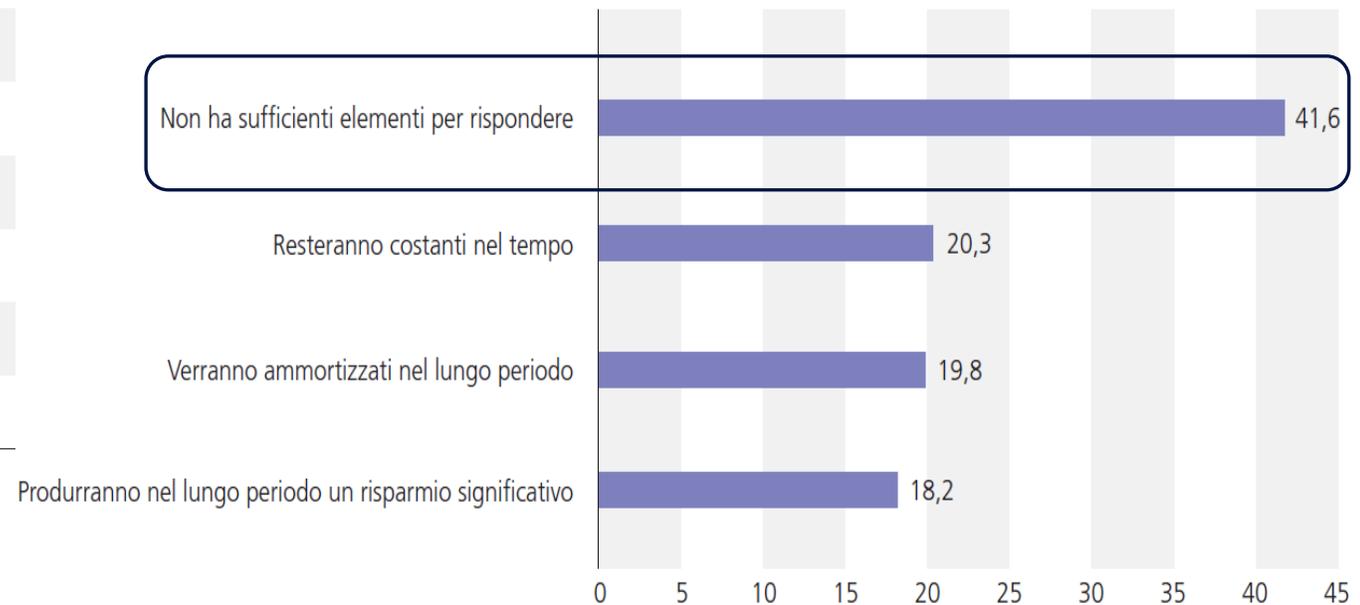
Principali risultati

Il problema dei costi

UN COSTO ACCETTABILE PER AVVIARE IL WA...



...MA IL FUTURO RESTA UN'INCOGNITA



Valori percentuali sul totale delle aziende in cui è presente almeno un benefit

Principali risultati

La diffusione del WA a Cuneo: un terreno vergine da coltivare

- La **percezione** condivisa dagli **attori territoriali** intervistati è che ad oggi, il grado di sviluppo e diffusione delle pratiche di welfare aziendale nelle imprese della provincia di Cuneo **sia complessivamente basso, ancora «tutto da costruire»**.
- Le **iniziative** delle imprese cuneesi nel campo del welfare aziendale, **note** a livello nazionale e internazionale, sono rappresentate come casi esemplari ma **circoscritti alle grandi aziende** →
- La spiegazione del mancato sviluppo di benefit e piani di welfare è generalmente ricondotta alla **ridotta o ridottissima dimensione delle aziende del territorio**.
- Ad oggi, **non sembrano esistere** esperienze di **reti tra imprese o altre forme di *partnership*** che includano altre realtà locali con l'obiettivo di mettere in rete piani di welfare aziendale.

Nel *Quaderno* un focus
sulle esperienze di



Principali risultati

Dal welfare aziendale al welfare territoriale?

- Numerosi intervistati hanno richiamato l'attenzione sul **ruolo giocato dagli Enti Bilaterali Territoriali** nell'offerta di prestazioni sociali ai lavoratori occupati nei settori caratterizzati da maggiore frammentazione e minore dimensione di impresa →

Nel *Quaderno* un focus
sulle esperienze di

CASSA
EDILE
CUNEO

E·B·A·T
F·A·V·L·A
CUNEO

EB
ENTI BILATERALI
DEL COMMERCIO E DEL TURISMO
PROVINCIA DI CUNEO



Ente
Bilaterale
Artigianato
Piemontese

*Ente Bilaterale della
Cooperazione
Cuneese*

- EBT come soluzione praticabile per portare il “welfare in azienda” anche nelle imprese più piccole.
- Bilateralità come interessante **formula aggregativa su base territoriale**.

Dal welfare aziendale al welfare territoriale?

- Possibile uno sviluppo di **soluzioni che**, oltre ad aggregare le imprese di un certo settore in un determinato territorio, **siano in grado di**:
 - *mettere in comunicazione i diversi attori del territorio – amministrazioni pubbliche, altre imprese, associazioni datoriali e organizzazioni sindacali, enti bilaterali, imprese assicuratrici, fondi pensione, fondi sanitari, cooperative e imprese sociali, associazioni ed enti di volontariato, fondazioni –*
 - *per offrire risposte integrate ai bisogni sociali emergenti?*
 - Finora (ancora) pochi esempi in provincia di Cuneo →

Nel Quaderno un focus sulle esperienze di



Welfare comunitario integrativo



Concludendo...

GLI ASPETTI PIÙ PROBLEMATICI...

- Esistenza di un **gap di conoscenza**
- **Esperienze ancora acerbe**
- **Modesta copertura dei nuovi bisogni**
- **Ridotte esperienze di rete**

Concludendo...

...E LE DIRETTRICI DI UN POSSIBILE SVILUPPO

- Cogliere le opportunità del **nuovo quadro normativo** (Leggi di Stabilità, Legge sullo smart working, ma anche Atto di Indirizzo sull'innovazione sociale della Regione Piemonte)
- Partire dalla **comunicazione**
- **Investire sulla contrattazione e sulla bilateralità**
- Coltivare un «**terreno vergine**» caratterizzato da crescente interesse per il tema da parte degli attori del sistema produttivo e dei principali *stakeholder* operanti a livello locale (clima positivo, relazioni poco conflittuali), pur con **sensibilità diverse**
- Favorire **logiche aggregative e sinergiche**, soprattutto nella direzione di un **welfare aziendale integrato con il welfare territoriale**

Franca Maino
franca.maino@unimi.it

Federico Razetti
federico.razetti@secondowelfare.it

Centro Studi Fondazione CRC
centro.studi@fondazionecrc.it