

Un nuovo welfare condiviso come bene comune

Servizi e azioni per sostenere il lavoro e il benessere delle famiglie

Di Ivano Minarelli (Camst. Ufficio relazioni sociali)

Oggi, per le aziende, il tema delle azioni o progetti di welfare rivolti ai propri dipendenti è diventato un tema di grandissima attualità. Oppure, diciamo che lo è sempre stato per le realtà aziendali di punta, per le aziende maggiori e dotate di una proprietà o un management particolarmente illuminato, capace di vedere il successo dell'impresa in qualche modo collegato anche alla soddisfazione dei dipendenti e ad un clima aziendale positivo.

Ma in particolare oggi, a sette anni dall'inizio di una crisi economica che ormai è andata oltre il momento ciclico e sta delineando una fase di trasformazione della società e dell'economia, le imprese che si pongono il problema di studiare ed attuare piani articolati di welfare aziendale lo fanno sì, da un lato, spinte dalla contingenza economica, ma le più lungimiranti ne fanno un modo per cercare nuove opportunità di relazionarsi con i propri dipendenti e con le risorse del territorio, ricercando modalità innovative e adeguate alla società che sta cambiando.

Il welfare aziendale è quindi da considerarsi una risposta o un adattamento, della proprietà o di un management lungimiranti, a una situazione esterna, la reazione a uno stimolo ambientale che nei casi virtuosi diventa ricerca di nuove opportunità. E' in quest'ultima accezione che Stefano Zamagni, professore di economia all'università di Bologna, parla di welfare generativo per contrapporlo alla storica filantropia che, seguendo una logica distributiva delle – più o meno scarse - risorse esistenti, si connotava come welfare 'passivo'.

Il welfare aziendale diventa 'generativo' quando integra nelle soluzioni che mette a disposizione dei dipendenti le risorse del territorio e chiede ai dipendenti stessi di partecipare alla sostenibilità dei progetti.

In Camst, in quanto cooperativa di lavoro, la tradizione delle politiche di welfare nasce dalla missione aziendale stessa che è quella di offrire opportunità di lavoro per i soci alle migliori condizioni possibili.

Oggi, anche in Camst le condizioni economiche e sociali di questi anni stanno determinando l'insorgere di nuovi bisogni o l'acuirsi di situazioni di bisogno presenti da sempre.

Per capire meglio i più recenti sviluppi del welfare aziendale di Camst occorre spiegare brevemente la caratteristica del settore in cui operiamo che è la ristorazione collettiva e commerciale.

La ristorazione collettiva, e in buona parte anche quella commerciale, ha un ciclo di erogazione del servizio che porta a concentrare le attività nella fascia oraria del mezzogiorno, l'orario di servizio in genere si concentra dalle 11,30 alle 14,30 e l'organizzazione del lavoro risponde a questa esigenza. Il mercato del lavoro della ristorazione dunque offre in gran parte occupazione part time e in Camst

questa forma contrattuale supera l'80% del totale. Di questa una quota un po' superiore al 30% è data da contratti inferiori alle 20 ore settimanali.

E' quasi inutile precisare che il lavoro part time è una modalità di occupazione che vede presenti in larga maggioranza donne: in Camst le donne occupano oltre il 95% delle posizioni pt. Vi sono evidentemente motivi sociali e culturali che determinano questa suddivisione nel mercato del lavoro, questo è vero in generale nella società italiana e non solo nello specifico mercato del lavoro del nostro settore.

Sta di fatto che, se fino a pochi anni fa il modello sociale in cui la retribuzione principale del nucleo familiare era quella dell'uomo, oggi le ristrutturazioni aziendali e di interi settori dell'economia, che hanno falciato l'occupazione o collocato tantissime persone nel limbo della cassa integrazione, stanno sempre più minacciando il livello di reddito che avevano consolidato le famiglie e in non pochi casi lo stipendio part time della donna diventa il punto di riferimento per tutto il nucleo familiare, magari con uno o più figli in età scolare. Lo stesso accade quando i nuclei familiari si separano, col risultato che è quasi sempre sulle spalle della donna che ricade la cura dei figli e talvolta il coniuge non è più in grado di contribuire alle spese perché lavora, o lavorava, in un'azienda in crisi.

Questi sono stati i presupposti che ci hanno portato lo scorso anno a mettere in campo due nuove iniziative di sostegno al reddito dei nostri soci e dipendenti, in entrambe i casi è stata destinata una quota del budget aziendale a progetti di sostegno al reddito, a fondo perduto.

In un caso si è deciso di destinare un sostegno al reddito dei nuclei familiari economicamente più deboli e con figli in età scolare oppure con anziani invalidi da accudire. L'aspetto innovativo di questo progetto è che non abbiamo scelto la via di mettere retribuzione in busta paga, ma abbiamo voluto offrire beni o servizi, nell'ambito di quelli per cui le norme consentono la defiscalizzazione e la decontribuzione, attraverso i voucher della società Day Ristoservice che ha provveduto al convenzionamento con le scuole per le spese scolastiche, con i dentisti per le spese dentistiche dei figli, oppure con i punti vendita di materiale scolastico. Un'altra caratteristica non secondaria del piano è stata che al dipendente era concessa la possibilità di scegliere tra due offerte, una a maggior valore spendibile in quanto esente da tasse e contributi e un'altra per spese alimentari soggetta invece a tassazione. In modo coerente alle nostre aspettative, tutte le cinquanta assegnazioni sono andate alle donne.

Un altro intervento di sostegno al reddito, ma di segno un po' diverso, è rappresentato dall'istituzione di dieci borse di studio per gli studenti universitari più meritevoli tra i figli dei soci. Questa volta il budget aziendale è stato destinato con una logica di merito negli studi ed è andato ad aggiungersi a un contributo alle spese universitarie per i figli dei soci, e anche per quelli che frequentano l'Università lavorando, che in Camst è tra gli interventi di più antica data e tocca circa 150 persone con un budget di circa 42 mila euro.

Entrambe i progetti sono stati varati nel 2014, hanno erogato i contributi a inizio 2015 e contiamo senz'altro di riproporli quest'anno. Per il progetto di sostegno ai nuclei familiari coi redditi più



bassi pensiamo che arriveremo a raddoppiare il numero di assegnazioni perché nel frattempo l'iniziativa ha suscitato consenso tra le persone e ha ricevuto una forte visibilità, e questo amplierà sicuramente il numero dei potenziali richiedenti.

Se devo pensare agli sviluppi futuri del welfare per i soci in Camst, penso che dovremo investire ingegno e risorse nel mettere a disposizione di soci e dipendenti un'offerta sempre più ampia e completa di servizi, prodotti, opportunità d'acquisto, a cui ciascuno possa accedere secondo i suoi bisogni, in cui il ruolo dell'azienda non sia necessariamente e sempre quello di ente finanziatore che eroga servizi gratuiti, questo non sarebbe sostenibile a lungo termine, ma quello di provider di servizi di buona qualità e a prezzi competitivi messi a disposizione dei propri dipendenti con efficaci strumenti di comunicazioni in rete.

Nell'immediato futuro, sto pensando in particolare di mettere a disposizione delle famiglie un'offerta controllata e di qualità in tema di servizi per la terza età. E' questo un settore di cui, sebbene le cose stiano molto migliorando dal punto di vista di organizzazione dell'offerta, si ha una percezione frammentaria e incompleta delle diverse opzioni disponibili, sia per il livello professionale richiesto dai bisogni espressi dalle famiglie che per i relativi costi da sostenere.

Penso che questa sia una direzione da seguire, capace di dare alle persone risposte e strumenti per far fronte a una quotidianità del vivere sempre più complessa da far quadrare e al contempo può contribuire a far nascere nuove opportunità di creazione di valore per il territorio e, quel che più conta, di creazione di opportunità di lavoro soprattutto per le nuove generazioni.