

Webinar di confronto in rete

Esperienze di Welfare Aziendale di settore

17 Settembre 2015



Report

Introduzione

Il 17 settembre scorso l'Associazione ha realizzato il primo Webinar di confronto in rete sul tema del Welfare Aziendale, un evento riservato ai soli soci, che va ad integrare le numerose occasioni "off-line" programmate durante l'anno, con nuove modalità tecnologiche.

L'intento di fondo è stato quello di proporre un momento di aggiornamento e confronto su un tema di attualità, come il Welfare Aziendale, dalle varie implicazioni normative, gestionali, culturali, economiche, per le imprese, gli Enti Pubblici e il Territorio.

Il Webinar ha rappresentato l'occasione di utilizzare per la prima volta per l'Associazione, una nuova modalità tecnologica tramite web di dialogo/confronto.

L'organizzazione e la facilitazione del webinar sono stati curati da Focus Lab.

Obiettivi

- Affrontare un ambito tematico chiave della Responsabilità Sociale d'Impresa operativa, come momento di aggiornamento tematico di RSI, ad integrazione del programma annuale di attività 2015.
- Confrontare esperienze e riflessioni tra le imprese dell'associazione partendo da una recente indagine su pratiche di Welfare Aziendale nel Distretto Ceramico.

Contenuti e domande di Lavoro

La prima parte del Webinar ha previsto la presentazione dei risultati di una recente indagine svolta presso un campione di 45 imprese dell'industria ceramica. Sono stati presentate le percezioni, le pratiche in corso su cinque aree di applicazione di Welfare, i risultati e vantaggi ottenuti, gli ostacoli, le prospettive di sviluppo.

A seguire, si è avviata la discussione, articolata su diverse domande di confronto:

- Differenze e similitudini di pratiche di Welfare Aziendale rispetto ad altri settori produttivi
- Aree di Welfare Aziendale prioritarie
- Difficoltà incontrate maggiormente nell'applicare azioni di WA
- Strumenti di gestione
- Benefici riscontrati e condizioni

Partecipanti

- Alberto Artioli - Angelo Po Grandi Cucine
- Valentina Corradi - Coop. Aliante
- Lancellotti - Tec EuroLab
- Daniela Bazzani - CMS Group
- Walter Sancassiani - Focus Lab (*coord.*)
- Loris Manicardi - Focus Lab (*coord.*)

Risultati della discussione

1. Quali differenze e similitudini di pratiche di Welfare Aziendale rispetto ad altri settori produttivi ?

Artioli: Per quanto riguarda la nostra impresa Angelo Po, abbiamo avviato l'anno scorso un tentativo di introduzione misure Welfare Aziendale all'interno della contrattazione integrativa aziendale. Il tentativo ha riguardato misure di Welfare inseribili all'interno di un piano di agevolazione dal punto di vista fiscale per preservare la capacità di spesa dei lavoratori.

Il nostro sindacato di riferimento è la Fiom: non siamo riusciti a portare a termine il progetto a causa del contrasto con la visione del sindacato.

Se il Welfare entra nella contrattazione, infatti, l'atteggiamento dell'interlocutore sindacale cambia rispetto a quando è invece una liberalità dell'imprenditore.

Corradi: Non ho trovato differenze sostanziali rispetto al nostro settore, il no profit.

Bazzani: Mi sembra che ci siano poche differenze. Comunque quasi tutti i nostri servizi sono riservati al dipendente e alle loro famiglie: un esempio è la convenzione per servizi di odontoiatria.

2. Quali aree di Welfare Aziendale ritenete maggiormente prioritarie ? es. Azioni Cost-Saving ? Time Saving ? People Care ? Conciliazione ? altro ?

Artioli: Sono le azioni cosiddette Cost-saving (convenzioni con soggetti esterni per ottenere prezzi convenienti su beni e servizi per i dipendenti) quelle che ci hanno maggiormente interessato, anche se non siamo ancora riusciti ad attivarle per i motivi di cui prima. Tuttavia l'interesse rimane in quella direzione.

Corradi: Quello che maggiormente è stato ritenuto di interesse per i dipendenti sono le iniziative Cost-Saving che hanno anche il vantaggio di essere di interesse trasversale, non di interesse solo per alcuni.

Bazzani: Per quanto riguarda CMS, riteniamo particolarmente interessanti i servizi di conciliazione vita-lavoro e le azioni Cost-saving.

3. Quali difficoltà incontrate maggiormente nell'applicare azioni di WA ? sul fronte proprietà ? sul fronte dipendenti ? sul fronte gestionale (es. ascoltare/rilevare bisogni ? coinvolgimento ? fornire servizi ? ecc)

Artioli: C'è una scarsa conoscenza dello strumento del Welfare Aziendale, non solo dal punto di vista della

direzione aziendale, ma anche sul fronte dei dipendenti. L'approccio è spesso molto sospettoso.

Per mettere in piedi un piano di *flexible benefit* come avremmo voluto fare noi, con strumenti "detassabili" ai sensi del TUIR, il numero di misure a disposizione dà molti limiti (5/6 misure in tutto!).

Di fondo, la questione aperta dal punto di vista delle relazioni industriali e contrattazione, è se le azioni di Welfare Aziendale sono considerate come benefit aggiuntivi o integrativi alla retribuzione.

Corradi: Non sempre le iniziative di Cost-saving sono possibili, mentre sono possibili svariate altre iniziative che però non sono di interesse per tutti e perciò di solito si rischia di creare disparità tra i dipendenti.

Bazzani: Una difficoltà è ovviamente quella di accontentare tutti. Inoltre certe azioni di Welfare Aziendale non vengono considerate parte integrante della retribuzione.

4. Quali strumenti ritenete più utili e facilmente utilizzabili in vari settori ?

Corradi: Noi cerchiamo ogni anno di fare almeno una iniziativa di Cost-saving "tangibile" (es: buoni Coop a fine anno), a questa si aggiungono quelle intangibili e più difficili anche da spiegare a 500 dipendenti (convenzioni, ecc.).

Anche il lavoro sull'assicurazione sanitaria in grado di essere di aiuto anche a chi ha esenzioni totali (da noi sono molti).

Noi avremmo bisogno di un questionario sul clima, ma è molto lunga la gestione come lavoro.

Artioli: Per quanto riguarda il coinvolgimento dei dipendenti per la rilevazione dei bisogni di Welfare, i questionari e le indagini di clima hanno senso se c'è un *commitment* preciso da parte dell'azienda altrimenti si creano aspettative che si rischia di deludere.

Bazzani: Abbiamo cercato di attivare più servizi, diversi, per cercare di dare un servizio a tutti.

Per quanto riguarda la rilevazione dei bisogni di Welfare dei dipendenti, facciamo il questionario sul clima tutti gli anni e realizziamo incontri settimanali (Informiamo CMS) per raccogliere le esigenze.

5. Quali benefici avete riscontrato nelle vostre esperienze di WA ?

Corradi: E' difficile, molto difficile portare avanti attività di Welfare Aziendale, soprattutto in tempi di budget

"magri". Quando però si riesce, sono attività che hanno un forte impatto positivo sul clima aziendale.

La sfida più grande è fare attività che coinvolgano ampie "fette" di lavoratori senza essere strettamente Cost-saving. Quando riescono, sono le migliori.

Bazzani: Sì, vale la pena fare attività di Welfare Aziendale. Noi abbiamo ottenuto una riduzione dell'assenteismo, del turnover e un miglioramento dell'Employer Branding.

6. Quali condizioni servono sul fronte impresa e sul fronte dipendenti per agevolare pratiche di WA ?

Artioli: Le misure di Welfare Aziendale dovranno essere utilizzate in futuro come strumento di contrattazione aziendale: noi non ci siamo riusciti ma sarà così, si va in quella direzione. Non può sempre essere una spesa in capo all'impresa.

Dal punto di vista culturale, bisogna far precedere una campagna di formazione - informazione - anche per una certa durata nel tempo.

Deve essere un percorso in cui azienda e dipendenti si avvicinano per trovare soluzioni comuni.

Sul fronte delle attività fattibili a breve termine, c'è la possibilità di condividere gli strumenti e le pratiche realizzate. Anche un banale questionario su cosa è già stato fatto anche a livello "inconscio", può fare comodo. Può essere fondamentale per fare mente locale su attività che in realtà si fanno ma non sono rendicontate.

Corradi e Bazzani: E' necessario favorire una maggiore conoscenza delle opportunità previste dal Welfare Aziendale e puntare sull'informazione.