

STUDIO UILCOM
**Welfare
aziendale**

PARI OPPORTUNITÀ
**Equilibrismo
o Equilibrio?**

ASSETI/SINDACATI
**Accordo
Formativo**

ASSEMBLEA NAZIONALE RSU

Rimini 23/24/25 settembre 2013



Direttore responsabile
Bruno Di Cola

Direttore Editoriale
Riccardo Catini

Vice direttore
Carlo Rubbiani

E-mail
contatto@uilcom.it

Redazione
Fabio Benigni, Alessandro Cucchi,
Roberto Di Francesco,
Rossella Manfrini, Pierpaolo Mischi,
Roberta Musu, Salvatore Uglierolo

Hanno collaborato
Romeo Ballarini, Ottavio Bulletti,
Riccardo Catini, Paola De Vincentiis,
Elsa Gnata, Giuseppe Gozzo,
Maurizio Lepri, Andreina Liccati,
Andrea Melis, Luciano Savant Levra,
Angelo Ughetta

Redazione e amministrazione
c/o COMUNICAZIONE LAVORO Srl
Servizi - Ricerche - Promozioni
Via di Tor Fiorenza, 35 - 00199 ROMA
Tel. 06/86 22 421 - Fax 06/86 32 68 75

Amministratore delegato
Rossella Manfrini

Progetto grafico e impaginazione
Pietro Droghini - Carlo Rubbiani
Filippo Maiolo

Stampatore
C.S.R. srl
Via di Pietralata, 157 - 00158 Roma

Sito web: www.uilcom.it
E-mail: uilcom@uilcom.it



sommario



3 Bruno Di Cola/ EDITORIALE
IL DIRITTO AD AVERE DEI DIRITTI

4 Redazionale/ ASSEMBLEA NAZIONALE RSU 2013
**“LAVORI IN CORSO” UNO SLOGAN
CHE RICHIAMA ALLA CONCRETEZZA**

6 Salvatore Uglierolo/ RELAZIONE
LAVORI IN CORSO, INSIEME PER...

10 Redazionale/ ASSEMBLEA NAZIONALE RSU 2013
**UNO STUDIO DELLA UILCOM,
“IL WELFARE AZIENDALE”**

13 Redazionale/ ASSEMBLEA NAZIONALE RSU 2013
GLI INTERVENTI

22 Riccardo Catini/ RELAZIONE
**WELFARE CONTRATTUALE
E PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

24 Marco Melegari/ RELAZIONE
**TELEMACO, INVESTIRE
NEL PROPRIO FUTURO**

26 Roberta Musu / PARI OPPORTUNITÀ
EQUILIBRISMO O EQUILIBRIO?

28 Marcella Stasio/ INTERVENTO
LA FORZA DELLA VOLONTÀ

29 Gilberto De Santis/ INTERVENTO
**ITAL, UNO STRUMENTO
AL SERVIZIO DEI CITTADINI**

30 Guglielmo Loy/ INTERVENTO
**LA FAMIGLIA AL CENTRO
DI UNA MODERNA CONTRATTAZIONE**

31 Carmelo Barbagallo/ INTERVENTO
**UIL, IL SINDACATO
DELLA PARTECIPAZIONE**

32 Redazionale/ ASSEMBLEA NAZIONALE RSU 2013
**SENIOR & JUNIOR,
GENERAZIONI A CONFRONTO**

35 ABF/ agenzia bilaterale formazione
**ASSTEL-SINDACATI CONFEDERALI,
ACCORDO FORMATIVO**

Uno studio della UILCOM, "Il Welfare Aziendale"

La nostra Organizzazione ha realizzato un'indagine sociale volta a studiare ed analizzare le politiche del lavoro nel panorama aziendale italiano

La Uilcom ha realizzato un'indagine sociale volta a studiare ed analizzare le politiche di Welfare nel panorama aziendale italiano. Nello specifico è stato somministrato un questionario ad un campione estremamente numeroso e unico nel suo genere composto da oltre 8.000 lavoratori/trici dipendenti di aziende di medie e grandi dimensioni (solo per citarne alcune H3G, Vodafone, Telecom Italia, Rai, Istituto Poligrafico, Burgo, Cartiere etc.) operanti nei settori Telecomunicazioni, Call Center, Grafico, Cartario, Editoriale, Periodico e Quotidiani, Emittenza, Pubblicità, Spettacolo, Gioco, Sport e Tempo libero. Numerose le aree di indagine: dalla percezione del concetto di Welfare Aziendale alla verifica dei servizi di welfare adottati dalle imprese e di quelli auspicabili. Interessante la sezione dedicata all'analisi del clima aziendale e della performance lavorativa (in tutti i suoi aspetti, dal rapporto con i colleghi all'orario di lavoro) rapportata alla presenza o meno di alcuni servizi di Welfare. Una intera sezione del questionario è dedicata allo studio del rapporto lavoro-famiglia e soprattutto donna-lavoro, individuando i principali ostacoli ma anche gli interventi auspicati per conciliare i tempi di vita privata con quelli lavorativi. Tutte le tematiche affrontate sono state analizzate in maniera approfondita grazie all'incrocio tra i risultati e i dati cosiddetti strutturali: età del campione, area geografica di residenza, genere, titolo di studio, presenza di figli, orario di lavoro, tipologia contrattuale, anni di anzianità lavorativa. La ricerca ha fornito dati davvero interessanti sull'attuale stato dell'arte delle politiche di Welfare adottate dalle aziende italiane.

Simpatica, infine, ma estremamente significativa da un punto di vista socio-economico una domanda "secca" che ha posto il campione interpellato di fronte all'interrogativo "se potessi scegliere tra contributo in denaro o servizi di welfare preferiresti...". Le risposte fornite a tale domanda hanno confermato l'attuale crisi che sta attraversando il mondo del lavoro non solo da un punto di vista oc-



cupazionale ma anche nei suoi aspetti più profondi. Il lavoro inteso oramai come forma di sostentamento mensile e sempre meno come modalità di realizzazione e di crescita professionale e personale. Il lavoro di ricerca è stato realizzato da un gruppo di lavoro formato da giovani sindacaliste e sindacalisti della Uilcom coordinato dai Proff. Nicola Ferrigni e Mauro Pacetti dell'IRISE, Istituto Ricercatori Socio Economici. Di seguito alcuni dei principali risultati della ricerca:

Quando pensi al Welfare Aziendale principalmente che cosa ti viene in mente?

Il 31,7% del campione mette in relazione il concetto di Welfare aziendale con i servizi connessi alle esigenze delle famiglie, come ad esempio l'asilo nido per i propri figli, a conferma dell'importanza di politiche in grado di facilitare la conciliazione della famiglia con i tempi di lavoro; per il 21,6% degli intervistati, invece, il welfare aziendale appare in stretta correlazione con un'adeguata assistenza sanitaria in grado di assicurare il benessere e la salu-

te fisica dei lavoratori/trici. Il 10,6% degli intervistati collega il concetto al servizio di mensa aziendale o all'erogazione di buoni pasto; il 9,3% alla pensione integrativa, il 7,9% alla presenza di convenzioni con banche o assicurazioni, in grado di agevolare il lavoratore, ad esempio, nella richiesta di prestiti. Più basse le percentuali di quanti associano invece il concetto di Welfare a politiche aziendali di promozione della formazione (4,6%) o a sostegno del tempo libero – ad esempio con la presenza di palestre aziendali o con l'organizzazione di viaggi – (4,3%).

Nella mia azienda sono presenti...

Agli intervistati è stato chiesto di indicare quali agevolazioni sono presenti all'interno dell'azienda. Il 75,2% dei rispondenti dichiara che l'azienda prevede per i propri dipendenti dei corsi di formazio-



ne, mentre l'84,1% del campione afferma di poter usufruire di un fondo pensionistico di categoria. Più della metà del campione dichiara che in azienda è possibile lavorare con orari flessibili e che sono previsti dei permessi retribuiti per eventuali malattie dei propri figli (rispettivamente il 60,8% e 57,7%). Ancora, per il 79,2% degli intervistati l'azienda prevede il permesso di paternità per la nascita di un figlio e per l'84,5% dei premi di risultato. Le performance peggiori sono registrate dagli aspetti legati al telelavoro e ai turni agevolati: oltre la metà del campione, infatti, dichiara l'assenza di tali facilitazioni all'interno dell'azienda (rispettivamente il 64,7% e il 55,3%). Quest'ultimo dato avvalorava l'ipotesi che siamo ancora lontani dallo sfruttare appieno le opportunità che le nuove tecnologie offrono.

Area geografica. L'analisi per area geografica sottolinea un profondo divario tra regioni del Nord e del Sud Italia. Le facilitazioni previste all'interno delle aziende, infatti, segnalano percentuali più elevate nelle regioni del Nord e del Centro, per poi attestarsi a livelli molto più bassi nelle regioni del Sud e nelle Isole, fatta eccezione per il fondo pen-

sionistico di categoria e per il premio di risultato, dove si riscontrano dati quasi omogenei sull'intero territorio nazionale.

Appartenenza all'azienda e soddisfazione. Complessivamente la presenza di particolari agevolazioni in favore dei propri dipendenti sembra essere correlata ad un senso di appartenenza all'azienda molto forte e ad un elevato grado di soddisfazione per il proprio lavoro. Ciò appare particolarmente evidente soprattutto in corrispondenza di alcuni aspetti, quali benefit e premi di risultato, l'opportunità di un fondo pensionistico di categoria, i permessi paternità per la nascita di un figlio e l'erogazione di corsi di formazione.

Nella tua azienda sono presenti uno o più dei seguenti servizi:

Secondo quanto dichiarato dagli intervistati, gran parte dei servizi elencati non sono presenti all'interno delle aziende. Nello specifico, il 77,4% degli intervistati dichiara che l'ente presso cui lavora non ha stipulato accordi con aziende per il trasporto, cosa che permetterebbe ai dipendenti di usufruire di sconti o agevolazioni per la mobilità; inoltre il 74,5% del campione dichiara che all'interno dell'azienda non sono state considerate convenzioni con asili nido o con scuole; le aziende non hanno previsto la presenza di sportelli (banca, posta, documenti, certificati ecc.) all'interno della struttura per il 68,4% degli intervistati, o, ancora, un asilo nido aziendale che possa accogliere i figli dei dipendenti per il 67,7%. La possibilità di usufruire di colonie estive o gite aziendali non è presente per il 61,3% degli intervistati, mentre più della metà (52,3%) non dispone di una mensa aziendale. I servizi che registrano maggiori presenze sono legati alla possibilità di avere un fondo sanitario integrativo (77,4%), all'erogazione di buoni pasto (69,9%), alla presenza di convenzioni con esercizi commerciali, teatri o agenzie di viaggio o con banche e assicurazioni che permettano al lavoratore di ottenere dei vantaggi economici (rispettivamente nel 61,6% e nel 69,6% dei casi).

Area geografica. Lo scorporo del dato per area geografica rivela l'assenza di particolari servizi soprattutto nelle Isole: in particolare l'asilo aziendale (78,1%), le colonie estive e le gite aziendali (77%) e le convenzioni con le aziende del trasporto (86,4%). Le aziende dell'Italia insulare insieme a quelle delle regioni centrali si distinguono, d'altra parte, per la presenza di convenzioni con banche e assicurazioni (rispettivamente 76,7% e 76,9%) e per l'offerta di ticket pasto (81,9% per le isole).

Appartenenza all'azienda. Complessivamente il senso di appartenenza all'azienda si correla positivamente alla presenza di alcuni servizi. Ciò è vero per alcuni servizi quali le convenzioni con banche e assicurazioni, così come per le convenzioni con esercizi commerciali/teatri/agenzie di viaggio, la mensa aziendale e i ticket pasto. La presenza di tali agevolazioni infatti si correla ad un senso di appartenenza all'azienda molto forte.

Come giudichi la qualità dei servizi di Welfare offerti dalla tua azienda?

Complessivamente gli intervistati non risultano molto soddisfatti delle politiche di Welfare poste in essere dalle aziende. Ben il 25,6% del campione, infatti, ritiene che la qualità dei servizi di Welfare

offerta dalla propria azienda sia scarsa, mentre il 23,8% la reputa modesta; solo il 2,8% degli intervistati la giudica ottima e il 23% la valuta buona. Il 23,1% del campione, invece, assegna un giudizio di sufficienza agli attuali programmi aziendali finalizzati ad un maggior benessere del lavoratore all'interno del proprio contesto lavorativo.

Se potessi scegliere quale servizio attualmente NON PRESENTE vorresti fosse attivato nella tua azienda?

Agli intervistati è stato poi chiesto di indicare quale servizio non presente vorrebbero fosse attivato nella propria azienda. Ancora una volta emerge da parte del campione la richiesta di coniugare le esigenze lavorative con quelle familiari: il 14,5% degli intervistati, infatti, ha dichiarato di voler un asilo nido all'interno dell'azienda. Dalle risposte del campione emerge anche l'esigenza di accordi con aziende del trasporto pubblico che garantiscano tariffe agevolate per la mobilità dei lavoratori (14,3%).

Differenze di genere. La richiesta di un asilo nido aziendale proviene, come è facile intuire, soprattutto dalla componente femminile del campione (16,6% a fronte del 12,4% espresso dagli uomini), unitamente alla domanda di ticket pasto (10,3 contro il 7,5% degli uomini) e della mensa aziendale (9,9 contro l'8,5% degli uomini). Di contro la componente maschile richiede in misura maggiore rispetto alle donne – anche se con differenze percentuali non eccessivamente distanti – le convenzioni con banche e assicurazioni (7 contro il 5,4%), la sanità integrativa (6,1 contro il 4,6%).

Complessivamente quanto è forte il tuo senso di appartenenza all'azienda?

Complessivamente tra gli intervistati il senso di appartenenza alla propria azienda è positivo. Percentuali molto alte si registrano, infatti, tra quanti affermano che il legame con l'azienda è abbastanza o molto forte (rispettivamente il 41,8% e il 24,5%) mentre tale relazione risulta poco sviluppata per il 20,4% degli intervistati e nulla per il 6,9%.

Potresti indicarci qual è il tuo grado di soddisfazione in merito a:

Gli intervistati sembrano complessivamente soddisfatti del rapporto con i colleghi di lavoro: oltre la metà del campione si ritiene abbastanza soddisfatto (52,8%), mentre il 33,1% afferma di esserne molto soddisfatto. Per quanto riguarda il rapporto con i superiori, il 47,5% sembra esserne abbastanza appagato, l'8,9% invece ne è molto soddisfatto, mentre gli intervistati poco felici del rapporto con i superiori costituiscono il 30% del campione. Anche gli orari di lavoro sembrano appagare e agevolare le esigenze degli intervistati: il 47,1% dichiara di essere abbastanza soddisfatto, l'11,6% ne è molto soddisfatto, mentre il 27,2% risulta poco soddisfatto dei turni lavorativi.

Secondo la tua esperienza il ruolo di genitore ostacola la crescita professionale?

Per gli intervistati il ruolo di genitore sembra difficilmente conciliabile con la carriera lavorativa. Cir-

ca la metà del campione, infatti, ritiene che l'essere genitore ostacoli abbastanza o molto la crescita professionale; il 24,7% pensa che i due aspetti siano poco correlati mentre molto più esigua è la quota di coloro per i quali la carriera e la genitorialità sono perfettamente compatibili (12,7%).

Secondo te in che modo l'azienda può facilitare la conciliazione lavoro/famiglia?

Una parte consistente del campione concorda sull'esigenza di ottenere da parte dell'azienda la flessibilità dell'orario di lavoro, in quanto consentirebbe di conciliare più efficacemente l'attività lavorativa e le esigenze familiari. Circa un quinto degli intervistati auspica interventi che incoraggino il telelavoro (18,9%), mentre inferiori sono le percentuali di coloro che vorrebbero dei voucher spendibili in servizi (10,8%), o ancora la realizzazione di una banca delle ore o di un nido aziendale (ognuna per il 9,5%) che faciliterebbero un maggior equilibrio tra la vita lavorativa e quella familiare.

Se potessi scegliere tra contributo in denaro o servizi di welfare preferiresti...

Si è cercato poi di indagare quanto l'esigenza di interventi e politiche di welfare aziendale sia sentita e diffusa tra i lavoratori. Dall'analisi dei dati emerge che più della metà del campione (51,7%) auspica un incentivo economico da parte della propria azienda, a fronte del 43,1% degli intervistati che crede che il benessere del lavoratore passi attraverso servizi di welfare, senza differenze significative tra i due sessi.

Secondo te qual è il principale ostacolo allo sviluppo dei servizi di Welfare aziendale?

Secondo quanto dichiarato dagli intervistati, un ostacolo importante allo sviluppo di politiche in favore dei lavoratori è rappresentato dalla generale assenza di programmi di welfare da parte dello Stato: a dichiararlo è infatti il 23,6% del campione. Tra gli aspetti sottolineati, emerge inoltre, la percezione di un retaggio culturale che, secondo gli intervistati, stenta a riconoscere la stretta correlazione tra benessere aziendale e benessere dei lavoratori (22,8%). Segue lo scarso coordinamento tra aziende e servizi territoriali indicato dal 20,9% del campione. Più ridotta la quota di chi ritiene che non ci siano particolari impedimenti, mentre è trascurabile la percentuale di coloro che addebitano tale difficoltà a motivi puramente economici (3,3%).

Secondo te per tutelare maggiormente la maternità delle Donne Lavoratrici si dovrebbe:

Agli intervistati è stato poi richiesto di indicare se gli aspetti proposti vadano garantiti o meno al fine di tutelare maggiormente le Donne Lavoratrici. Larghissimi consensi per tutte le proposte segnalate: l'88,6% ritiene necessario un ampliamento dell'offerta di asili nido pubblici, il 95,5% pensa che si dovrebbe favorire l'apertura di asili nido aziendali, il 96,8% crede che vadano incoraggiati turni di lavoro flessibili mentre l'80,6% indica la riduzione del cuneo fiscale per le donne in maternità quale tutela per le Lavoratrici.



Roberta Musu

Coordinatrice nazionale Pari Opportunità e Politiche di Genere

I dati elaborati nella nostra ricerca evidenziano che poco più della metà delle persone intervistate ritiene che le donne siano costrette a rimandare o rinunciare alla maternità per il lavoro. In particolare, il 56,9% ritiene che la donna sia costretta a rinunciare o rimandare la maternità per il lavoro, a fronte del 29,8% di intervistati che ritiene invece che la maternità possa ben combinarsi con la vita professionale. Il lavoro delle donne, considerato accessorio sino a qualche decennio fa, è oggi necessario per garantire il raggiungimento di un reddito dignitoso del nucleo familiare, oltre che per ottenere l'indipendenza economica. Secondo il Ministero del lavoro nel 2012 sono più di 18.000 le donne che hanno lasciato il posto di lavoro a seguito della maternità, e circa il 50% delle dimissionarie è stata costretta a questa scelta dalla mancanza di strutture a cui affidare la prole e/o dall'impossibilità di fare ricorso a forme di orari flessibili, rendendo di fatto la conciliazione tra lavoro e cura della famiglia un miraggio.

Se da un lato è innegabile che la grave crisi economica ha inciso sulla scelta di avere figli, dall'altro, è altrettanto innegabile che il tasso di natalità nel nostro paese segna un trend negativo già da ben prima dell'avvento della crisi e tranne alcune eccezioni (Scandinavia, Francia e Gran Bretagna) il resto dell'Europa registra lo stesso trend.

La condizione finanziaria è uno degli elementi che incide maggiormente sulla scelta di procreazione, la scelta di rimandare la nascita di un/a figlio/a viene spesso subordinata al raggiungimento di una stabilità lavorativa che garantisca le adeguate e necessarie risorse economiche.

Va sottolineato che il titolo di studio è diventato, in particolare modo per le donne, un elemento quasi imprescindibile per l'accesso al mercato del lavoro; rinviare la maternità per completare un percorso di studi, e inserirsi all'interno del mercato del lavoro ha comportato nel corso degli anni un aumento progressivo dell'età media delle neo mamme.

Si ritarda quindi la maternità per agevolare l'inserimento nel

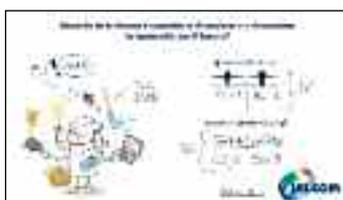
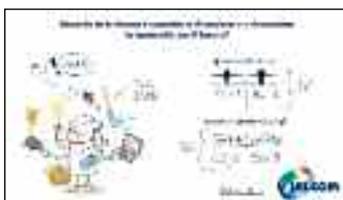
mercato del lavoro senza quei vincoli che risultano essere un forte limite per le donne all'ingresso del mondo del lavoro - talvolta un impedimento vero e proprio - e si cerca di consolidare la posizione professionale, con l'amara consapevolezza che dopo un'eventuale maternità tutto risulterebbe molto più difficile.

L'ingresso consistente delle donne nel mercato del lavoro in Italia - avvenuto negli anni '70 - è coinciso con lo sviluppo delle attività dei servizi e del terziario; tali attività si prestavano infatti ad agevolare forme di flessibilità - tra le quali il part time - a differenza delle attività industriali, caratterizzate da una struttura organizzativa più rigida.

Le donne contribuivano quindi con il proprio salario al reddito familiare, continuando a svolgere comunque il lavoro di cura, e in ogni caso, sino alla fine degli anni '60, e tranne rare eccezioni, la maternità era un evento al quale "normalmente" seguiva l'abbandono - almeno temporaneo - del lavoro da parte della neo mamma che si dedicava a tempo pieno alla prole. La partecipazione delle donne al mercato del lavoro si è modificata nel corso degli anni, e ha visto nascere una specifica legislazione a sostegno della maternità, ma è solo nel 2000, con la legge 53 e il conseguente riconoscimento dei congedi parentali anche ai padri, che i genitori vengono riconosciuti entrambi soggetti interscambiabili nel godimento dei congedi parentali e quindi entrambi "abilitati" alle attività di cura della famiglia. Si è aperto quindi un possibile percorso concreto che potrebbe favorire l'auspicato equilibrio nella condivisione dei compiti di cura, ma purtroppo le resistenze culturali sono ancora molto forti.

A distanza di poco più di un decennio si è ancora lontani da una vera condivisione, e questo problema è un ulteriore elemento che condiziona fortemente la scelta di rinvio o rinuncia alla maternità. L'aspetto culturale riguarda sia uomini che donne, infatti se da una parte è

ancora forte una cultura maschile che vede l'attività di cura come un "lavoro da donne", dall'altra vi sono forti resistenze da parte delle donne nel delegare tali incombenze. L'elemento economico è un ulteriore elemento che non favorisce una equa ripartizione dei compiti di cura, infatti la scelta di usufruire dei congedi ricade sul soggetto che percepisce il salario inferiore, ossia prevalentemente le donne. Troppo spesso nelle aziende la maternità viene vissuta come un problema scaricato interamente sulle spalle delle neo mamme, che si



Nascite e fecondità in Italia: principali caratteristiche e indicatori

Anni 2009-2011, valori assoluti e percentuali	2009	2010	2011
Nati in totale (valori assoluti)	568.857	561.944	546.607
Nati (variazioni assolute sull'anno precedente)	-7.802	-6.863	-15.337
Nati da coppie italiane (valori assoluti)	466.717	455.284	440.632
Tassi di fecondità totale	1,41	1,40	1,39
Età media al parto totale donne	31,20	31,30	31,40
Tassi di fecondità donne italiane	1,31	1,32	1,30
Età media al parto donne italiane	31,80	31,90	32,00
Tassi di fecondità donne straniere	2,23	2,11	2,04
Età media al parto donne straniere	28,00	28,20	28,30

trovano spesso ad affrontare grandi ostacoli, a partire dall'inadeguatezza delle strutture pubbliche e dei servizi - o meglio disservizi - per la cura della famiglia sino ad arrivare a situazioni di vera e propria ostilità da parte aziendale: il fenomeno delle dimissioni in bianco riguarda circa 800.000 donne. Va anche sottolineato che il lavoro è anche un ambito di gratificazione personale, attraverso il quale raggiungere la propria soddisfazione, la scelta - spesso quasi obbligatoria - del part time a seguito della maternità, impedisce qualsiasi possibilità di carriera, ponendo le donne davanti a un bivio: carriera o figli, molto difficile avere entrambi. I dati della nostra ricerca evidenziano una consapevolezza del quadro descritto, sia da parte delle donne che da parte degli uomini, un dato assolutamente positivo, che mette in evidenza l'attenzione e la consapevolezza dei lavoratori alle dinamiche visute dalle lavoratrici, rendendo più agevole un coinvolgimento su temi che erroneamente vengono considerati femminili, e che devono riguardare invece i genitori: l'88,6% ritiene necessario un ampliamento dell'offerta di asili nido pubblici, il 95,5% pensa che si dovrebbe favorire l'apertura di asili nido aziendali, il 96,8% crede che vadano incoraggiati turni di lavoro flessibili mentre l'80,6% indica la riduzione del cuneo fiscale per le donne in maternità quale tutela per le lavoratrici. Tale consapevolezza aumenta nelle/negli intervistate/i in età adulta, mentre è meno radicata nelle/nei giovani, che non hanno ancora maturato una significativa esperienza delle dinamiche del mercato del lavoro. La tutela della maternità passa anche attraverso i servizi e i supporti che vengono offerti ai genitori, e l'incremento degli asili nido - pubblici e/o aziendali - il ricorso a forme di flessibilità che favoriscano la conciliazione e una riduzione del gender pay gap: questo è il dato emerso chiaramente e che mette d'accordo tutte le fasce di età delle/degli intervistate/i. Un chiara e decisa indicazione sulla quale costruire e condividere le future strategie e operare attraverso gli strumenti contrattuali, incentivare e attivare tutti gli strumenti che possano favorire una più equa distribuzione dei compiti di cura e fornire risposte al bisogno sempre più forte di un sistema adeguato di welfare a supporto dei genitori.

no personalmente convinto che almeno nelle medie e grandi imprese il sindacato potrebbe sottoporre ai lavoratori un questionario volto a censire necessità e proposte relative alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Le risultanze di tali consultazioni consentirebbero di predisporre piattaforme partecipate dal basso da spendere al tavolo del secondo livello di contrattazione. Tali azioni non solo costituirebbero il cemento che andrebbe a rinsaldare il rapporto rappresentanti e rappresentati, ma finirebbero con il rafforzare immagine e potere contrattuale del sindacato. Ad avvalorare la tendenza che hanno le aziende a disinteressarsi delle esigenze dei propri dipendenti ci basta soffermarsi su alcuni altri dati proposti dalla ricerca. Molto illuminante al riguardo è la maggiore disponibilità delle aziende al dialogo sulla formazione professionale, che con il 20,6% si distanzia nettamente dalle altre opzioni proposte. Gli orari flessibili, che secondo i rispondenti si presentano come la seconda opzione, fanno registrare un contenuto 6,6%. E ancora, basti pensare che la sensibilità al dialogo delle aziende verso i servizi alle famiglie è presente solo con il 3,4%. In sostanza l'opzione formazione, in cui si registra maggiore sensibilità delle aziende, seppure spesso spinta dal basso, è quella che apporta i maggiori benefici all'azienda sia in termini di miglior utilizzo del personale in carico sia in termini di produttività. Da non trascurare, inoltre, che molto spesso la formazione è finanziata da fondi nazionali e dell'Unione Europea.



Barbara Bussotti

RSU Vodafone

PISA



Roberto Retrosi

RSU I.P.Z.S.

ROMA

Una delle sezioni del questionario è stata dedicata a comprendere su quali temi le aziende si dimostrano più sensibili al dialogo. Al riguardo è stato proposto ai lavoratori intervistati un ventaglio di ipotesi quali: la formazione, l'orario flessibile, le convenzioni, i servizi sanitari, i ticket pasto, i servizi alle famiglie come l'asilo nido aziendale, i servizi ai lavoratori presenti in azienda come la mensa o la palestra e il telelavoro. Ciò che maggiormente colpisce nella lettura dei dati è la scarsa sensibilità che hanno le aziende ad un approccio che consenta di conoscere quale siano le reali necessità dei propri dipendenti. Infatti, dall'indagine risulta che ben il 68,7 % degli intervistati dichiarano che non è mai stata effettuata una rilevazione volta a valutare le esigenze del lavoratore in merito alla conciliazione tra vita professionale e vita privata. Quindi la maggior parte delle aziende sono disinteressate a conoscere i bisogni dei lavoratori e per conseguenza si impegnano su specifiche tematiche solo quando sono incalzate dal sindacato. Proprio per questo, so-



In un'ottica socialdemocratica (che è quella nel cui grembo è maturato il concetto stesso di welfare o, come si diceva una volta, di assistenza sociale in senso lato e che ha dato vita alla costruzione del cosiddetto Modello Sociale Europeo) la creazione, il mantenimento e lo sviluppo di un sistema di welfare universalistico ed efficiente ha prioritariamente bisogno di una crescita economica sostenuta e costante. E' questa condizione che rende possibile l'esistenza stessa di quel cosiddetto compromesso socialdemocratico - all'interno del quale sviluppo economico e sviluppo sociale, impresa e lavoro, trovano reciprocamente conveniente tenere in vita quel circuito virtuoso tra relazioni industriali e relazioni sociali, tra creazione di benessere materiale e benessere degli individui e della società in generale - che costituisce il presupposto di un sistema industriale maturo in quanto attento ad entrambi gli elementi che lo compongono. Dunque, prima di una spesa pubblica giudicata da molti eccessiva ed inefficiente, alla base della cosiddetta crisi del Welfare State che investe l'intero modello sociale europeo c'è innanzi tutto, in maniera ai giorni nostri drammaticamente attuale, il dato oggettivo della mancata crescita economica, per non dire crisi o addirittura recessione. E' per questo stesso motivo che continuare a ripetere che *parlare di welfare* (sia in senso generale che, a maggior ragione, in un'ottica di singole aziende) è *più che mai essenziale in un periodo di crisi* significa, ne' più ne' meno, ignorare volutamente le condizioni materiali all'interno delle quali l'azione sindacale si deve muovere. Questo non significa affatto, come si potrebbe fin troppo facilmente obiettare, avvalersi in qualche modo dell'alibi della crisi, ma avere la consapevolezza della cornice all'interno della quale operiamo, così da non rendere i nostri progetti e le nostre proposte fuori dalla realtà viva. Ora, proprio per via della crisi conclamata e perdurante del sistema di Welfare finora garantito dallo Stato, puntare l'attenzione sul welfare aziendale assume una grande importan-

za. Ciò anche perché viviamo in una fase storica nella quale questo concetto può godere di nuova vita essendo venute meno pregiudiziali ideologiche che nel passato hanno impedito di affrontare questa tematica con la necessaria obiettività. Basti ricordare che durante il governo di centro sinistra, quando furono concretamente poste le basi del nostro sistema di welfare, la politica del PCI in tema di politiche sociali è sempre stata particolarmente ambigua. Infatti, sul piano ideologico il Partito comunista riteneva il welfare un impianto mistificatorio, esclusivamente finalizzato a di-sarmare ideologicamente il movimento operaio per integrarlo nel sistema capitalistico in maniera complementare agli interessi di questo. Lo stesso fattore negli ultimi anni ha consentito alle Organizzazioni Sindacali di valorizzare il ruolo della contrattazione aziendale o di secondo livello (vedi Accordo di riforma della struttura della contrattazione), con la quale il tema del welfare aziendale è strettamente collegato e questo perché è statisticamente rilevabile che il welfare aziendale è certamente più diffuso nelle aziende di grandi dimensioni e molto limitato se non assente nelle imprese medie e piccole, esattamente come avviene per la contrattazione aziendale. Sul tema del welfare aziendale, come *Uilcom* abbiamo deciso di sottoporre alle persone che lavorano nelle aziende appartenenti alla nostra Federazione un questionario predisposto per rilevare le esigenze prioritarie. Per esempio, alla domanda "Quando pensi al Welfare Aziendale principalmente cosa ti viene in mente?" il primo dato che emerge è che tra le opzioni possibili le percentuali più alte riguardano tutti i seguenti aspetti:

- Asilo nido/Servizi alle famiglie;
- Assistenza sanitaria;
- Mensa aziendale / Ticket pasto;
- Pensione integrativa.

Ciò emerge sia considerando la domanda pura e semplice, sia andando a fare un'analisi più specifica secondo diversi criteri di aggregazione quali il sesso, la classe di età, il titolo di studio e l'area geografica di riferimento. Si può quindi asserire che le preferenze dei lavoratori si concentrano su quei servizi portatori di benessere dei quali come essere umani e come famiglie abbiamo più bisogno, che risultano essere più essenziali e che il sistema di welfare pubblico, proprio per i motivi sopra esposti, non è più in grado di soddisfare nella misura desiderata. Questo vale in particolar modo per gli Asili nido, la cui ormai cronica carenza costituisce certamente un grosso ostacolo per le mamme-lavoratrici; anche dal punto di vista maschile questa esigenza è molto sentita, forse perché, pur tra mille difficoltà e pregiudizi culturali, anche gli uomini si rendono conto in prima persona quale ostacolo rappresenti nella gestione quotidiana della famiglia il non saper come accudire i propri figli, considerando il ruolo di "mammo" che sempre più diffusamente si trovano a svolgere. Nella stessa ottica di supplenza/integrazione nei confronti del sistema pubblico, in questo caso quello della previdenza, può essere letto il dato relativo alla percentuale registrata dalla Pensione integrativa che, pur non essendo molto alto, a conferma delle difficoltà che tutti conosciamo relativamente al decollo del cosiddetto secondo pilastro previdenziale, dimostra comunque una certa attenzione al tema; questo può significare che il concetto della più che probabile futura insufficienza delle pensioni pubbliche sta cominciando (anche se molto in ritardo) a mettere radici tra le persone. L'alta percentuale registrata dalla voce Assistenza sanitaria potrebbe, invece, essere letta sulla base della constatazione che, mentre nelle aziende più grandi esistono accordi che prevedono questo importante sostegno ai propri dipendenti, e in qualche caso anche ai loro familiari, nella stragrande maggioranza dei casi non esiste questo tipo di aiuto. Quindi, nelle future tornate contrattuali sarà essenziale per il



sindacato battersi per estendere quanto più possibile questa forma di assistenza; ciò costituirebbe senza dubbio un forte elemento di attrattiva nei confronti dei dipendenti e potrebbe anche costituire una possibile linea di azione sindacale che potremmo far propria in termini di fidelizzazione/attrazione di nuovi iscritti. Negli stessi termini può probabilmente leggersi la richiesta di mense aziendali/Ticket pasto, nel senso che anche in questo caso si tratta di servizi non presenti o con presenza limitata soprattutto nelle aziende più piccole. Si può quindi affermare che, in special modo per questi due ultimi aspetti, si conferma quel legame assai stretto tra welfare aziendale e contrattazione di secondo livello come ambito in cui normare bisogni importantissimi per i lavoratori, sulla base di quel *principio di sussidiarietà* sollecitato soprattutto all'interno della Nostra Confederazione. Il rischio, semmai, è quello di perpetuare quella anomalia del sistema italiano di welfare che si è rivelato congenito fin dalla sua creazione; cioè quel suo non essere un sistema universalistico (a parte nel caso del sistema sanitario) e per giunta un sistema tutto sbilanciato in direzione di chi un lavoro già lo possiede, offrendo invece una protezione debole e sussidiaria ai settori periferici e marginali e nulla a quelli che rimangono fuori dal mercato del lavoro. Gli altri item presenti (Convenzioni, Formazione, Tempo libero) totalizzano sempre le percentuali più basse nelle risposte dei lavoratori, con solo due eccezioni indicative: la prima relativa ad una percentuale abbastanza significativa nell'identificare il welfare

aziendale con convenzioni con banche e assicurazioni, nelle due fasce di età 18-24 e 25-34, il che potrebbe sottendere una maggiore sensibilità di questa fascia di popolazione all'investimento sul futuro, per esempio in termini di accensione di un mutuo o di stipulazione di un'assicurazione di tipo pensionistico o di altro tipo; la seconda percentuale non trascurabile è rilevabile nell'attenzione alla formazione, come si evince dalla classificazione per titolo di studio, tra la popolazione che ha dichiarato di possedere una licenza inferiore.

Alla domanda "Se potessi scegliere, quale servizio attualmente non presente vorresti fosse attivato nella tua azienda?" tra le opzioni possibili quelle che, nei vari incroci con i dati strutturali, raccolgono sempre le percentuali più basse sono SPORTELLI (banca, posta, certificati), CONVENZIONI con banche/assicurazioni e SANITÀ INTEGRATIVA; percentuali ancora inferiori si possono rilevare nel caso di CONVENZIONI con esercizi commerciali, Teatri, Agenzie di viaggi, colonie estive, gite aziendali e maggiordomo aziendale. In merito a questi risultati si potrebbe dedurre che la scarsa considerazione dovunque accordata al maggiordomo aziendale possa essere messa in relazione alla scarsa conoscenza di questa figura, virtuale ovviamente; mentre la considerazione comunque scarsa riservata alla voce sportelli per pagamenti o richiesta di documenti potrebbe essere spiegata con la possibilità per i lavoratori di sbrigare talune pratiche tramite internet, direttamente dal proprio PC.

Sempre presente è poi l'interesse per le Convenzioni con asili nido/scuole, a conferma della forte necessità sociale di avere a disposizione strutture di supporto per la cura dei figli, tanto che potrebbe riassumersi l'intera indagine sotto l'etichetta: "Fame di asili nido?". Anche perché l'Asilo nido aziendale figura al primo posto tra i servizi desiderati sia a livello complessivo, sia andando a fare un'analisi più dettagliata secondo diversi criteri di aggregazione. Ciò se non fosse per il fatto che l'altro dato che emerge con forza dall'indagine riguarda la richiesta di Convenzioni per il trasporto casa-lavoro, il che porterebbe a pensare che la maggioranza della popolazione lavorativa risieda lontano, o comunque non vicino, dal luogo di lavoro ed è quindi "costretta" a sopportare un costo per potersi recare. Questo dato fa il paio con le percentuali complessivamente rilevate per la richiesta

di Mense aziendali/Ticket pasto: la necessità di avere in azienda un luogo dedicato alla refezione, o comunque un buono da spendere per il pasto in esercizi convenzionati, assume rilevanza dovendo il lavoratore rimanere lontano da casa per molte ore al giorno. Tra l'altro, in anni recenti in aziende del nostro settore sono stati sottoscritti accordi che prevedevano il passaggio ad un orario full time (con la conseguente possibilità di avere uno stipendio più alto) in modalità spezzata. Al riguardo, soprattutto nel caso delle donne, avere la possibilità di non portarsi il pasto/cena da casa costituisce un non indifferente impegno in meno nella gestione quotidiana della famiglia. Infine analizzando il dato che riguarda la richiesta di una palestra aziendale, si possono trarre due conclusioni principali:

- La prima è che la forte richiesta di certi servizi (asili nido aziendali, convenzioni per il trasporto casa/lavoro, mensa aziendale/ticket pasto), oltre a testimoniare la necessità di semplificare la gestione della vita quotidiana, rappresenta anche la domanda di SALARIO AGGIUNTIVO, come si diceva con linguaggio di altri tempi (ma sempre così attuale!), perché per i lavoratori tutte le strutture menzionate rappresentano dei costi che, forse nella maggioranza dei casi, degli stipendi part-time di poche ore non consentono di sostenere!
- A seconda è che tanto nel caso dell'asilo nido aziendale, quanto della palestra aziendale o della mensa aziendale, emerge abbastanza chiaramente - oltre alla necessità di concentrare in un unico luogo tutte le esigenze di una comune giornata di vita, sopprimendo in questo modo alla sempre più drammatica difficoltà di conciliare in modo efficace tempo di vita e il tempo di lavoro - un'aspirazione latente a vivere e vedere il proprio posto di lavoro come un luogo anche di aggregazione sociale e di gestione condivisa, portando nuovamente alla ribalta quella visione dell'impresa come produttrice di benessere diffuso che alcuni imprenditori illuminati hanno realizzato nel passato (un nome per tutti: Adriano Olivetti) o che, più semplicemente, è già configurata nella nostra Costituzione.

le politiche sociali. In pratica sono stati annullati i fondi nazionali a sostegno delle famiglie, dei giovani, degli immigrati, sino ai tagli al Servizio Sanitario nazionale.

Gli effetti sono stati disastrosi, con gli enti locali che si sono trovati costretti a ridurre i servizi o ad aumentare le quote di compartecipazione a carico delle famiglie, laddove la persistente crisi economica richiederebbe maggiori servizi e minori costi a carico delle famiglie. La rete assistenziale era, già prima della crisi, inadeguata e profondamente squilibrata fra le diverse aree del Paese. I processi di riforma avviati nel decennio trascorso, in primo luogo la legge 328/2000, che impegnavano lo Stato, le Regioni e gli Enti locali, con il concorso del Terzo settore e delle organizzazioni sindacali, a potenziare la rete dei servizi e le politiche di promozione economica e sociale, sono stati attuati in modo inadeguato.

Si può affermare con certezza che, se il Paese avesse potuto contare su una rete di servizi adeguatamente finanziata e qualificata, gli effetti dovuti alle difficoltà economiche e occupazionali che oggi le famiglie stanno sopportando sarebbero stati meno pesanti e, di conseguenza, il tessuto sociale esprimerebbe oggi più coesione, più fiducia e una conflittualità meno accesa e confusa. Nel nostro Paese non viene riconosciuto il peso economico, occupazionale, relazionale, inclusivo, delle politiche sociali, nonostante le quote di reddito prodotto dall'economia sociale, i dati relativi all'occupazione, il valore dell'impegno di milioni di volontari, il supporto professionale e solidale a tante persone e famiglie che vivono situazioni transitorie o permanenti di grave difficoltà.

Le politiche sociali svolgono una funzione propulsiva allo sviluppo in quanto creano ricchezza materiale e umana. Investire sulle persone, sulle famiglie, sulle loro capacità di tenuta, di reazione, d'intraprendenza vuol dire rendere il Paese più produttivo, più forte, più giusto, più inclusivo. Stessa cosa vale per le aziende private che applicano politiche di welfare. Il conseguente benessere aziendale è un vero e proprio investimento poiché produce effetti in termini di produttività delle risorse e, nella stessa misura in cui le stesse stanno bene, sviluppano il senso di appartenenza.

Veniamo alla nostra ricerca i cui esiti come vedremo aprono numerosi spunti di riflessione. Alla domanda "se potessi scegliere tra contributo in danaro o servizi di welfare preferiresti" il 43,1% ha preferito i servizi di welfare a fronte del 51,7% che ha preferito il contributo in danaro. In particolare il 43,8% dei maschi ha preferito i servizi di welfare, mentre il contributo in danaro il 51,6%, a fronte del 42,3 % delle donne che ha preferito i servizi di welfare, mentre il contributo in danaro il 51,8 %. Analizzando questo dato, tra maschi e femmine le risposte in termini percentuali si equivalgono, la vera differenza è legata alle classi di età. Infatti, più si è giovani (18-24) più la percentuale di scelta a favore del contributo in danaro sale (64,6%); viceversa più si va avanti negli anni (55 anni ed oltre) e più la percentuale scende (45,4%), aumentando di conseguenza la preferenza data ai servizi di welfare che arriva al 49,8%. Se poi si analizzano le risposte in base al ruolo ricoperto in azienda, il 66,7% dei dirigenti ha preferito il contributo in danaro, a fronte delle preferenze espresse dagli operai e dagli impiegati rispettivamente al 57,4% e 52,1%. Solo il 33,3% dei dirigenti, il 37,1% degli operai ed il 42,6% degli impiegati hanno espresso preferenza per i servizi di welfare.

Insomma, sembrerebbe che la new generation, ovvero la platea di giovani a prescindere dal ruolo ricoperto in azienda (tra





Mariarosaria Raglia
RSU Telecontact
NAPOLI

Se si prende letteralmente in considerazione il significato della parola welfare, e cioè "sistema sociale che vuole garantire a tutti i cittadini la fruizione dei servizi sociali ritenuti indispensabili", bisogna fare un grande sforzo per concentrarsi seriamente e non prenderla come una bellissima battuta. Se poi la stessa parola la trasliamo in un contesto di azienda privata che opera in ottica di welfare/benessere aziendale, lo sforzo è ancora maggiore... purtroppo sono ancora troppo poche le aziende che davvero hanno una *vision* che contempra il benessere delle risorse umane, piuttosto hanno una *mission* che è quella di spremere al meglio!

Si sente parlare, ma non solo perché purtroppo alle parole sono seguiti i fatti, di crisi... crisi economica... una crisi che come un forte vento ha portato via le speranze, i progetti, le vite di uomini e di donne che hanno perso dalla sera alla mattina il loro posto di lavoro. La ricerca irrefrenabile di un posto di lavoro e/o del mantenimento dello stesso, ha giocato a favore di tutte quelle aziende che hanno usato la domanda/bisogno di lavoro per giustificare condizioni lavorative sempre più carenti e spesso pericolose per la salute delle lavoratrici e dei lavoratori... altro che welfare!

A questo vanno aggiunti i tagli di risorse effettuati a livello centrale che hanno azzerato il Fondo nazionale per la non autosufficienza e drasticamente ridotto il Fondo nazionale per

uno stipendio di un operaio e quello di un dirigente c'è una bella differenza) preferisce il contributo in danaro, come principio del tutto e subito... della serie preferisco avere oggi un euro in più e non aspettare domani per un ipotetico servizio... se mai dovesse esserci. Perfettamente allineate risultano poi le risposte alla domanda "a cosa associ il benessere aziendale". Al primo posto è risultato il livello retributivo con il 22,4% e poi, a seguire, la stabilità contrattuale con il 19,6%, la conciliazione vita/lavoro con il 16,3%, il comfort del luogo di lavoro con il 15,6%, i rapporti con i colleghi con il 10,6%. Solo il 7,3% degli intervistati ha dato preferenza ai servizi alla persona e/o alla famiglia.

Questi dati fanno riflettere. Emerge un modello culturale legato al "qui ed ora", al "vivi oggi e domani si vedrà", espressione di una platea di giovani uomini e giovani donne che poco si proietta nel futuro; per altro verso evidenziano la scarsa fiducia nelle istituzioni pubbliche e/o private che nel tempo hanno sempre meno investito sulle politiche di welfare, lasciando un grande vuoto. Da un rapporto Censis emerge che il 47% degli europei (ed il 68% degli italiani) non ha fiducia nel welfare del proprio paese.

Che dire... per noi come organizzazione sindacale diventa centrale l'obiettivo di progettare e realizzare un sistema di welfare aziendale tangibile e concreto che induca le lavoratrici ed i lavoratori a modificare la propria visione con fiducia nel sindacato e nel futuro. ALTRO CHE EURO OGGI! MEGLIO IL WELFARE DOMANI... DUNQUE!

sti dalla ricerca. Molto illuminante al riguardo è la maggiore disponibilità delle aziende al dialogo sulla formazione professionale, che con il 20,6% si distanzia nettamente dalle altre opzioni proposte. Gli orari flessibili, che secondo i rispondenti si presentano come la seconda opzione, fanno registrare un contenuto 6,6%. E ancora, basti pensare che la sensibilità al dialogo delle aziende verso i servizi alle famiglie è presente solo con il 3,4%. In sostanza l'opzione formazione, in cui si registra maggiore sensibilità delle aziende, seppure spesso spinta dal basso, è quella che apporta i maggiori benefici all'azienda sia in termini di miglior utilizzo del personale in carico sia in termini di produttività. Da non trascurare, inoltre, che molto spesso la formazione è finanziata da fondi nazionali e dell'Unione Europea.

L'intervento letto da Federica Balestri è stato redatto da Giovanna Sarnelli (RSU Wind - Roma)



Marianna Stara
RSU H3G
CAGLIARI

Lo sviluppo del welfare aziendale può migliorare la produttività e aumentare l'occupazione? È ancora vero l'assioma più ore di lavoro uguale più produttività? Sembra davvero di no, e iniziano a fioccare studi e statistiche a dimostrarlo. La vita lavorativa, privata e sociale, che segue le complesse dinamiche che sono proprie della contemporaneità, perde i propri confini rendendone la gestione sempre meno lineare. Gli spazi di vita fortemente condizionati dall'imporsi di una tecnologia sempre più pervasiva si perdono e si confondono finendo con il mescolare le esigenze personali con i multipli ruoli che la società impone. Partendo dalle illuminanti riflessioni del sociologo Bauman possiamo dire che quella che lui definiva come "società liquida" sta declinando rapidamente verso la "persona liquida", in un contesto in cui dal mix prodotto dalla contemporaneità ad imporsi sono, quasi in via esclusiva, le esigenze dettate dal "lavoro". Questo nuovo modello di vita, non solo presenta un conto di conflitti familiari, ma ha anche aperto un nuovo e importante campo di indagine semplificato nel concetto di "stress da lavoro correlato". Recenti studi associano all'allarme del costo umano – la depressione si va evolvendo come una delle malattie più diffuse – anche un allarme intorno ai costi economici, quantificati in circa 200 miliardi di euro in Europa e 300 miliardi di dollari negli Stati Uniti per ogni anno. E le aziende? "... sono purtroppo ancora troppo poche quelle aperte ad una seria considerazione del problema e ad offrire aiuto alle persone per individuare soluzioni accettabili ...", cita uno studio pubblicato nel 2012 sul quotidiano della SDA Bocconi. E laddove esistono adeguate policy di welfare, si può ancora leggere, sono i capi a fare la differenza in quanto "se in genere ritengono utili le iniziative aziendali volte a migliorare la work life integration, spesso prediligono collaboratori che non esprimono l'esigenza di approfittarne perché dipendenti dal lavoro e pronti al sacrificio senza limiti".

Insomma sarebbero i capi a preferire collaboratori workaholic, cioè affetti dalla sindrome da dipendenza dal lavoro, un comportamento patologico che pone in secondo piano la vita sociale e familiare, sino a causare danni a se stessi, al coniuge ed ai figli. E se sono stressati? Bah! Il problema è lo-



Federica Balestri
RSU Comdata Spa
TORINO

Una delle sezioni del questionario è stata dedicata a comprendere su quali temi le aziende si dimostrano più sensibili al dialogo. Al riguardo è stato proposto ai lavoratori intervistati un ventaglio di ipotesi quali: la formazione, l'orario flessibile, le convenzioni, i servizi sanitari, i ticket pasto, i servizi alle famiglie come l'asilo nido aziendale, i servizi ai lavoratori presenti in azienda come la mensa o la palestra e il telelavoro. Ciò che maggiormente colpisce nella lettura dei dati è la scarsa sensibilità che hanno le aziende ad un approccio che consenta di conoscere quale siano le reali necessità dei propri dipendenti. Infatti, dall'indagine risulta che ben il 68,7% degli intervistati dichiarano che non è mai stata effettuata una rilevazione volta a valutare le esigenze del lavoratore in merito alla conciliazione tra vita professionale e vita privata. Quindi la maggior parte delle

aziende sono disinteressate a conoscere i bisogni dei lavoratori e per conseguenza si impegnano su specifiche tematiche solo quando sono incalzate dal sindacato. Proprio per questo, sono personalmente convinto che almeno nelle medie e grandi imprese il sindacato potrebbe sottoporre ai lavoratori un questionario volto a censire necessità e proposte relative alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Le risultanze di tali consultazioni consentirebbero di predisporre piattaforme partecipate dal basso da spendere al tavolo del secondo livello di contrattazione. Tali azioni non solo costituirebbero il cemento che andrebbe a rinsaldare il rapporto rappresentanti e rappresentati, ma finirebbero con il rafforzare immagine e potere contrattuale del sindacato. Ad avvalorare la tendenza che hanno le aziende a disinteressarsi delle esigenze dei propri dipendenti ci basta soffermarsi su alcuni altri dati propo-



ro. Ne siamo sicuri? Eppure, studi strategici nell'area Human Resource sanciscono che: "... l'insieme di pratiche di work-life balance coerenti fra loro, con gli altri sistemi di gestione e con la cultura aziendale e manageriale hanno un impatto positivo sulla riduzione del conflitto lavoro/vita e sulla performance aziendale e aumentano la produttività". Le esperienze finora condotte in Italia e all'estero dimostrano che più welfare aziendale significa maggiore motivazione dei lavoratori e migliore qualità della vita; inoltre alcune aziende si sono rese conto che l'impatto del welfare aziendale sulla produttività può essere positivo: può per esempio portare ad assenze più brevi e alla disponibilità a lavorare di più. L'Italia è ancora lontana dal sentire europeo: infatti, solo il 49% delle nostre imprese adotta forme flessibili degli orari di lavoro, a fronte del 58% in Germania, del 70% in Danimarca e Regno Unito, dell'83% in Finlandia. Solo Portogallo e Grecia mostrano valori più bassi di quelli italiani.

È quanto emerge da un'analisi realizzata nell'ambito del progetto «Welfare, Italia. Laboratorio per le nuove politiche sociali» di Censis e Unipol Gruppo Finanziario. Ma la flessibilità dell'orario di lavoro, per favorire la conciliazione con i tempi della famiglia, è solo una delle misure adottate dalle imprese all'avanguardia nel campo del welfare aziendale.

Un dato importante è dato dal fatto che le imprese italiane che permettono di utilizzare le ore di straordinario accumulate per usufruire di giorni di ferie sono solo il 15%, a fronte del 28% di quelle francesi e britanniche, del 43% delle tedesche, del 53% delle danesi, del 66% delle finlandesi. Anche il telelavoro è scarsamente diffuso: riguarda il 3% degli occupati italiani maschi e il 5% delle donne, valori tra i più bassi in Europa.

In questo quadro francamente desolante si inserisce un aspetto sorprendente: nonostante ciò che è stato sottolineato e la crisi che il nostro settore sta attraversando, la percentuale di persone che manifestano senso di appartenenza alla propria azienda è di gran lunga maggiore (66,3) rispetto a chi non ne ha (27,3). Sorprendente è poi aver registrato che il senso di appartenenza dopo aver raggiunto il suo picco entro il sesto anno di anzianità aziendale (38,2) decresce costantemente per il resto dell'attività lavorativa. La percentuale di persone che manifestano soddisfazione per il proprio lavoro è sensibilmente maggiore (55,6) di coloro che si ritengono insoddisfatti (38,6). Il titolo di studio non influisce in maniera sensibile sul grado di soddisfazione, mentre l'analisi per area geografica mostra che i lavoratori più insoddisfatti sono gli isolani (46,4).

Infine appare evidente come ci siano una netta differenza nell'insoddisfazione del proprio lavoro tra maschi (35,1) e femmine (42,6). Curiosa infine l'analisi dei principali motivi di soddisfazione: l'88,9 è soddisfatto del rapporto con i colleghi ed il 55% del rapporto con i superiori; ma, mentre per quanto concerne il rapporto con i colleghi e quello con i superiori non si rilevano differenze tra uomini e donne, la differenza si rileva invece nell'orario di lavoro (dove si dichiara insoddisfatto il 32,3 degli uomini e ben il 45,6 delle donne) e nell'ambiente di lavoro (dove l'insoddisfazione per gli uomini è al 44,4 mentre ben il 51,3 delle donne lamenta carenze).

Dal punto di vista geografico netta la differenza di soddisfazione nel rapporto con i superiori tra il nord (62,6) ed il centro (64,7) ed il sud e le isole (52,5 e 49,1), accomunate a quanto pare in rapporti meno idilliaci; la stessa cosa si può asserire per gli orari di lavoro, mentre per quel che concerne

l'ambiente si registra nelle isole la maggior percentuale di insoddisfazione (51,7). Per quel che concerne i rapporti con i superiori i rapporti sembrano difficili per i più giovani (fascia 18-34), per poi riacuirsi nella fascia di età sopra i 55 anni. Il problema sugli orari tocca principalmente la fascia 25-34 (49,4) mentre oltre i 55 anni sembra essere davvero poco sentito (30,7); stessa cosa per l'ambiente di lavoro dove i più critici anche stavolta appartengono alla fascia 24-34 (55,2). La scolarizzazione incide sia nei rapporti con i colleghi che in quelli con i superiori, sembra invece meno evidente la differenza negli orari di lavoro e nell'ambiente dove i più insoddisfatti appaiono gli operai.

Da quest'analisi traspare un dato evidente: i lavoratori sentono di appartenere ad un'impresa anche se sono insoddisfatti del proprio lavoro; il motivo di maggior soddisfazione appare nel rapporto con i colleghi (85,9) mentre le carenze maggiori sono da registrarsi nei rapporti con i superiori (40%) e nell'ambiente di lavoro (47,6).

Appare inoltre evidente come le aziende del nostro settore debbano trovare all'interno di tali meccanismi di welfare una loro flessibilità, fermo restando che i bisogni dei propri lavoratori mutano nel tempo e che, soprattutto, per quanto concerne il mondo del call center, un lavoro che un tempo era destinato a durare al massimo un paio di anni oggi diventa il lavoro della vita.



Licia Corsale

RSU 4 U SERVIZI

PALERMO

Oggi più che mai, il WELFARE non può e non deve essere inteso, come un affare prettamente aziendale, perchè "la famiglia non è solo un affare privato", ma piuttosto, essendo questa una parte essenziale ed ineliminabile dell'architettura della civitas, una questione "sociale". Possiamo ancora assistere ad un governo sempre più paralizzato, impossibilitato a prendere qualsiasi tipo di provvedimento in grado di rispondere ai molteplici bisogni che milioni di giovani e lavoratori, occupati, disoccupati e precari italiani sono costretti a vivere? Ciò che chiediamo è di sollecitare il corpo politico e amministrativo, che oggi governa le sorti del nostro Paese, in tutte le sue componenti anche le più periferiche, ad assumere un comportamento chiaro e risolutivo, di fronte alla problematica lavoro oltre che alla sempre più precaria e disastrosa economia nazionale, che genera solo nuovi allarmi sociali.

Un primo passo che noi della Uilcom possiamo compiere, oltre quello di essere promotori di un nuovo modo di pensare welfare, concentrando le nostre risorse verso scelte in grado di dar vita a quei servizi quali voucher, asili nido, sanità integrativa, servizi per gli anziani, per i disabili affinché possano essere attivati attraverso interventi integrati, concertati, con l'ausilio da parte dei diversi attori sociali quali territorio, aziende, terzo settore, sindacati, affinché si possa realizzare una reale progettazione condivisa che parta dall'analisi dal basso, dal reale bisogno dell'individuo.





Massimiliano Flomi

RSU Vodafone

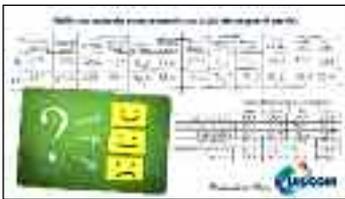
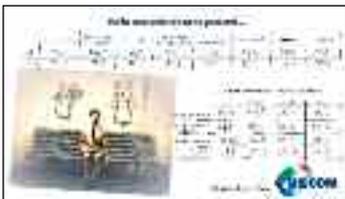
MILANO

Il welfare aziendale, come abbiamo avuto modo di analizzare insieme nelle risposte date ad alcune domande del questionario proposto dalla UILCOM, è spesso interpretato da chi eroga i servizi (le Aziende stesse) nella forma di “concessione utile agli scopi aziendali”.

Lo Stato ed il mercato (quindi le Aziende) devono imparare a riconoscere la famiglia, nel senso più ampio e laico del termine, come attore sociale a pieno titolo, dotato di un suo proprio codice di funzionamento affinché la conciliazione fra famiglia e lavoro valorizzi finalmente le rispettive funzioni e la Società tutta evolva verso forme sempre più spinte di democrazia partecipata. Welfare deve quindi corrispondere non ad un concetto astratto di “benessere” che scaturisce da sé (individualmente) oppure attraverso meccanismi burocratici, bensì mediante relazioni tra attori sociali diversi.

Il benessere è un qualcosa che deve essere “prodotto” mettendo le persone nella condizione di poter liberamente progettare e realizzare piani di vita capaci di far emergere le proprie potenzialità inespresse, di liberare quindi energie vitali. È evidente che è necessario l'intervento di un attore sociale quale il Sindacato – *tutto* il Sindacato Confederale, non solo della Uilcom – affinché si possa garantire che il welfare diventi benessere per i lavoratori e quindi di riflesso per le aziende. In un Paese come il nostro in cui i servizi che dovrebbero conciliare famiglia e lavoro stentano a decollare (complice la più devastante crisi dopo quella del '29), i segnali più significativi arrivano prevalentemente dalle Grandi Imprese: tali iniziative sono l'esito di una evoluzione culturale per cui un lavoratore non è più definito asetticamente in base al suo indice di produttività ma viene considerato nell'insieme delle sue relazioni costitutive, cioè il suo contesto sociale. Per il sindacato il welfare aziendale dà la possibilità di costruire efficacemente una parte rilevante degli accordi di II livello, in quanto le condizioni di miglior favore che i lavoratori possono ottenere in molti ambiti di stretto interesse per loro (asili nido, sanità integrativa, servizi per gli anziani, i disabili ecc), vanno ben oltre il salario in senso stretto.

Dobbiamo andare oltre e cambiare la definizione di Welfare perché solo così avremo modo di scoprire immensi serbatoi di risorse inutilizzate. Non si tratta di risorse economiche, ma di risorse che si generano dalla messa in rete dei soggetti (Lavoratori, Sindacati, Aziende, P.A.). Un numero sempre più rilevante di individui, si sente parte e comincia a definirsi come “soggetto sociale”, quindi capace di progettare ed erogare servizi alla collettività. Queste nuove risorse debbono però essere riconosciute dal “sistema-a-rete” di welfare per poter operare secondo le proprie logiche. Per questo motivo è necessario ripensare al modo di “fare welfare”, una modalità tesa a generare beni né pubblici né privati, ma “relazionali”, beni che possono essere scambiati solo mediante forme di relazione tra gli attori



della rete di welfare. Il primo problema che si pone nel perseguire un simile obiettivo è come declinare il welfare nella realtà produttiva, affinché possa essere considerato una opportunità. Dobbiamo porre la questione alle Aziende in termini di rapporto costi-benefici. È necessaria una attenta riflessione sulla nozione di “retribuzione”, pensata come forma di incentivazione alla efficienza e produttività delle Risorse Umane. I vincoli economici imposti da un regime fiscale-contributivo gravoso costringono le Aziende a valutare ipotesi sempre più spinte di forme di retribuzione che siano al contempo incentivanti: i servizi erogati attraverso forme di welfare aziendale, possono diventare gli strumenti più efficaci per assolvere a questo compito. È in questa prospettiva, superando definitivamente il modello di relazioni industriali basato sul conflitto, che va letta una proposta di creazione di sistemi di welfare “a rete”, che non sarebbero più destinati ad assolvere una funzione esclusivamente assistenziale e previdenziale, ma assumendo essi stessi un ruolo primario di strumenti di crescita e sviluppo per l'individuo, per l'azienda e quindi per la collettività. Sul piano legislativo, sarebbe opportuno congegnare un meccanismo premiante nei confronti di quelle Aziende che diano attuazione volontaria o concertata con le parti sociali a sistemi di welfare aziendale.

Viste le agevolazioni riconosciute in via sperimentale (per poi diventare di anno in anno strutturali) – contenute nell'art. 53 del D.L. 78/2010, in relazione ai contratti collettivi di produttività – per il cui approdo grande merito va alla tenacia e lungimiranza della UIL, perché non spingere fortemente su forme di agevolazione contributiva rivolte alle Aziende che adottino un sistema di welfare aziendale?

Infine per tutte quelle Aziende che non hanno dimensioni tali da poter essere competitive sul mercato dell'offerta ai propri dipendenti di sistemi di welfare aziendale si dovranno trovare forme di aggregazione di aziende di tipo consortile-cooperativo. Qui il ruolo di attori principali compete ancora una volta alle OO.SS. e alle associazioni datoriali, che dovranno fungere da facilitatori per la costituzione di tali “consorzi”. Insomma, si tratta di fare un vero e proprio salto verso una dimensione nuova, le cui prospettive sono di enorme portata, *noi ci saremo!*



Andrea Melis

RSU SKY ITALIA

Cagliari

In appendice alla ricerca sul Welfare, si è posto un focus anche sull'argomento "comunicazione". Molto interessanti i risultati. E sotto certi versi sorprendenti.

Posto che i lavoratori con percentuali tutte sopra il 70% hanno dichiarato che il welfare è uno strumento eccellente per migliorare la qualità della vita all'interno dei posti di lavoro, che esso migliora la produttività, il clima aziendale e anche il senso di appartenenza, tema sul quale spesso i grossi brand investono milioni di euro tra convention, road show e altre forme di autopromozione, analizziamo quale ruolo si attende dal sindacato.

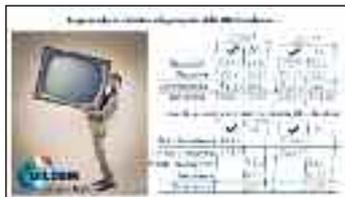
Intanto gli si chiede di operare un grande cambiamento culturale, e di convincimento verso le aziende, affinché spendano i loro soldi su quei servizi che portano certezza e serenità nella quotidianità lavorativa dei propri dipendenti, e che lo facciano persuasi di avvantaggiare innanzitutto il proprio business.

Le aziende non sono composte solo da beni di consumo o d'inventario come sedie, computer e edifici immobiliari; esse sono fatte di uomini e donne che rappresentano il bene più prezioso, il capitale aziendale più importante sul quale investire, del quale aumentare il valore e, che piaccia o no, il benessere di questo "bene" è demandato alla rappresentanza sindacale.

Ciò che fanno i sindacati per promuovere questi servizi di welfare dentro alle aziende, i lavoratori lo reputano "abbastanza" (41%) soddisfacente. Ma dato l'enorme bisogno di servizi, abbastanza è poco. E' appena un "buffetto" da parte di lavoratori a cui manca tutto. "Molto" lo dicono in pochi (17%). Poco lo dicono in troppi (27%), per cui c'è tanto da fare. Dal punto di vista della comunicazione pura, il dato rilevante è che i lavoratori sembrano richiedere a gran voce il ritorno ad un contatto umano, forse saturi di mezzi rapidi ma superficiali come sms, social network e nuovi canali informatici; le tecnologie debbono essere al servizio dei bisogni della gente, e non viceversa, quello lo fanno già le aziende, soprattutto nel settore dei call center in cui sono le macchine a dettare i ritmi del lavoro.

Raffrontando i dati tra 2007 e 2011, emerge infatti che c'è stato un aumento del grado di partecipazione, ma anche di attenzione critica, su come il sindacato comunica. Sulla tempestività, sulla esaustività, sulla comprensibilità dei canali ci sarebbe molto da dire, ma il dato da tenere veramente in conto e su cui ragionare in futuro, è che quando viene loro domandato quale mezzo di comunicazione prediligono, ovvero quale da loro più piacere e soddisfazione, praticamente il 90% risponde: le Assemblee Sindacali.

Al sindacato si chiede, in mezzo allo smarrimento dovuto alla sparizione di piazze, oratori, circoli di partito, luoghi di aggregazione, sostituiti da centri commerciali e luoghi di consumo e frustrazione, di ricostruire intanto i luoghi "umani" di confronto e incontro, e solo successivamente, di saperli riempire di contenuti esaustivi.



LA UIL DEVE DIVENTARE VERA PROTAGONISTA SUL TERRITORIO

Intervento della Segretaria della Camera Sindacale UIL di Rimini, Giuseppina Morolli

Graditissima ospite è stata la Segretaria della Camera Sindacale UIL di Rimini, Giuseppina Morolli che ha portato il saluto del territorio che ospita l'Assemblea Nazionale RSU Uilcom.

Nel suo breve intervento, la Segretaria Morolli ha espresso il suo apprezzamento per l'iniziativa Uilcom ed in particolar modo, per la ricerca sul Welfare effettuata dal Gruppo di Lavoro, una ricerca dai risvolti estremamente interessanti perché specchio della realtà vissuta da migliaia di Lavoratori e Lavoratrici impiegati nel tessuto produttivo italiano.

Attraverso questo studio, si è rivelata fondamentale l'importanza del territorio e di quanto i rappresentanti sindacali possono fare per poter dare delle risposte concrete alle esigenze dei Lavoratori e delle Lavoratrici che a loro si rivolgono.

Sorge più che mai la necessità di dar vita ad una "rete" che non vada a sopperire solo una mera esigenza di comunicazione ma, soprattutto, che, attraverso i servizi, possa dare risposte concrete ai bisogni dei Cittadini, siano essi Lavoratori e Lavoratrici che Pensionati.

