



## **Secondo Welfare: il benessere sociale servito dalle aziende**

Quando si parla di innovazione sociale si cita spesso la cosiddetta produzione dal basso, l'attivazione di tanti centri periferici che rinnovano un servizio in passato erogato in modalità up-down e in maniera centralizzata. Anche per i sistemi di Welfare si sta attivando questa modalità di partecipazione al cambiamento, in cui più attori della società partecipano al disegno di benessere delle persone. Un Welfare pubblico sempre più in difficoltà, con costi in crescita per il progressivo invecchiamento della popolazione e per la sempre più alta complessità dell'ambiente che turba equilibri di lavoro e di relazione che incidono inevitabilmente sulla salute e il benessere delle persone, ha naturalmente fatto emergere un'alleanza fra i soggetti privati nel trovare soluzioni di reciproco vantaggio. Anche la rete familiare ha modificato i suoi confini e la distribuzione del tempo nelle attività mutualistiche. Il tempo e lo spazio di vita si sono spesso spostati fuori delle mura domestiche per tutti i membri della famiglia e si moltiplicano le famiglie mononucleari. In questa situazione le imprese diventano nodi fondamentali di innovazione sociale, potendo non solo migliorare il benessere organizzativo dei proprio collaboratori, ma anche partecipare all'erogazione o al finanziamento di servizi. Il sistema tradizionale dei benefit sta ampliando la sua dimensione per rappresentare un sistema di rinnovamento nello scambio fra organizzazione e persone. Si parla sempre più di "secondo welfare" un'espressione apparsa in un'inchiesta del *Corriere* del 2010 con l'intenzione di coniare un nome a una nuova generazione di politiche sociali, sviluppate al di fuori del perimetro pubblico. Secondo Dario Vico il Secondo Welfare «intrecciando le esperienze degli enti locali, delle fondazioni e delle aziende può aspirare ad aggiungere cinque punti di Pil di spesa sociale ai 27 finanziati ora dal welfare statale». Negli anni successivi, l'espressione si è

progressivamente arricchita ed oggi è sempre più utilizzata nel dibattito pubblico. Dalle ultime notizie provenienti dal Ministero del Lavoro risulta che su 14.556 contratti attivi, 11.421 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 8.332 di redditività, 6.866 di qualità, mentre 1.944 prevedono un piano di partecipazione e 4.764 prevedono misure di welfare aziendale (a ottobre erano 4.333). I bisogni sociali sono un bersaglio mobile che vede cambiare aspirazioni, esigenze, tempi e spazi di soddisfazione. Occorre agilità nelle risposte senza rischiare di minacciare l'universalismo conquistato attraverso un'eccessiva privatizzazione o delega delle responsabilità. Dal punto di vista delle imprese il vantaggio nell'attivazione di politiche di Welfare Aziendale è di risparmi fiscali e remunerazione percepita. Come ribadito questo mese dal Sole 24 Ore, ad oggi dei 100 euro in busta paga, in tasca al dipendente ne arrivano 50. Con i benefit di welfare aziendali, fatto 100 del valore stanziato dall'azienda, al dipendente arriva potenzialmente un valore pari a 120. Questo vantaggio reciproco è possibile anche grazie alla capacità contrattuale dell'azienda rispetto al singolo e alla detassazione della retribuzione in servizi.

Negli ultimi due anni si è registrata una vera e propria diffusione dei piani di welfare nelle aziende. A fare da volano è stato l'ammodernamento del TUIR, il Testo Unico delle Imposte sul Reddito, e la leva fiscale introdotta con la Legge di Stabilità 2016 e confermata poi nel 2017.

Ma cosa si intende per Welfare aziendale? Una recente indagine condotta da Franca Maino e Roberto Rizza fa emergere la concentrazione dei dispositivi di welfare aziendale in ambiti più tradizionali e già previsti dalla contrattazione collettiva (formazione e sanità integrativa), e meno diffuse in altre aree come la conciliazione vita-lavoro (ad esempio smart working), il sostegno al reddito, la previdenza complementare o la long term care. La ricerca mostra anche come le aziende che fanno network in un'entità collettiva hanno una

maggior disponibilità a mettere in comune risorse e ad aprirsi a soluzioni innovative in termini di servizi welfare.

Questo mutamento coinvolge Esaote su due fronti:

- come organizzazione che lavora per il benessere dei propri collaboratori e che vede nei sistemi di secondo Welfare uno strumento di efficienza gestionale

- come attore di un sistema sanitario sempre più collegato a iniziative private e a nuovi modelli di fruizione.

La storia di Esaote è stata in passato caratterizzata dalla sua capacità di fare da regia per gruppi di imprese nell'acquisizione di vantaggi condivisi, con la creazione di distretti.

Oggi all'inserimento in distretti si aggiunge la convivenza in un Parco tecnologico che permette alle persone Esaote di vivere l'ambiente di lavoro in reciproco vantaggio con le persone di altre aziende: tra le prime opportunità attivate la prossimità di un asilo montessoriano.

Nel prossimo articolo dedicato a questa sezione approfondiremo i risultati del Terzo Rapporto sul Secondo Welfare in Italia presentato nei giorni scorsi a Torino.

30 novembre 2017