

Progetto realizzato con il contributo del



**Dipartimento
per le politiche della famiglia**
Presidenza del Consiglio dei ministri



**Progetto
SH-HUMAN WELL**

**Newsletter:
welfare e
conciliazione**

Numero 6

*Fin*System s.r.l.

System **House** s.r.l.

INDICE

Notizie di welfare	Pag. 3
Normativa in materia di welfare	Pag. 6

NOTIZIE DI WELFARE

Le PMI e la sfida della sostenibilità

I recenti avvenimenti di rilevanza globale – pandemia di Covid-19, emergenza climatica, guerra russo-ucraina, crisi energetica, incremento dell’inflazione – hanno costretto tante aziende italiane a reagire, adattarsi e talvolta reinventarsi. Molte non sono riuscite a farlo e sono fallite e in questo clima d’incertezza, le imprese si chiedono: come affrontare il momento di crisi attuale? Come anticipare i cambiamenti futuri?

Sulla scia di questi interrogativi, si sta facendo sempre più strada il tema della sostenibilità ovvero quello sviluppo che consente alla generazione presente di soddisfare i propri bisogni senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri.

Da allora sono stati compiuti grandi passi avanti verso una presa di consapevolezza e un maggiore senso di responsabilità rispetto al futuro del pianeta e dei suoi abitanti, tanto che, ad oggi, tutti i 193 stati che fanno parte dell’ONU si sono impegnati nel raggiungimento dei 17 obiettivi – e 169 sotto-obiettivi – di sviluppo sostenibile (“SDGs”) contenuti nell’Agenda 2030.

In questo processo di cambiamento, le imprese sono coinvolte sia nel limitare gli impatti critici delle attività economiche, sia nel rendersi promotrici di un approccio sostenibile nel fare impresa.

Si pensi all’introduzione delle “comunicazioni di carattere non finanziario”, per cui le grandi imprese sono tenute a rendicontare il proprio impatto su ambiente, sistema economico e società, integrando i “fattori ESG” (Ambiente, Società, Governance) nel proprio modello di business, e rendendo pubbliche e facilmente accessibili tali scelte.

Il Consiglio Europeo, seguendo il Parlamento Europeo, ha adottato in via definitiva la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), una nuova direttiva che entrerà in vigore nel 2024 e che porterà diverse novità, come l’introduzione di standard comunitari di rendicontazione e l’ampliamento degli enti soggetti all’obbligo, tra cui anche le PMI quotate. La nuova direttiva offrirà strumenti utili per tutte le imprese, anche non soggette ad obbligo, che vorranno rendicontare volontariamente le proprie performance di sostenibilità.

La relazione tra sviluppo sostenibile e sviluppo delle PMI

Nella vita “ordinaria” di un’impresa, che si tratti di una piccola manifattura o di una catena di negozi, ogni scelta ha una potenziale impatto su ambiente e società: dal consumo di energia o di altre risorse (acqua, materie prime) allo smaltimento di rifiuti, dalle tutele per i lavoratori e per i consumatori, fino alla digitalizzazione e al sostegno di attività benefiche.

Prendiamo come esempio un’azienda tessile di medie dimensioni, che ha da poco acquisito come cliente un grande brand di moda soggetto all’obbligo di rendicontazione e perciò molto attento alle performance di sostenibilità dei propri fornitori. Se l’azienda scegliesse di redigere un Bilancio di Sostenibilità, si attrezzerebbe per monitorare, e dunque comunicare con precisione, la sostenibilità dei propri processi produttivi, generando un impatto sul rapporto con il grande brand cliente, che sarebbe così più propenso a continuare e consolidare la collaborazione.

Ma non solo: la redazione del Bilancio consentirebbe all'azienda, oltre che di comunicare la sostenibilità, anche di "essere sostenibile", ovvero di attrezzarsi per agire responsabilmente nella gestione delle risorse utilizzate, nel relazionarsi con la comunità in cui opera, nel migliorare la qualità di vita dei lavoratori.

L'azienda, monitorando le risorse impiegate nei processi produttivi ad esempio nel finissaggio dei tessuti, potrebbe rivalutare alcuni dettagli che possano fare la differenza ad esempio la temperatura minima oltre il quale un aumento del calore dell'acqua non genera miglior risultato, formando i dipendenti a ottimizzare l'efficienza delle procedure e generando così un impatto sull'energia consumata, sulle modalità di riutilizzo dell'acqua, sullo smaltimento delle sostanze coloranti utilizzate e altro ancora.

E ancora: rilevando le esigenze dei lavoratori, ad esempio le difficoltà di conciliare orari lavorativi e necessità familiari o l'impatto fisico di alcune mansioni lavorative, potrebbe rivalutare le proprie iniziative di welfare aziendale, introducendo nuovi servizi o implementando quelli esistenti e generando un impatto sui livelli di salute dei lavoratori, sull'equilibrio tra vita lavorativa e vita personale, sulla facilità con cui recluta nuovo personale.

Valutare e comunicare la propria performance di sostenibilità rappresenta perciò un investimento per la crescita dell'azienda, come rilevato da un numero sempre maggiore d'impres. Possiamo quindi affermare che "sostenibilità" vuol dire prendersi cura non solamente dell'ambiente o delle persone, ma anche dell'impresa stessa, investendo nel futuro dell'iniziativa imprenditoriale e della comunità in cui opera. E la rendicontazione può diventare uno strumento per valutare, ovvero per "dare valore", alla propria idea d'impresa e di sviluppo, impegnandosi in un percorso di miglioramento continuo verso gli obiettivi di sviluppo sostenibile.

Il Bilancio di Sostenibilità: un percorso di conoscenza e di trasformazione per le PMI

Un passo importante consiste nell'impegnarsi in un percorso di rendicontazione che porti alla realizzazione di un Bilancio di Sostenibilità, attraverso l'utilizzo di standard internazionali che offrano riferimenti e indicatori precisi per fotografare le performance dell'impresa. Anche se non soggette all'obbligo di pubblicazione, le imprese che intraprendono questa via migliorano la conoscenza dei punti di forza e delle criticità rispetto al contributo apportato allo sviluppo sostenibile, come presa di consapevolezza e di responsabilità rispetto alla direzione da intraprendere.

La rendicontazione è un percorso di conoscenza in cui è fondamentale la condivisione del processo con i ruoli decisionali e gestionali (proprietà, board, management) e il coinvolgimento di lavoratori e stakeholder.

Il primo passo è la misurazione e rilevazione di dati, mentre diventa fondamentale individuare quali sono i temi "materiali", ossia quegli aspetti di sostenibilità che l'impresa considera essenziali, al fine di "incrociarli" con ciò che gli stakeholder considerano rilevante e di tradurli in obiettivi, strategie e azioni concrete. L'esito di tale processo è la definizione di un Piano di sostenibilità, che intervenga sulle criticità individuate e valorizzi i punti di forza dell'impresa rispetto ai criteri ESG, offrendo anche un monitoraggio di quanto realizzato. Infine, ma non per ultimo, si procede con la comunicazione, attraverso la pubblicazione del Bilancio e la promozione dei suoi contenuti principali, la cui diffusione può giovare a valorizzare la reputazione dell'azienda e a sensibilizzare la comunità

Investire nello sviluppo sostenibile: quali vantaggi per le PMI?

Il primo evidente vantaggio è il miglioramento della reputazione: investendo in sostenibilità, un'azienda migliora l'immagine e la legittimazione attribuita dai clienti e dalla comunità (l'88% dei consumatori italiani sceglie aziende socialmente responsabili). La reputazione non è però un motivo sufficiente per intraprendere questo percorso e rischia di far percepire l'investimento come operazione di pura facciata (green washing).

Quali sono allora i motivi per cui un'azienda dovrebbe investire nel rendicontare la sostenibilità? Eccone alcuni:

-ridurre i rischi e favorire l'innovazione: rendicontare la sostenibilità consiste in un percorso di lettura e valutazione dei processi organizzativi, della qualità delle relazioni costruite con gli stakeholder, oltre che del patrimonio materiale e immateriale a disposizione dell'impresa; realizzare un report di sostenibilità consente di individuare e valutare i rischi e l'opportunità che l'azienda ha davanti a sé nel futuro, osservandoli con occhi "diversi", verso una crescita a medio-lungo termine;

-attrarre giovani talenti: secondo un'indagine recente i giovani tra i 18 e i 25 anni sono sempre più attenti, nella ricerca di lavoro, ad aspetti quali il rispetto della diversità e dell'inclusione e la generazione di un impatto positivo sulla società, per cui investire in sostenibilità consente di rendersi più attrattivi per i più giovani

-semplificare l'accesso al credito: banche e investitori si orientano verso la valutazione delle performance ESG, oltre che di quelle economiche, mentre le risorse pubbliche, quali i fondi del PNRR, vengono attribuite anche in base al contributo agli obiettivi di sviluppo sostenibile e al Green Deal Europeo. Quindi offrire elementi precisi e fondati sul proprio impatto è strategico per accedere a determinati finanziamenti;

-incrementare la coesione e la corresponsabilizzazione della comunità aziendale: la performance dell'impresa non dipende solo da strategie e obiettivi aziendali, ma anche da quanto i cambiamenti proposti vengono accolti e messi in pratica dai dipendenti. Investire in sostenibilità è quindi un'occasione per diffondere corresponsabilità "nelle scelte organizzative sostenibili", anticipando possibili scenari di attuazione di comportamenti sostenibili, costruendo con i lavoratori obiettivi comuni e favorendo il "lavoro di squadra".

La sostenibilità come creazione di valore per l'impresa e la comunità

Quindi l'avvio di un percorso di rendicontazione della sostenibilità, attraverso un Bilancio di Sostenibilità, rappresenta per le PMI un investimento non solo nel futuro dell'ambiente e della società, ma anche nel futuro dell'impresa e delle persone che ne permette ogni giorno l'esistenza.

Sia a livello nazionale che a livello decentrato, il welfare promosso dalle imprese in accordo con le parti sociali è diventato centrale nella contrattazione. Da oltre un lustro il welfare aziendale e occupazionale è divenuto parte integrante del sistema della contrattazione: le parti sociali si trovano sempre più spesso a confrontarsi sui benefit di welfare, sia nella contrattazione di primo livello, cioè quella nazionale, sia in quella di secondo livello, quindi aziendale e territoriale.

Il tema è oggi più che mai attuale: il dibattito pubblico si sta concentrando sulla questione dei salari e sul loro adeguamento per contrastare l'inflazione. Il welfare aziendale non è di certo lo strumento che può risolvere questa complessa problematica, ma può contribuire a contenere il rapporto tra salari e inflazione. E le parti sociali sembrano credere in questo.

NORMATIVA IN MATERIA DI WELFARE

Il welfare nella contrattazione di primo livello

A dimostrare la centralità del welfare è innanzitutto il fatto che fino al 2021 erano 10 i Contratti Collettivi Nazionali (CCNL), sottoscritti dalle 3 sigle sindacali principali, che prevedevano una quota da spendere in flexible benefit, cioè beni e servizi previsti dal datore di lavoro verso i propri dipendenti e che, avendo finalità sociali, non rientrano nel reddito da lavoro.

Questi CCNL interessano 2.416.647 lavoratori, impiegati in 159.360 imprese: si tratta di circa l'11% delle imprese con dipendenti e il 14% dei lavoratori dipendenti del nostro Paese.

Ma i flexible benefit sono solo una parte del welfare presente nei Contratti Collettivi, perché praticamente tutti i CCNL più importanti prevedono infatti investimenti per quanto riguarda la previdenza complementare e la sanità integrativa.

È stato deciso in alcuni CCNL di introdurre un meccanismo per favorire l'accesso ai fondi di previdenza complementare e sanità integrativa, consentendo anche ai lavoratori non iscritti di accedere alla piattaforma elettronica di welfare per verificare i vantaggi offerti dai fondi negoziali, in termini di versamenti e prestazioni.

Molti accordi di welfare sono realizzati attraverso la contrattazione di secondo livello, specialmente attraverso quella aziendale.

Il rinnovo del Contratto nazionale del settore del commercio

A confermare il fatto che il welfare è un tema di confronto tra le parti sociali, ricordiamo che su questo istituto si stanno confrontando anche le rappresentanze del CCNL di un settore cruciale come quello del commercio.

Le parti stanno parlando anche di welfare, perché il welfare aziendale e contrattuale è considerata una leva per andare incontro sia alle richieste dei lavoratori sia delle imprese, ripensando alle prestazioni e agli interventi già previsti dai fondi bilaterali del settore rendendoli in grado di rispondere ai nuovi bisogni.

Il welfare sarà certamente un elemento importante nelle trattative di rinnovo contrattuale dove si avrà la possibilità di spendere premi di welfare aziendale già presenti nelle aziende attraverso una piattaforma direttamente gestita dalle parti firmatarie dei CCNL; piattaforme che offrono una serie di beni e servizi previsti dalla normativa sul welfare, dalle misure per la famiglia a quelle più ricreative, ma anche la possibilità di integrare in maniera diretta ed efficiente le coperture e prestazioni già offerte dai vari enti contrattuali, pensionistici, di formazione e sanitari, offrendo così un livello di copertura più vasto ed efficace.

Il welfare nella contrattazione di secondo livello

Il welfare aziendale è un istituto portante della contrattazione decentrata, cioè quella aziendale e territoriale. Lo è perché è spesso legato agli strumenti di produttività; oggi si stima che oltre 2,5 milioni i lavoratori possono accedere al welfare in quanto previsto da un accordo che regola il Premio di Risultato annuale.

Ci sono anche altre fonti che avvalorano la tesi secondo cui il welfare sarebbe sempre più rilevante nella contrattazione di secondo livello.

L'Osservatorio Welfare di Assolombarda

Una recente fonte di informazioni sul welfare è l'Osservatorio di Assolombarda, che offre uno spaccato di parte della Lombardia dove circa il 60% fa contrattazione di secondo livello e in tutto il 75% fa anche welfare aziendale contrattato.

Si registra un trend in deciso incremento per quanto concerne la presenza del welfare nella contrattazione aziendale, per cui il welfare aziendale è tra le materie più presenti tra quelle regolamentate dai contratti aziendali. Si ritiene che per il futuro vi sarà un consolidamento, con un ulteriore incremento a favore del welfare nella contrattazione aziendale che, per sua natura, risponde come un abito su misura alle esigenze di attraction, retention ed engagement delle singole imprese.

L'Osservatorio dispone poi di informazioni riguardanti le somme mediamente spese dai beneficiari di welfare aziendale e in merito alle prestazioni più richieste dai lavoratori. A questo riguardo, l'importo medio da spendere in welfare è stato nel 2022 pari a 1.080 euro, in aumento rispetto all'anno precedente.

Nell'ambito delle varie misure di welfare aziendale, possiamo notare come la previdenza complementare si trova comunque sempre tra le prime quattro posizioni dei servizi offerti dalle imprese: gli altri sono i fringe benefit, l'area culturale e ricreativa e il settore dell'istruzione. Per quanto riguarda la domanda dei lavoratori, l'assistenza sanitaria unitamente alle aree dell'istruzione e quella ricreativa sono sempre molto richieste e rappresentano le quote di spesa dei lavoratori in welfare più consistenti.

Prospettive per il welfare contrattato

Il welfare è diventato uno strumento molto utile alle parti sociali: dalla finanziaria del 2016 che ha detassato i servizi di welfare allo sdoganamento degli accordi sindacali in materia è stato favorito il proliferare di accordi sindacali in merito. Precedentemente il welfare era detassato solo se veniva erogato su iniziativa unilaterale del datore di lavoro e pertanto il sindacato di fatto era solo 'spettatore' delle iniziative di welfare delle imprese.

Oggi lo scenario è radicalmente cambiato e il welfare viene trattato soprattutto nell'ambito dei rinnovi dei contratti integrativi aziendali, per cui può ritenersi a pieno titolo un utile strumento negoziale che contribuisce a rendere il sistema delle relazioni industriali un asset competitivo per la gestione del personale.

Questo nonostante le crisi e le difficoltà che stiamo vivendo, prima con il Covid che aveva dirottato l'attenzione delle parti sociali su altri temi, ora con l'inflazione: tuttavia con ogni probabilità la quota degli accordi che prevedono misure e politiche di welfare resterà però stabile e a breve tornerà a crescere.

Questo perché il welfare aziendale è un'opportunità sia per l'impresa sia per i lavoratori. E lo è anche per le parti sociali che, grazie al welfare, ridefiniscono il focus della contrattazione e riescono a mettere al centro dello scambio negoziale il benessere (personale, lavorativo e familiare) dei lavoratori.

L'indennità per il congedo parentale

La nuova Legge di Bilancio 2023 prevede che l'indennità per il congedo parentale per la lavoratrice, possa aumentare fino all'80% per un mese (dei sei totali previsti e "pagati" circa il 30%).

Ciò consentirebbe alle mamme di poter stare almeno un mese in più con il bambino senza l'assillo dello stipendio al 30%, e almeno per sei mesi consentire alla mamma di "godere" la maternità.

Per una donna è un grande risultato: ascoltiamoci, chiediamo aiuto ma almeno per i primi sei mesi il lavoro dovrebbe attendere, e massima solidarietà alle imprenditrici, alle Partite iva e a tutti coloro che il congedo non lo hanno proprio.

Per risolvere la situazione si potrebbe lavorare per obiettivi e non per ore di presenza e quindi poter far coincidere la cura della famiglia con la carriera; sicuramente c'è anche la produzione con le sue logiche e orari, ma se ci fosse la disponibilità di strutture scolastiche con orari simili a quelli aziendali o almeno un calendario festivo simile, sarebbe più semplice conciliare lavoro e impegni familiari.