

# Welfare aziendale per famiglie

*Conciliazione e orientamento per i figli le misure più popolari*

**Rapporto Ubi Banca  
su 2mila contratti  
Si allarga il campo  
di intervento**

**Il Best Workplaces  
votato dai dipendenti  
premia American  
Express. Molto gettonato  
il settore "pharma"**

**CINZIA ARENA**

I capisaldi rimangono quelli tradizionali, dall'assicurazione sanitaria alle previdenze integrative ai buoni pasto, ma nell'universo variegato del welfare aziendale prendono piede nuove forme di sostegno. Pensate in un'ottica familiare. Dalla conciliazione dei tempi per consentire una migliore organizzazione tra il tempo del lavoro e quello privato, che riguarda non solo la maternità ma anche l'accudimento di genitori anziani e il progressivo invecchiamento degli stessi lavoratori, ai percorsi di orientamento all'università e al lavoro per i figli dei dipendenti. Uno dei servizi più apprezzati negli ultimi anni, segnati da un livello di disoccupazione giovanile preoccupante.

A fare una "mappa" dei benefit di vario genere erogati oggi dalle aziende ci ha pensato Ubi Banca con il suo «Welfare for people», un rapporto (presentato ieri a Milano) che pren-

de in esame duemila contratti collettivi di lavoro di secondo livello. A curarlo il professor Michele Tiraboschi, ordinario di Diritto del lavoro all'università di Modena e Reggio Emilia e coordinatore scientifico di Adapt, l'associazione di studi sul lavoro fondata dal giusvalorista Marco Biagi. In copertina il villaggio operaio di Crespi d'Adda, «una scelta simbolica che evoca il paternalismo dell'imprenditore illuminato» e che è stata scelta per spiegare come il welfare sia in realtà un «tema storico» e un concetto presente nella Costituzione. Ma adesso, anche alla luce della rivoluzione digitale e delle misure fiscali introdotte (come gli sgravi per gli abbonamenti ai mezzi pubblici) sta cambiando pelle e diventando sempre più da una questione "occupazionale", vale a dire legata al rapporto di lavoro in essere, una faccenda "aziendale" con misure rivolte alla famiglia (che riguardano la mobilità, la formazione e il tempo libero oltre che la salute) e che ha delle ripercussioni anche sulla soddisfazione e sulla produttività. Investire sul capitale umano, insomma, conviene. E le aziende lo hanno capito. «Non è solo uno strumento di riduzione dei costi ma una

risposta concreta alla nuova grande trasformazione del lavoro che stiamo vivendo» ha sottolineato Tiraboschi. Un esempio concreto, illustrato da Stefano Franchi, direttore di Federmeccanica, è il contratto nazionale dei metalmeccanici che prevede 100 euro annui per ogni lavoratore per corsi di formazione, borse di studio, vacanze-studio frequenza a corsi sportivi, servizi di assistenza ai figli

o ad anziani o disabili, buoni spesa.

Ubi Banca è stato il primo istituto di credito a creare, esattamente un anno fa, una struttura ad hoc per proporre soluzioni su misura per le imprese grandi e piccole.

Un bacino potenziale di 17.000 aziende

(300mila sono i clienti della banca). Il presidente del consiglio di gestione di Ubi Banca, Letizia Moratti, ha rimarcato come «il welfare aziendale sia una risposta alla crisi del welfare pubblico, che non riesce più a offrire servizi adeguati».

© RIPRODUZIONE RISERVATA





**L'ASILO.** Il "Giardino di Bez" è l'asilo nido aziendale avviato da Bpm a Milano nel 2006.