

Dal rapporto Assimoco: da integrare i sistemi pubblico, familiare, assicurativo, territoriale

Welfare, il mix risulta vincente

Crescono anche gli attori in scena. Spazio alle B Corp

Pagina a cura
 DI **SABRINA IADAROLA**

Un sistema integrato che combini le varie componenti, pubblica, familiare, assicurativa e territoriale: è questa la migliore risposta ai bisogni sociali. L'indicazione emerge dal sesto rapporto «Un Neo-Welfare per la Famiglia. Cooperare per costruire un welfare integrato», del gruppo Assimoco, che evidenzia come il welfare pubblico sia privilegiato dal 50,7% dei caregiver (coloro che prestano assistenza). In una forbice che va dal 18,5 al 37,8% delle famiglie utilizzatrici, c'è il welfare assicurativo in tutti i suoi aspetti (copertura dei beni, salute, infortuni, assicurazione sulla vita, pensione integrativa, piani di accumulo di capitale). Al quarto posto viene collocato il welfare di territorio (volontariato, vicinato, cooperative, associazioni o gruppi spontanei di famiglie, welfare aziendale o di categoria). In questo caso il livello di utilizzo reale è compreso tra il 12,5 e il 18,2% degli intervistati.

La combinazione «ideale» resta sempre e comunque il welfare pubblico. «Quando parliamo di welfare integrato, gli attori in scena sono tanti», è il punto di vista di **Ruggero Frecchiami**, direttore generale di Assimoco, che sottolinea: «Oltre allo Stato e agli enti del ter-

zo settore, anche le aziende che si occupano di costruire un'offerta dedicata alla protezione e alla tutela dei cittadini, e quelle che sentono di far qualcosa per la società. Il riferimento va alle B Corp, organizzazioni che hanno ottenuto una certificazione di eccellenza perché soddisfano i più elevati standard al mondo di performance sociale, ambientale ed economica». Della serie «se vuoi arrivare primo, corri da solo. Se vuoi arrivare lontano, cammina insieme». Dove l'insieme sono gli attori in scienza e la capacità (o necessità) di riuscire a «orchestrare» al meglio le energie, l'impegno profuso e le risorse impiegate per rispondere fattivamente alle esigenze mutevoli ma anche sempre più profilate della società.

Sul versante impresa, quel che si osserva più frequentemente è la varietà dei servizi che vengono messi a disposizione dei lavoratori. Dai fringe benefit e voucher che fanno capo al singolo lavoratore (pensiamo per esempio all'emissione di apposite card elettroniche che permettono di effettuare delle spese via commercio elettronico, in appositi negozi e/o centri commerciali come pure presso aree di servizio per l'acquisto di carburante) alla possibilità di avere i rimborsi per alcune spese specifiche. Oppure

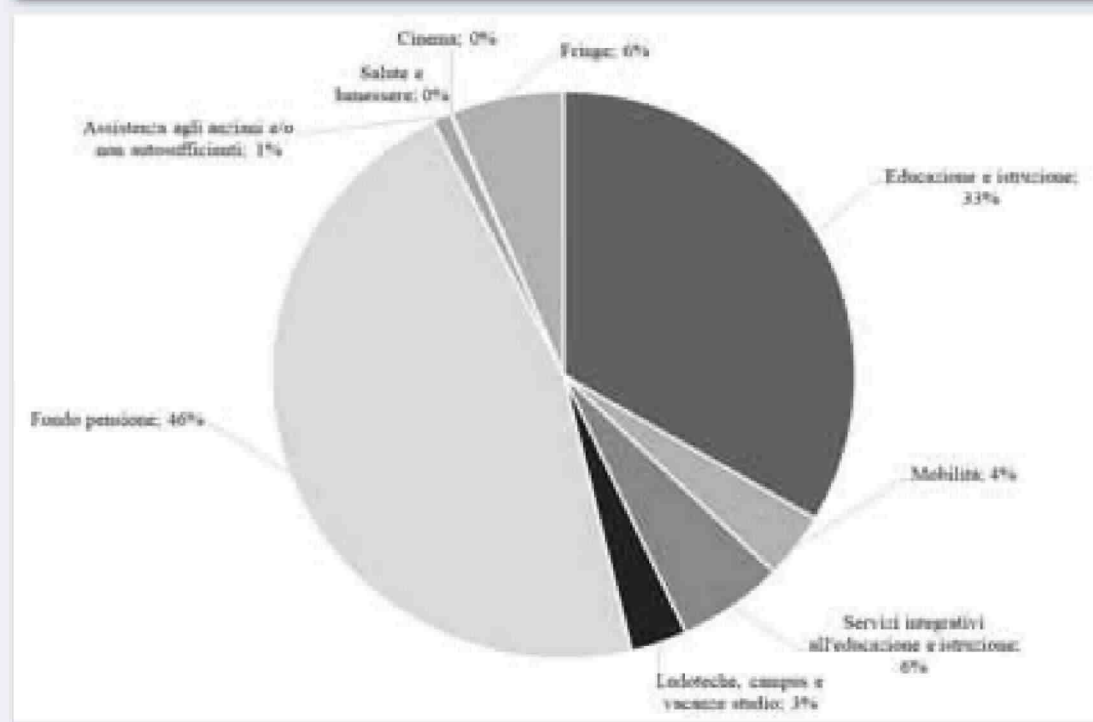
alla fruizione di servizi ad hoc pensati dall'azienda per il dipendente e per la propria famiglia che spaziano dal tempo libero (cinema, sport, e così via) all'assistenza anziani, dall'accesso a casse sanitarie e fondi integrativi di pensione all'utilizzo di borse di studio.

C'è da osservare inoltre che più i collaboratori sono coinvolti, più sono produttivi e ambasciatori efficaci di una cultura aziendale di successo.

Lo conferma anche un recente studio di Dale Carnegie & Associates in linea con il Rapporto 2019 di Welfare Index Pmi. Non a caso i piani per il benessere di chi lavora diventano sempre più diffusi nel panorama imprenditoriale italiano, da sempre legato a realtà medio-piccole, perché si è compreso quanto migliorare la situazione dei propri lavoratori abbia effetti positivi su produttività e fidelizzazione. Opinione condivisa dai top manager concordi sul fatto che certi parametri pesino più di altri: corsi di formazione, migliori condizioni di lavoro, compensi e benefit più competitivi, la creazione di percorsi di carriera e un orario lavorativo flessibile sono le misure di maggior successo per aumentare il coinvolgimento dei collaboratori e quindi migliorare la propria cultura aziendale.

© Riproduzione riservata ■

Analisi degli ambiti preferibilmente utilizzati



Società benefit protagoniste

Un aspetto interessante nel panorama del welfare che va evolvendosi è il moltiplicarsi di «tentativi imprenditoriali» volti a integrare aspetti sociali ed economici, dando vita alle cosiddette organizzazioni ibride, ovvero aziende che combinano tra loro elementi profit e non profit. Tra le organizzazioni ibride un ruolo di primo piano lo hanno le società benefit, prevalentemente orientate alla generazione del profitto ma allo stesso tempo interessate a generare un beneficio per la società. Nate negli Stati Uniti d'America, oggi anche in Italia è possibile per imprenditori e manager decidere di far assumere a una azienda una forma legale di società benefit. La scelta di divenire società benefit può essere data sia da un orientamento etico della proprietà sia da motivazioni di carattere strumentale, connesse quindi

al conseguimento di benefici competitivi ed economici. In particolare, dall'analisi delle ricerche sinora effettuate emerge come l'adozione di una forma benefit attivi ricadute economiche positive quali: una maggiore trasparenza aziendale, una significativa evoluzione dei sistemi di corporate governance, uno sviluppo della capacità di attirare e trattenere talenti, una più intensa motivazione dei collaboratori, un allineamento con gli emergenti trend di consumo, la partecipazione a un network proattivo di società benefit e in fine l'opportunità di sviluppare strategie innovative di accesso alle risorse. Nel coinvolgimento da parte del pubblico delle imprese private nella definizione e attuazione di servizi sociali, le società benefit sono divenute protagoniste dello sviluppo di un nuovo modello di welfare.