

A2

Un modello di welfare integrativo. Le imprese associate a Federchimica

Andrea Piscitelli

ANDREA PISCITELLI È DIRETTORE
CENTRALE RELAZIONI
INDUSTRIALI DI FEDERCHIMICA

NELLE IMPRESE DEL SETTORE CHIMICO GIÀ DA TEMPO SI È CONSOLIDATO l'impegno comune delle parti sociali alla promozione, nelle imprese, della responsabilità sociale anche attraverso lo sviluppo del cosiddetto welfare aziendale. Il principio condiviso è quello del sostegno allo sviluppo, a ogni livello, di una responsabilità sociale intesa come impegno di tutti i soggetti coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, a integrare i temi sociali, etici e ambientali nelle proprie attività e nei rapporti interni ed esterni, operando responsabilmente, con la consapevolezza dei propri diritti e doveri. L'approccio adottato parte dalla consapevolezza che già ora, e sempre più in prospettiva, lo Stato sociale non potrà più garantire gli attuali livelli di tutela a fronte di domanda e aspettative delle persone sui temi di welfare che crescono in quantità e qualità.

Nel contesto attuale, dunque, lo sviluppo del welfare aziendale non può più essere considerato opzionale, ma diviene un fattore essenziale di crescita e di successo dell'impresa.

Il percorso congiunto verso la diffusione della responsabilità sociale nell'impresa è iniziato da tempo e la prima tappa di tale cammino risale al 1997, quando fu istituito il fondo pensione integrativo settoriale Fonchim. Quest'ultimo, nato dalla contrattazione collettiva nazionale, da quasi quindici anni permette di realizzare una forma di solidarietà sociale nei confronti dei lavoratori che vi aderiscono volontariamente.

Successivamente, nel 2004, dalla volontà delle parti fu creato Faschim, fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa del settore, il cui scopo è il rimborso delle spese sanitarie sostenute dai propri associati.

Una scelta condivisa

Nella consapevolezza di dover continuare a evolversi per far fronte, nel migliore dei modi, alle sempre crescenti aspettative dei lavoratori e alle esigenze di tutti gli *stakeholders*, in sede di rinnovo del CCNL del 18 dicembre 2009, si è proceduto a dare piena dignità contrattuale al tema della responsabilità sociale. In particolare, si è formalizzato l'impegno congiunto allo sviluppo di una contrattazione aziendale nella quale si tenga in opportuna considerazione il tema della responsabilità sociale, in merito al quale è stata prevista la possibilità di sottoscrivere un "patto" dove le parti possano formalizzare l'impegno a sostenere con comportamenti e scelte coerenti nelle relazioni industriali lo sviluppo di un'impresa socialmente responsabile.

Le scelte di responsabilità sociale condivise nella contrattazione rappresentano quello che le parti, nell'ambito dell'accordo, hanno individuato come "welfare contrattuale", costituito da quelle normative finalizzate a dare risposte a esigenze dei lavoratori e

Un esemplare modello di welfare integrativo

dei loro familiari in ambiti che hanno una rilevanza sociale; ambiti nei quali si risponde quindi a tangibili necessità individuali e/o familiari che rappresentano anche una riconosciuta esigenza della collettività.

In tale contesto la contrattazione nazionale, da una parte, ha previsto una normativa base di riferimento, definendo anche strumenti di rilevanza necessariamente settoriale, dall'altra, ha individuato possibili ambiti di intervento che possono essere sviluppati e declinati nella contrattazione di secondo livello, con riferimento alla specifica realtà aziendale.

Da ultimo, nel novembre 2010, è stato sottoscritto un accordo inerente le linee guida settoriali tese a favorire scelte e comportamenti orientati alla responsabilità sociale nelle relazioni industriali e nella contrattazione aziendale. La scelta dello strumento non vincolante delle linee guida è stata effettuata nell'intento di orientare i comportamenti degli attori aziendali e per favorire la discrezionalità nella realizzazione a livello di impresa di scelte socialmente responsabili.

In tale accordo si è voluto inoltre rafforzare il ruolo dell'osservatorio aziendale, strumento previsto nell'ultimo rinnovo del CCNL nel solco delle positive esperienze nazionali che potrà costituire l'ambito nel quale sviluppare preliminarmente la consapevolezza necessaria per la condivisione di scelte di responsabilità sociale.

L'osservatorio aziendale, così come il patto di responsabilità sociale, pur non costituendo un passaggio obbligatorio per la realizzazione di scelte socialmente responsabili nella contrattazione aziendale, rappresenta un ambito non tipicamente negoziale utile a porre le basi per condividere tali scelte.

Come evidenziato nell'accordo sulle linee guida sul welfare aziendale, la condivisione volontaria e consapevole di scelte socialmente responsabili nella contrattazione aziendale può, tra l'altro, contribuire a diffondere sensibilità e cultura sui temi di responsabilità sociale, promuovere comportamenti etici e migliorare il rapporto tra impresa e comunità locale.

Esempi di accordi aziendali

L'impresa, dunque, assume un ruolo sociale effettivo e sostanziale e l'operato delle parti sociali nazionali è stato declinato a livello aziendale in diverse forme. Le aziende, di fatto, hanno saputo cogliere le più svariate esigenze dei propri lavoratori costruendo, in molti casi, un esemplare modello di welfare integrativo.

In 3M, per esempio, è stato recentemente siglato un patto di responsabilità sociale con il quale azienda e sindacato si sono impegnati a considerare prioritariamente le que-

Le aziende adottano al proprio interno programmi di conciliazione che permettono alle persone di coniugare le diverse sfere della propria vita

zioni inerenti gli aspetti sociali, etici e ambientali collegate al rapporto di lavoro.

Il crescente orientamento delle aziende verso scelte socialmente responsabili si palesa anche attraverso la valorizzazione dei fondi settoriali. In Angelini l'azienda ha condiviso a livello aziendale l'impegno a versare, a seguito dell'iscrizione del lavoratore a Faschim, l'intero contributo al fondo, a copertura del suo nucleo familiare. Per i lavoratori senza nucleo familiare, l'azienda versa a Fonchim, su richiesta del dipendente, una somma annuale definita dalla contrattazione aziendale.

Altre aziende hanno istituito specifici fondi solidaristici, come Roquette Italia, dove già dal 1989 esiste un fondo aziendale di solidarietà a cui possono associarsi volontariamente tutti i dipendenti e con il quale si erogano svariate prestazioni, quali l'integrazione del reddito dei lavoratori in mobilità o in malattia lunga, il contributo straordinario in caso di interventi o ricoveri particolarmente onerosi, l'incentivo allo studio per i figli dei dipendenti più meritevoli e molti altri sussidi.

Le aziende, nondimeno, adottano al proprio interno programmi di conciliazione che permettono alle persone di coniugare le diverse sfere della propria vita.

Solvay, nell'ottica di sviluppo del *work life balance*, permette alle lavoratrici madri, o alternativamente ai neopadri, di svolgere le proprie attività da casa durante il periodo in cui potrebbero usufruire del congedo facoltativo per maternità. In una fase successiva l'azienda ha previsto la possibilità di svolgere, su richiesta, l'attività lavorativa in telelavoro entro i quindici mesi di età del bambino, per una durata di almeno sei mesi. Infine, al termine di tale periodo di telelavoro temporaneo, il dipendente può scegliere se rientrare in sede o continuare a telelavorare in forma consolidata.

L'impresa è inoltre presente anche quando i figli dei dipendenti crescono; in Radici, per esempio, l'asilo nido aziendale "Paese dei Balocchi" permette ai dipendenti di usufruire a tariffe agevolate di una struttura adeguata per l'affidamento e la cura dei propri bambini.

Nel welfare aziendale un ruolo essenziale è ricoperto dalla tutela dell'integrità psicofisica dei dipendenti, attraverso iniziative di educazione e prevenzione sanitaria. In Air Liquide il progetto Women's Wealth Card permette a tutte le dipendenti di effettuare periodicamente visite specialistiche senologiche, pap test, mammografie e visite dermatologiche, consentendo dunque un intervento tempestivo in caso di riscontro di patologie.

Ai propri dipendenti AstraZeneca fornisce un servizio orientato all'ascolto e al *counseling* su tematiche di natura personale nei vari ambiti, sia lavorativi sia extralavorativi, con la presenza presso la sede aziendale di un assistente sociale quattro volte al mese. Bracco ha introdotto da anni un completo sistema di welfare aziendale di cui fa parte anche un supporto psicologico online, a disposizione del dipendente e dei suoi familiari, attraverso il quale una psicologa fornisce un sostegno concreto al benessere della

Anche nel volontariato le imprese si rendono protagoniste, permettendo ai propri lavoratori di svolgere tale attività durante l'orario di lavoro

persona. Arkema offre ai propri dipendenti un servizio di assistenza sociale e iniziative di prevenzione medica, oltre che assicurazioni gratuite per i rischi extra-professionali.

Le azioni e gli interventi finalizzati a soddisfare appieno le esigenze dei dipendenti sono molteplici e diversificate.

Importanti iniziative sono state portate avanti anche nell'ambito della formazione aziendale; quest'ultima, infatti, oltre a rappresentare per le aziende uno strumento strategico per lo sviluppo e la qualificazione delle professionalità, costituisce un fondamentale elemento di valorizzazione e fidelizzazione del lavoratore. In questo senso Basf offre ai propri lavoratori specifici corsi in modalità *e-learning*, tra cui quelli di lingua. Henkel, invece, organizza corsi di guida sicura, mentre Bristol-Myers Squibb, con il progetto BioPharma Life, realizza incontri di formazione e informazione per conoscere al meglio l'azienda e le aree terapeutiche nelle quali opera.

Il welfare aziendale si estrinseca anche nel coinvolgimento dei dipendenti in attività culturali e di svago; in Alfa Wassermann il costo dei biglietti di spettacoli organizzati da onlus attive nel campo dell'assistenza e della ricerca, a cui i dipendenti possono assistere, è sostenuto totalmente dall'azienda. Altre aziende, tra cui Chiesi Farmaceutici, hanno costituito al proprio interno un centro ricreativo aziendale per i lavoratori, che favorisce l'integrazione e la socialità fra le persone dell'azienda attraverso l'organizzazione di eventi sportivi, spettacoli e feste. Il centro, inoltre, conclude convenzioni particolarmente vantaggiose per l'acquisto di beni e servizi da parte dei dipendenti.

Anche nel volontariato le imprese si rendono protagoniste, permettendo ai propri lavoratori di svolgere tale attività durante l'orario di lavoro. In Ely Lilly Italia, i dipendenti possono dedicare una settimana di lavoro all'assistenza di bambini affetti da malattie severe e/o croniche, ospitati in un campo che offre ai piccoli la possibilità di vivere una settimana in un ambiente sano fuori dall'ospedale. Merck Serono, oltre a concedere ai dipendenti specifici permessi retribuiti per lo svolgimento di attività di volontariato, ha previsto la possibilità per i lavoratori di devolvere una quota del proprio premio di partecipazione alla Caritas.

Nel settore, le specifiche iniziative sviluppate all'interno di programmi di welfare aziendale sono diversificate, in continuo sviluppo e difficilmente riassumibili in poche righe per la loro molteplicità. Questo fenomeno è un indubbio segnale della diffusione di una nuova sensibilità nelle aziende, sempre più coscienti del fatto che l'attenzione dell'azienda per i bisogni dei propri dipendenti costituisce un vantaggio strategico per l'incremento della produttività e della competitività aziendale.