

Più conciliazione tra vita e lavoro nei piani di welfare aziendale

Giorgio Pogliotti

Tra le prestazioni di welfare aziendale si stanno affermando le misure orientate al work life balance, per la conciliazione vita-lavoro dei dipendenti. L'Osservatorio Italian Welfare, attraverso l'analisi di oltre 300 modelli di welfare aziendale che coinvolgono circa un milione di lavoratori, evidenzia che il 97% delle aziende ha sviluppato iniziative di work-life integration e il 91% ha investito nella crescita personale, mentre risultano ancora meno diffuse le misure dedicate ai pilastri della protezione di lungo periodo: sanità (49%), caregiving (48%), coperture per grandi rischi (46%) e previdenza complementare (21%).

Il tema della genitorialità è affrontato da molti piani di welfare aziendale esaminati, in particolare attraverso l'erogazione di bonus per i genitori, servizi di supporto alla genitorialità, prestazioni per i caregiver che sono in aumento (erano il 30% nella scorsa rilevazione). Anche la gestione dei grandi rischi è oggetto dei piani di welfare aziendale, con la copertura in caso di premonienza, la copertura di invalidità e le polizze Long Term Care per proteggere dal rischio di non autosufficienza permanente. Sul versante della sanità, molti piani di welfare prevedono coperture sostitutive rispetto a quelle contrattuali e coperture sanitarie integrative al fondo contrattuale. Tra le prestazioni previdenziali si prevede l'integrazione dell'aliquota contributiva prevista dal Ccnl, accanto ad iniziative di educazione previdenziale rivolte ai dipendenti.

Le analisi dell'Osservatorio mostrano come solo il 13% delle aziende riesca a rendicontare in modo efficace l'impatto delle proprie politiche di people care all'interno del bilancio di sostenibilità. Per rispondere all'esigenza di misurare in modo oggettivo la qualità dei sistemi di welfare aziendale l'Osservatorio Italian Welfare ha realizzato il Global Welfare Model, che attraverso un algoritmo proprietario analizza in modo integrato l'insieme delle misure di welfare, considerando sia gli strumenti previsti dalla contrattazione collettiva che le iniziative introdotte dall'azienda e dagli enti bilaterali. L'analisi prende in esame dieci pilastri del welfare: previdenza, sanità, grandi rischi, caregiving,

genitorialità, crescita personale, work-life integration, educazione al welfare, wellbeing e sostegno al reddito. «Per molti anni il welfare aziendale è stato valutato soprattutto in base al numero delle iniziative introdotte - spiega il presidente di Italian welfare Stefano Castrignanò-, questo approccio non è più sufficiente. Ciò che distingue i modelli più evoluti non è la quantità dei benefit offerti, ma la capacità di costruire un sistema equilibrato che integri protezione, prevenzione, sostegno alla famiglia, crescita delle persone e qualità del lavoro. Italian Welfare Excellence nasce per offrire alle imprese una certificazione fondata su un modello scientifico proprietario, capace di misurare in modo oggettivo il livello di maturità dei sistemi di welfare e di valorizzare le aziende che rappresentano i benchmark nazionali».

Meno del 3% dei piani analizzati raggiunge oggi gli standard richiesti per la certificazione. In occasione della terza edizione del Global Welfare Summit, il 14 ottobre, saranno premiate le aziende certificate.

© RIPRODUZIONE RISERVATA