

Davide **lelmini**

Welfare,

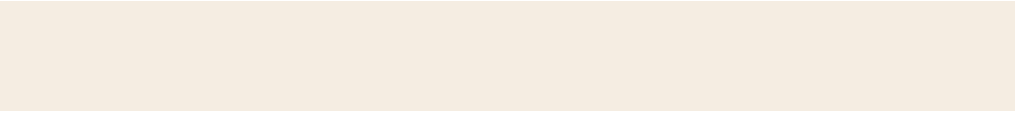
la ricetta è il “su misura”:
non c'è un benessere uguale per tutti

L'analisi di Luca Pesenti (sociologo all'Università Cattolica) sul welfare per le Pmi: «Salute e conciliazione vita-lavoro sono i temi del presente e del futuro». Fondamentale raccogliere i bisogni dei dipendenti, anche nelle piccole aziende. Poco welfare nelle Pmi? «No, solo difficile da mappare: c'è tanta istintività da regolamentare»



Luca Pesenti
sociologo
all'Università Cattolica





Il Welfare per tutti, ma per dare i migliori risultati – a titolari d'azienda e collaboratori – deve essere su misura. Non esiste, infatti, una ricetta universale che possa soddisfare, nello stesso modo, i bisogni di piccole e grandi aziende.

ORGANIZZARSI IN FILIERA PER PUNTARE SU CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E SALUTE

Luca Pesenti, professore di Sociologia all'Università Cattolica di Milano, non ha dubbi quando gli si chiede quali possono essere le misure di Welfare che possono essere più adatte alle piccole e medie imprese: «Certamente non gli asili nido: in Italia, quando si parla di Welfare, si fa riferimento sempre a questi, senza considerare che nelle aziende ce ne sono molto pochi e che le Pmi non hanno la forza di dotarsene. Quello sui cui possono puntare ancora di più i piccoli, invece, è una grande flessibilità nei tempi di entrata e di uscita. Inoltre, dovrebbero organizzarsi in filiere, o inserire nei contratti territoriali, benefit nell'area della conciliazione vita-lavoro e, soprattutto, in quella della salute con misure di assistenza sanitaria integrativa e rimborsualità. Sono questi due i grandi temi del futuro. Quello sanitario, alla luce di ciò che sta accadendo da qualche decennio nel nostro Paese, con i tagli alla spesa sanitaria, sarà ancora più rilevante».

FARE UN BUON LAVORO E ASCOLTARE I DIPENDENTI

I benefit – pensati soprattutto per le figure più basse nella scala gerarchica delle organizzazioni – hanno una loro validità «se le imprese, nel momento di costruire un Piano Welfare, fanno un buon lavoro».

Con questo si intende «l'ascolto dei bisogni dei dipendenti – prosegue il professore – e un Welfare non individualistico che tenga conto dei carichi di cura e di vita delle singole persone. Per esempio, i lavoratori/lavoratrici con figli o anziani non autosufficienti. È una bella sfida».

LE PMI FANNO ANCORA FATICA

La leva del Welfare sta assumendo sempre più importanza. E, passo dopo passo, in linea con le diverse strutture, dinamiche ed

esigenze imprenditoriali potrà assumere un ruolo di primo piano anche nelle imprese più piccole.

Sotto questo punto di vista, il professore non è scettico ma realista: «Non è detto che dovrà entrarci per forza, perché sappiamo di quanta fatica facciano le Pmi ad impostare un vero Piano Welfare. Il Report sui contratti di produttività del Ministero del Lavoro ci dice, infatti, che i contratti Welfare nelle piccole imprese riguardano 120mila dipendenti contro i 2 milioni 700mila delle grandi aziende. La distanza è ampia, ma è dettata anche dalla difficoltà delle Pmi – per motivi organizzativi e di costi – nel cogliere questa opportunità».

IL WELFARE NELLE PMI È ISTINTIVO E SFUGGE ALLE STATISTICHE

Se i contratti Welfare, nelle piccole e medie imprese, sono ancora pochi una ragione c'è. E sta nella invisibilità di quei comportamenti associati ma non registrati.

A spiegarlo è Luca Pesenti: «Nelle piccole e medie imprese si assiste ad un Welfare molto poco costruito, ma istintivo e molto agito. La relazione tra datore di lavoro e dipendenti è diversa rispetto alle grandi aziende, e a volte non c'è alcun bisogno di arrivare ad un Piano di Welfare. Noi non sempre lo sappiamo, ma nelle Pmi ci sono molte misure di benessere come la flessibilità dei tempi, i congedi, i prestiti, i premi non di produttività (in senso di variabile) ma quelli annuali, il sostegno a chi è più in difficoltà. Tutto questo genera una relazione speciale tra datore di lavoro e lavoratori/lavoratrici».

A questo punto, per una Pmi realizzare un Piano Welfare «è una faccenda decisamente più complicata, e non è detto che sia necessario – addirittura se si pensa al coinvolgimento di un provider di servizi – per una realtà con cinque o dieci collaboratori».

Le statistiche non aiutano a comprendere tutte quelle misure che ci sono, ma non si vedono. «L'impressione – sottolinea il professore – è che ciò che fanno le piccole imprese non venga raccontato: la sfida dei ricercatori è questa. Ed è più grande di quanto lo sia quella delle Pmi nel redigere un Piano Welfare».

LE DUE "KILLER APPLICATION"

PER ATTRARRE E TENERSI I LAVORATORI

Il Welfare e lo smart working sono «diventate le due killer application (nel senso di decisive, o vincenti) con le quali attrarre e trattenere le persone in azienda», commenta ancora Luca Pesenti. In un momento in cui si avverte la forte necessità di portare in azienda talenti giovani – che rispetto alle vecchie generazioni dimostrano una più alta attenzione nei confronti di un mercato del lavoro dove la sfera privata deve avere i suoi spazi - il Welfare si dimostra un valido strumento «perché detassato e perché scommette, in generale, sulle politiche di benessere organizzativo che comprendono proprio lo smart working. In una fase di lunga stagnazione dei salari, come è quella che stiamo vivendo, gli spazi di manovra delle imprese sono risicati: il Welfare è un nuovo modo di concepire la relazione con le risorse umane».

LA "PORTA APERTA" DELLE PMI:

LA STORIA DI UN'ITALIA CHE DA' LAVORO

In una parola, flessibilità. Cioè quella «porta aperta dell'imprenditore» di cui parla Luca Pesenti: «E' lui, soprattutto nella manifattura, a mescolarsi con le maestranze: la storia del nostro Paese, del nostro capitalismo familiare, è questa. Non ci sono solo i Piccoli rapaci, come ogni tanto scrivono i quotidiani, ma ci sono anche e soprattutto quelle piccole imprese che sono la spina dorsale di questa Italia e che, non lo dimentichiamo, rappresentano una larga parte delle aziende presenti nel nostro Paese e dei posti di lavoro a disposizione. E' la storia di un Welfare implicito, che potrebbe diventare esplicito solo se ci fossero dei provider che ad un certo punto decidessero di presentare delle offerte specializzate per le Pmi. Cosa che per il momento non accade, perché i provider vanno sulle grandi aziende per fare grossi numeri».