

Welfare aziendale e Responsabilità sociale d'impresa ai tempi del Covid-19

Quali lezioni per la nuova normalità?

Franca Maino

Università degli Studi di Milano e Laboratorio *Percorsi di secondo welfare*

WELLFEEL - Benessere Organizzativo e Welfare Aziendale

Convegno online, 24 settembre 2020

I nodi irrisolti del primo welfare acuiti dall'emergenza Covid-19

Un welfare tradizionale assente dai «nuovi» problemi sociali	Solitudine, invecchiamento, scarsa natalità, conciliazione vita-lavoro, nuove povertà e fragilità, Neet, mobilità sociale, servizi per l'infanzia e scuola, "sanità territoriale"
Un tasso di copertura degli utenti «tradizionali» basso e inadeguato	Es. anziani, persone con disabilità, persone in condizioni di povertà
La maggior parte dei servizi offerti sono a domanda individuale	Mancata aggregazione della domanda Isolamento dei beneficiari
Un mercato dei servizi alla persona/famiglia basato su un'offerta «informale» di lavoro e prestazioni	Es. 1 milione di badanti Basso livello di professionalizzazione
Costi del welfare largamente a carico delle famiglie (impoverite dall'emergenza in corso)	I problemi emergenti non richiedono principalmente risposte finanziarie ma soluzioni innovative e improntate ad una logica aggregativa e integrativa



Welfare aziendale e RSI

Un fenomeno in forte crescita negli ultimi anni

Una leva per rispondere (anche) alla crisi del Covid-19?

- Quantificare il fenomeno
- Analizzare i processi e il ruolo degli attori
 - Individuare opportunità e rischi

Contrattazione e welfare

Analisi dei database CNEL e OCSEL



Il mercato dei *provider*

Survey 2W-AIWA

Welfare aziendale e RSI di fronte al Covid-19

Open Call 2W



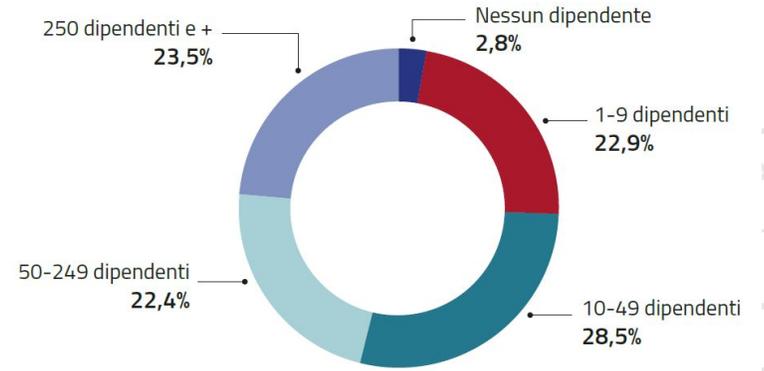
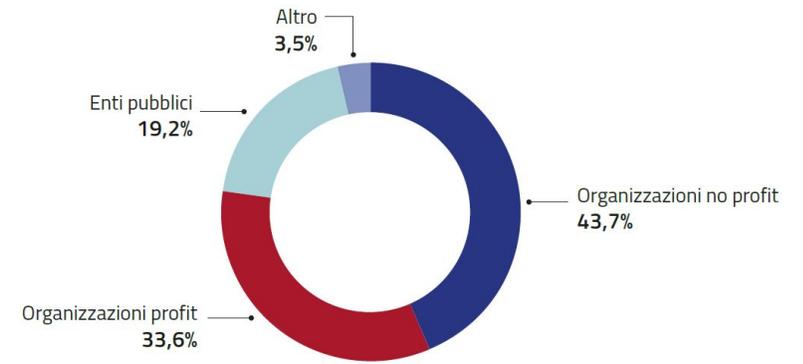
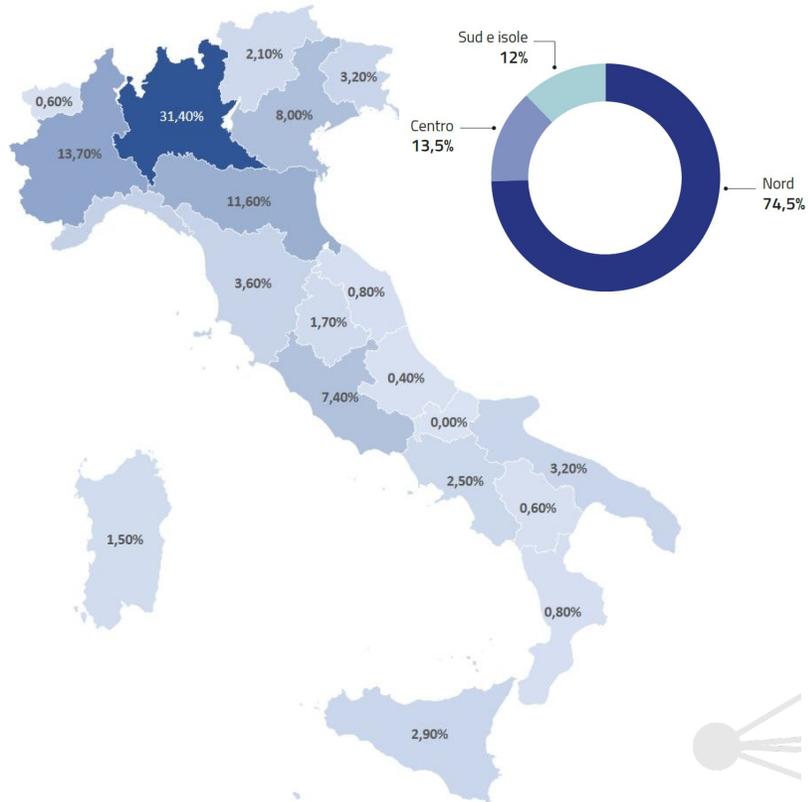
Welfare aziendale e RSI di fronte al Covid-19



1.047 accessi
26 marzo - 7 maggio 2020

488 questionari completi

Aziende, organizzazioni di rappresentanza, fondazioni, enti filantropici, cooperative, imprese sociali, società di mutuo soccorso, Enti della PA



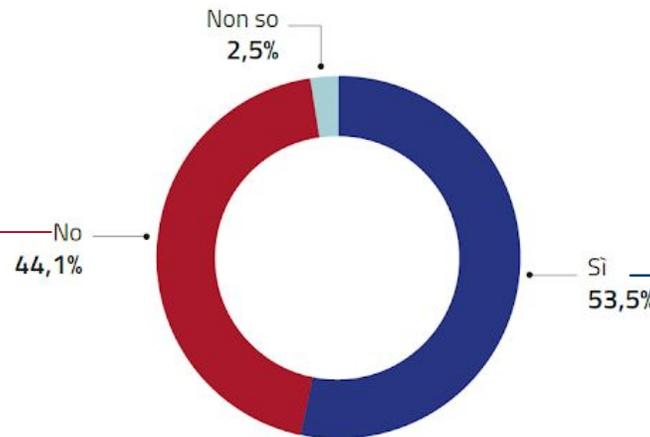
Welfare aziendale e lavoro agile: prima e durante la pandemia

DURANTE LA PANDEMIA

PRIMA DELLA PANDEMIA

DURANTE LA PANDEMIA

Il 77,2% lo ha
introdotto
per la prima volta,
senza distinzioni fra
organizzazioni



*Di più nelle organizzazioni più grandi
e in quelle profit*

Il 93,5% lo ha rafforzato,
estendendo soprattutto il
lavoro agile e/o altre forme
di flessibilità oraria

Il 74,5% ha introdotto nuove
misure specificamente legate
alla crisi

Welfare aziendale e lavoro agile: prima e durante la pandemia

Ambiti di intervento preesistenti e rafforzati durante la pandemia



Ambiti di intervento nuovi introdotti durante la pandemia



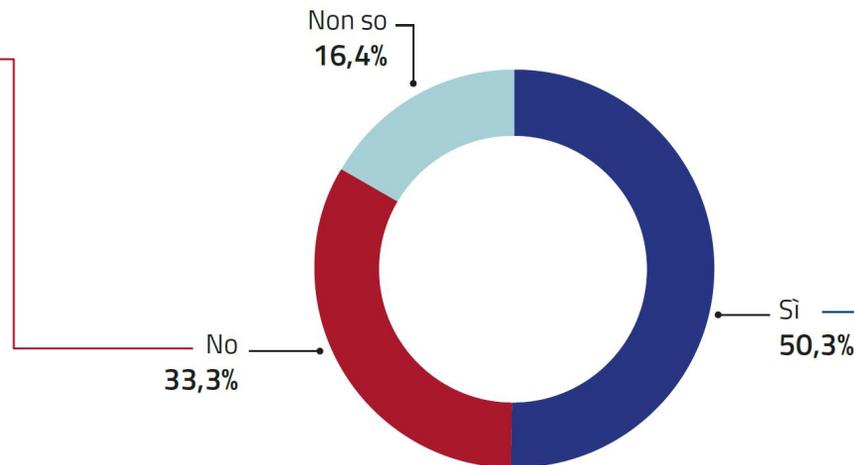
Responsabilità sociale: prima e durante la pandemia

DURANTE LA PANDEMIA

PRIMA DELLA PANDEMIA

DURANTE LA PANDEMIA

Solo il 33,1% ha attivato nuove iniziative specificamente legate alla crisi

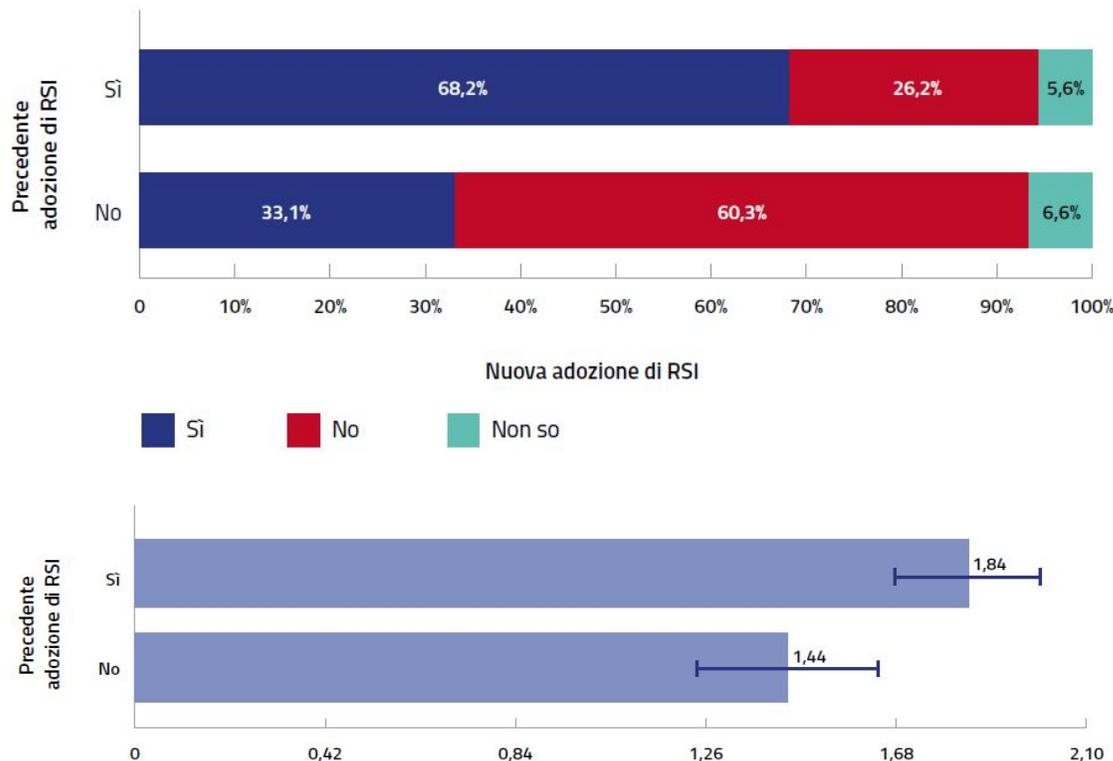


Il 68,2% ha attivato nuove iniziative specificamente legate alla crisi

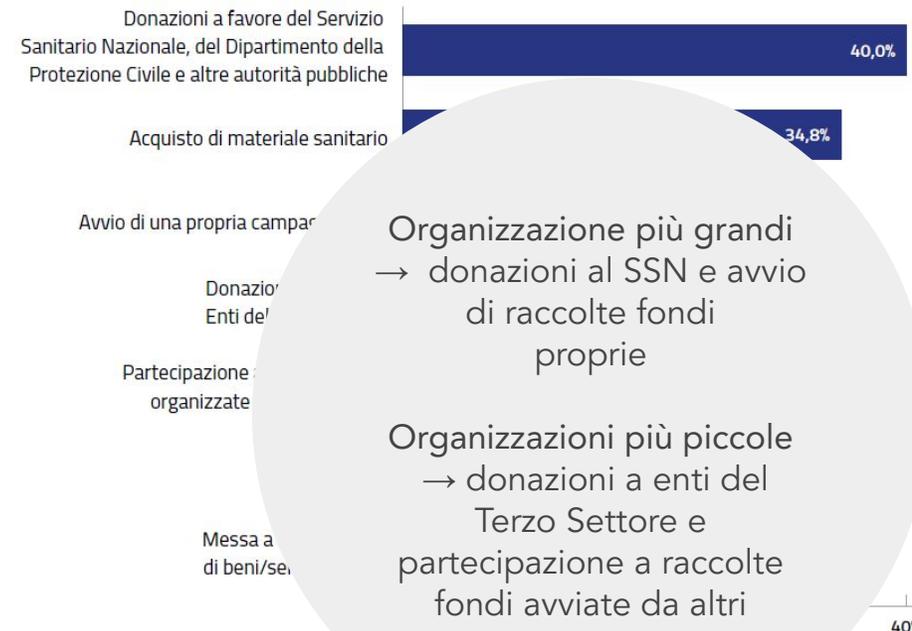
Di più nelle organizzazioni molto grandi, molto di meno nella PA

Responsabilità sociale: prima e durante la pandemia

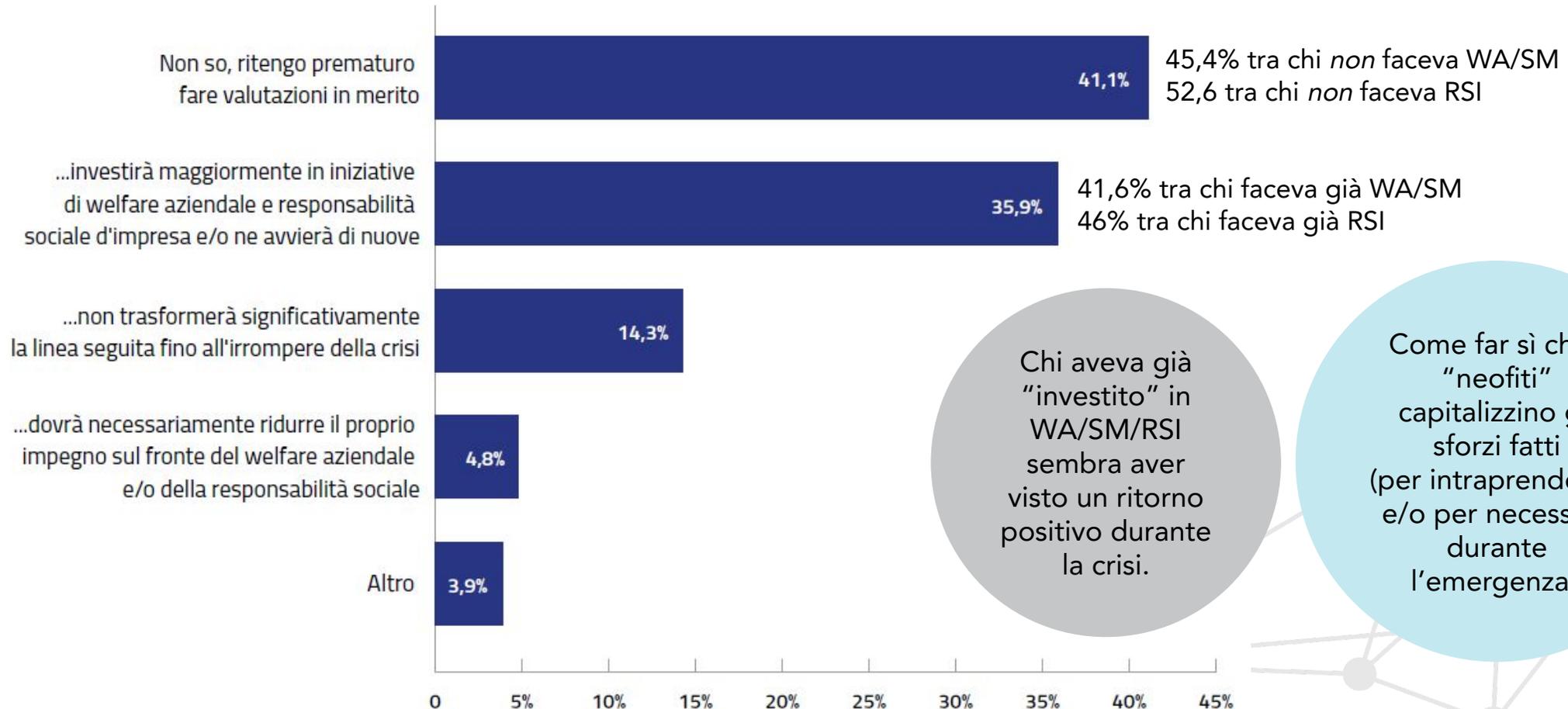
Il "peso" del passato:
si è attivato più spesso e con più iniziative chi aveva già
maturato esperienze nel campo della RSI



Le iniziative di RSI lanciate durante la pandemia



Welfare aziendale, lavoro agile e responsabilità sociale: e domani la sua organizzazione...?



Chi aveva già "investito" in WA/SM/RSI sembra aver visto un ritorno positivo durante la crisi.

Come far sì che i "neofiti" capitalizzino gli sforzi fatti (per intraprendenza e/o per necessità) durante l'emergenza?



Welfare aziendale (e RSI)

La solidarietà ai tempi del Covid-19
Quali lezioni per la nuova normalità?

- Per molte organizzazioni aver attivato il WA *prima della crisi* ha rappresentato un vero e proprio “investimento” la cui utilità si è manifestata chiaramente in occasione della pandemia
- Chi aveva già investito in WA e RSI, durante la crisi ha maturato maggiormente rispetto a chi non lo aveva fatto il convincimento che in futuro sarà opportuno assicurare ulteriori sforzi in questa direzione, a conferma che l’investimento realizzato prima della pandemia si è rivelato positivo
- Importanza dell’**eredità di policy**, ma anche l’**intraprendenza in situazioni di emergenza** (che ha consentito di sperimentare per la prima volta una serie di misure di WA e/o RSI) => **sono due elementi che possono offrire alle organizzazioni un “vantaggio” da capitalizzare nei prossimi mesi**
 - una capitalizzazione più semplice per quei soggetti che hanno già maturato una certa familiarità con questi temi
 - per i “neofiti” la capitalizzazione dell’esperienza risulterà agevolata se a livello normativo verranno recepite alcune delle proposte avanzate in questi mesi in materia di WA, conciliazione vita-lavoro, sostegno alle imprese e affrontate una serie di “questioni aperte”



Welfare aziendale (e RSI)

Risposta ai bisogni e intermediazione, nel quadro degli SDGs?

Le questioni aperte

Welfare come materia strategica di negoziazione fra le parti

- welfare come nuova leva strategica di gestione aziendale → **chi aveva già investito in WA si è trovato più attrezzato di fronte alla crisi, chi lo ha fatto ora continuerà a farlo?**
- welfare come leva per i sindacati per garantire forme di protezione ai lavoratori e rivitalizzare la propria funzione di rappresentanza → **spazio crescente per il WA nel rinnovo dei CCNL?**

La crisi del Covid non deve far perdere di vista che l'investimento sul WA funziona solo se l'offerta si allinea ai bisogni...

- centralità della funzione di lettura dei bisogni (e dei nuovi bisogni emersi durante l'emergenza)
- garanzia della qualità dei servizi
- importanza dell'orientamento in connessione con il ruolo di intermediazione dei soggetti della rappresentanza

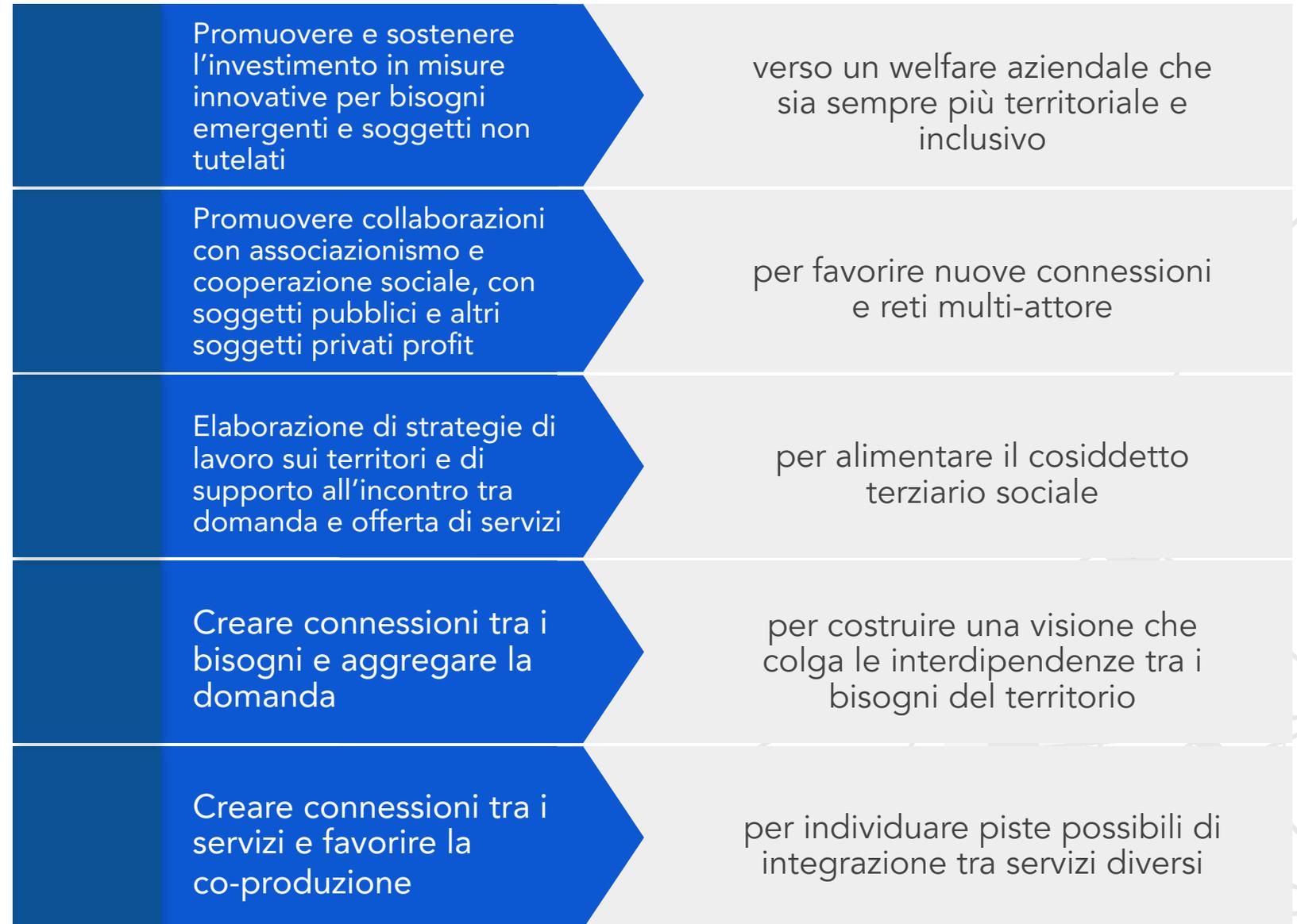
...evitando...

- di escludere porzioni consistenti del mercato del lavoro e del tessuto produttivo
- di svilire il welfare a mera riduzione del cuneo fiscale sotto altre forme
- **di disperdere l'investimento realizzato nella fase di lockdown**

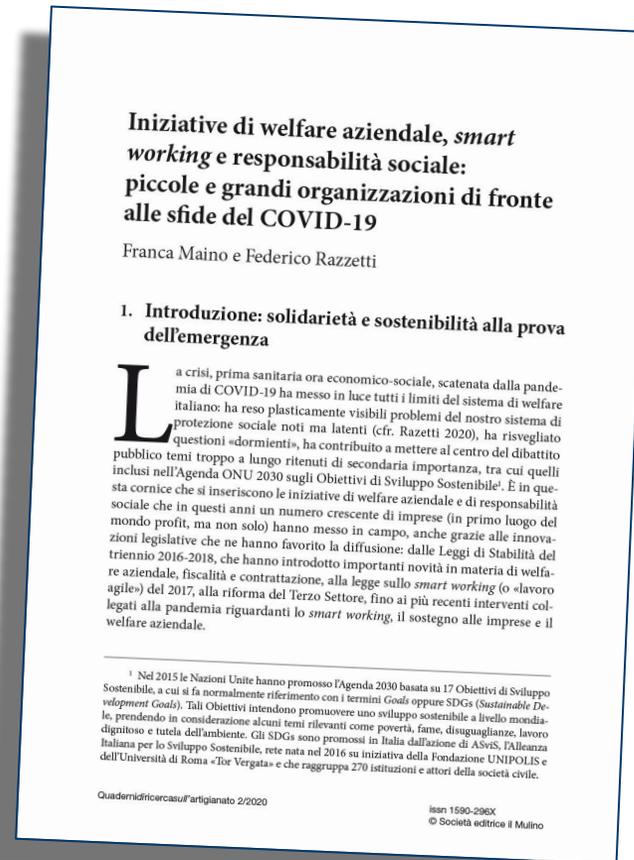


Welfare aziendale (e RSI)

Nella "nuova normalità" e provando a consolidare gli apprendimenti acquisiti, quale contributo all'innovazione sociale e al cambiamento da parte del mondo produttivo?



Per approfondire



Grazie al supporto di



in collaborazione con



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO

CORRIERE DELLA SERA



Fondazione
Compagnia
di San Paolo



FONDAZIONE
Unipolis



Fondazione
Cassa di Risparmio
di Padova e Rovigo



Fondazione
CARIPLO



Confartigianato
Persone