

Welfare aziendale

Gli scenari evolutivi

*Ottimizzare il costo del lavoro migliorando
il clima aziendale*

Lorenzo Bandera
Laboratorio "Percorsi di Secondo Welfare"
Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi

Monza, Roadshow ESTE, 20 ottobre 2015



Contenuti

- ① Il contesto
perché abbiamo bisogno di welfare?
- ② Il welfare aziendale oggi
diffusione e prestazioni
- ③ Le prospettive
quale ruolo per le imprese oggi?

- ① **Il contesto**
perché abbiamo bisogno di welfare?
- ② Il welfare aziendale oggi
diffusione e prestazioni
- ③ Le prospettive
quale ruolo per le imprese oggi?

- **Spesa sociale** italiana in linea con media UE: 30% vs. 30,1% UE15 (2011) ma ancora **internamente squilibrata**:
 - La spesa per le **pensioni** è notevolmente superiore a media UE
 - Famiglia, minori, lotta alla povertà, non autosufficienza, politiche attive del lavoro: in generale spesa per **servizi sociali** notevolmente inferiore alla media UE
 - Spesa per **istruzione** è comparativamente molto bassa
- Welfare pubblico caratterizzato da alti livelli di **inefficienza e rigidità**, soprattutto a causa dei lacci della burocrazia
- La triade “crescita, competitività e inclusione” su cui punta l’Europa richiede una politica incentrata sugli **investimenti sociali**, ancora troppo poco sviluppata in Italia.

Un confronto con l'Europa

Spesa per funzioni in % sulla spesa sociale totale, Italia – UE 27 a confronto, 2012

	Italia	UE 27
Pensioni	60,6%	45,3%
Sanità	26,3%	29,7%
Disabilità	5,9%	8,1%
Famiglia	4,7%	8,2%
Disoccupazione	1,9%	5,1%
Esclusione sociale	0,2%	3,3%

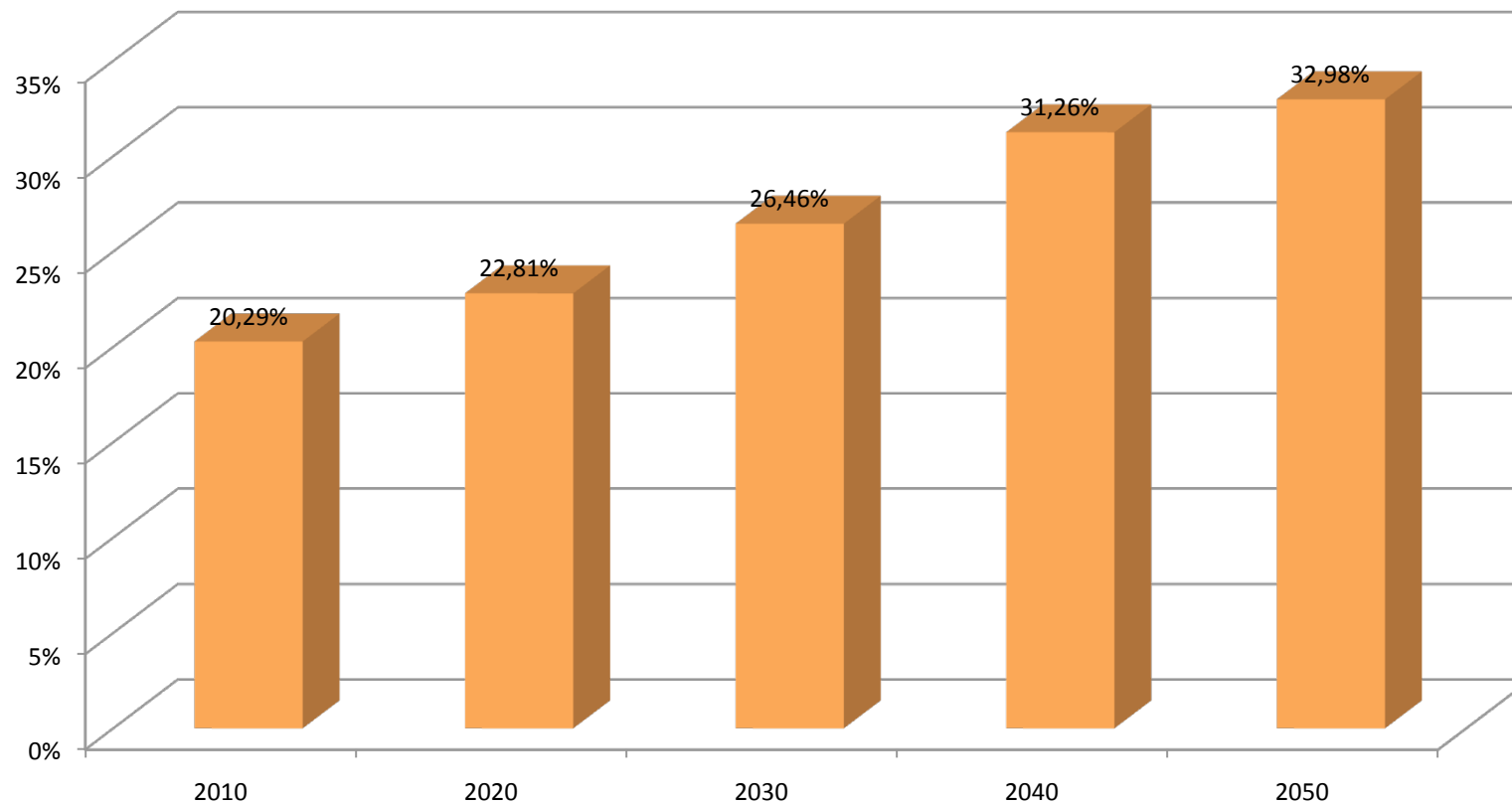
Fonte: Eurostat

Il problema italiano **non è un eccesso di spesa sociale** ma è ancora la sua articolazione interna → spesa per previdenza alta mentre altri ambiti sono sotto-protetti. **Problema è strutturale.**



La popolazione invecchia...

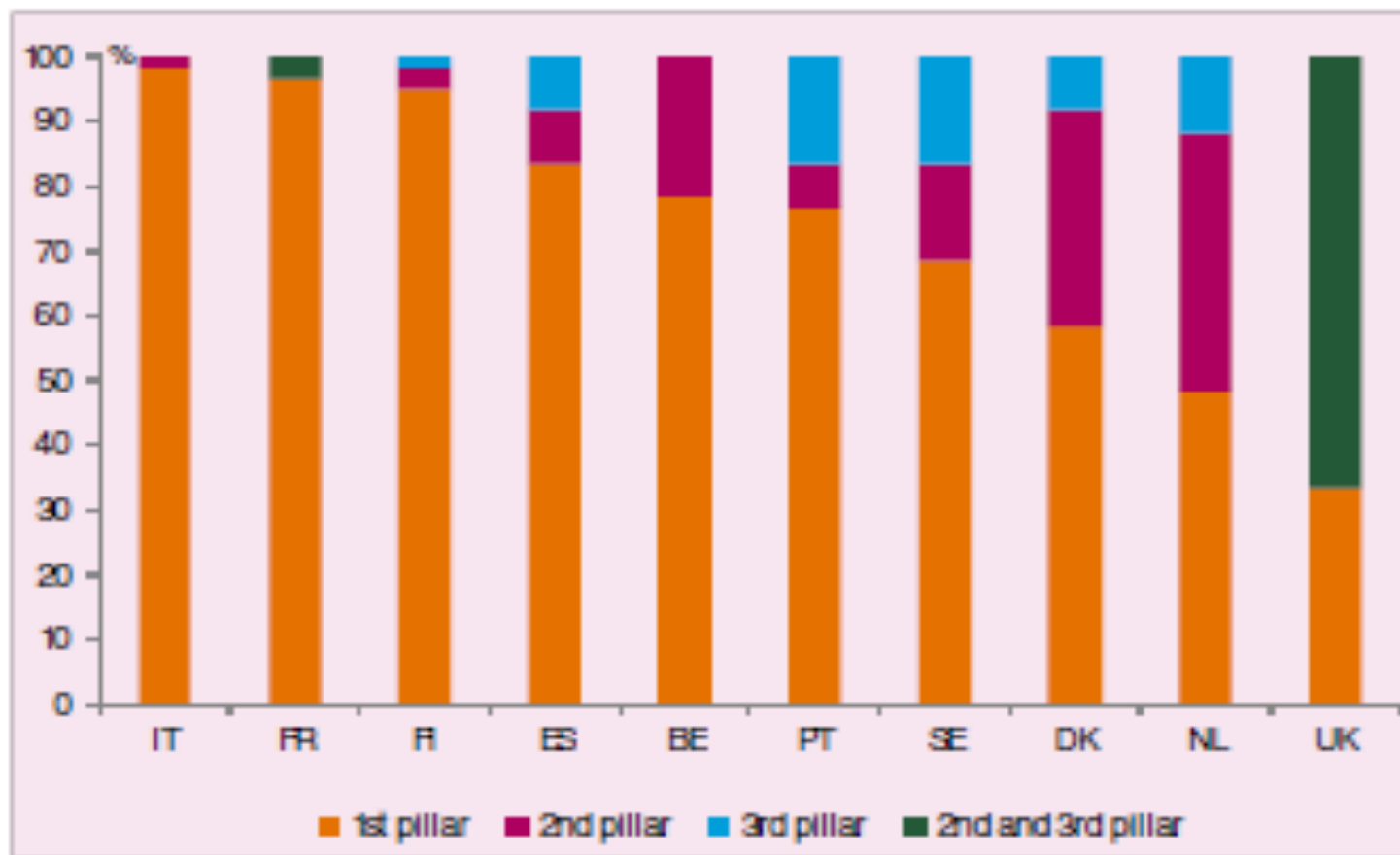
Quota residenti sopra i 65 anni (2010-2050)



Fonte: ISTAT (2012).

...affidandosi al primo pilastro

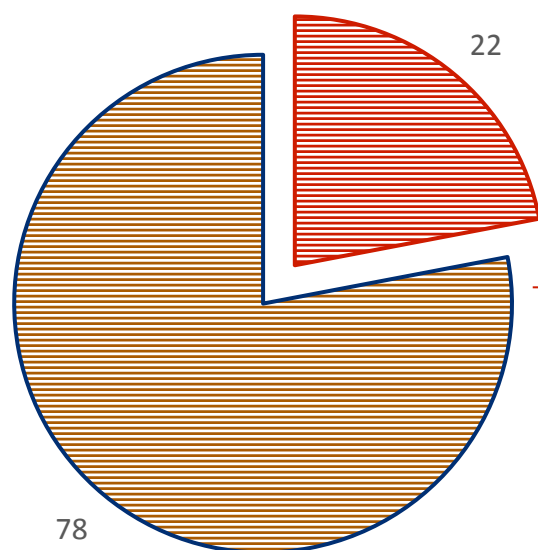
Peso dei diversi pilastri pensionistici in alcuni Paesi UE



Fonte: Database OCSE.

La popolazione si ammala, contando sul SSN

Composizione % della spesa
sanitaria totale



Privata Pubblica

Composizione % della
spesa sanitaria privata



Out of pocket Intermediata

Composizione %
della spesa out of
pocket

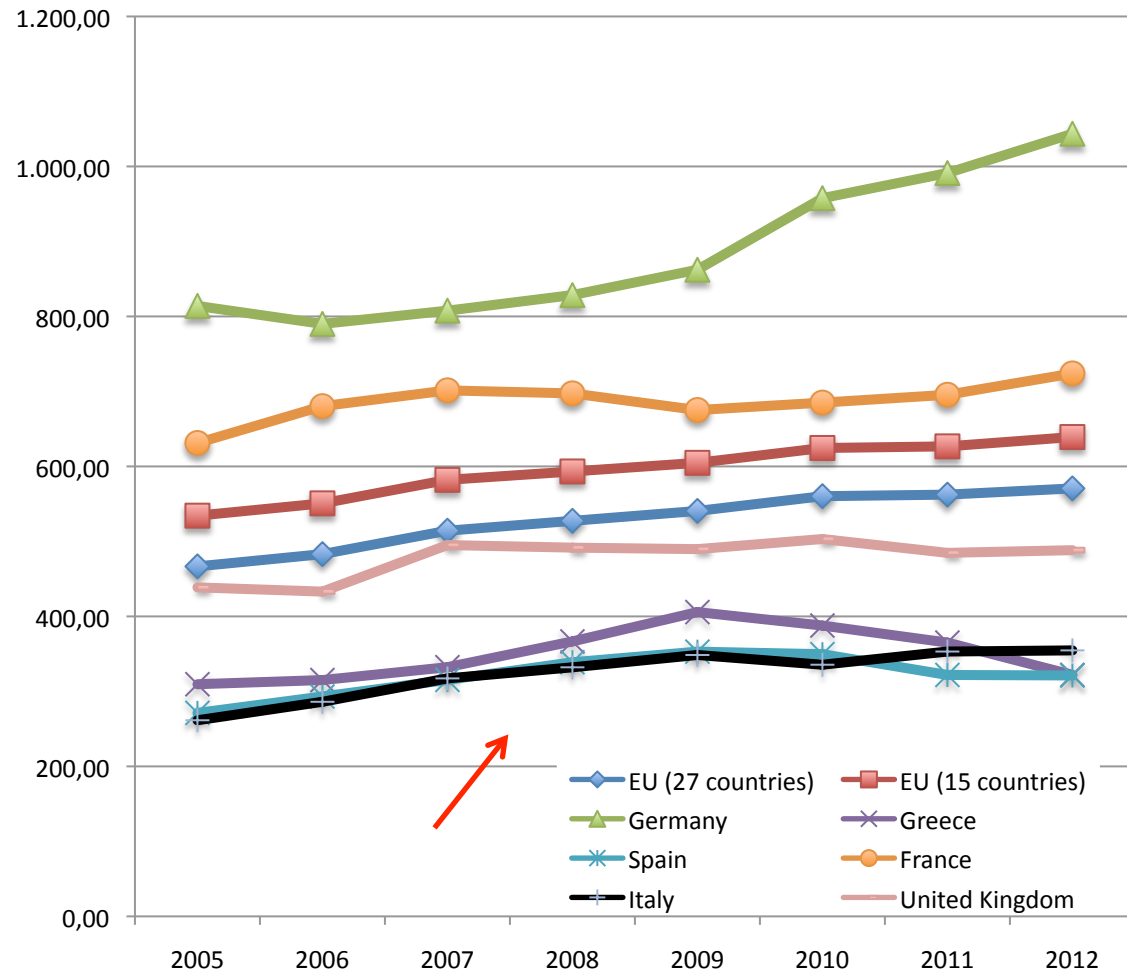


Ticket Al netto ticket

Fonte: ISTAT (2010).

Spesa sociale pro-capite a PPP: famiglia/infanzia

- Spesa per famiglia e minori è molto al di sotto di quella degli altri Paesi UE:
 - 1,4% sul PIL (2,2% nei paesi OECD)
 - assenza di universalismo nelle prestazioni monetarie
 - pochi servizi (es. asili nido)
- Spesa in contrazione dal 2009
- **Fortemente auspicabile incrementare le risorse per:**
 - favorire la natalità e la conciliazione (→ famiglie a doppio reddito devono diventare la norma)
 - sostenere le famiglie a basso reddito
 - combattere la povertà dei minori

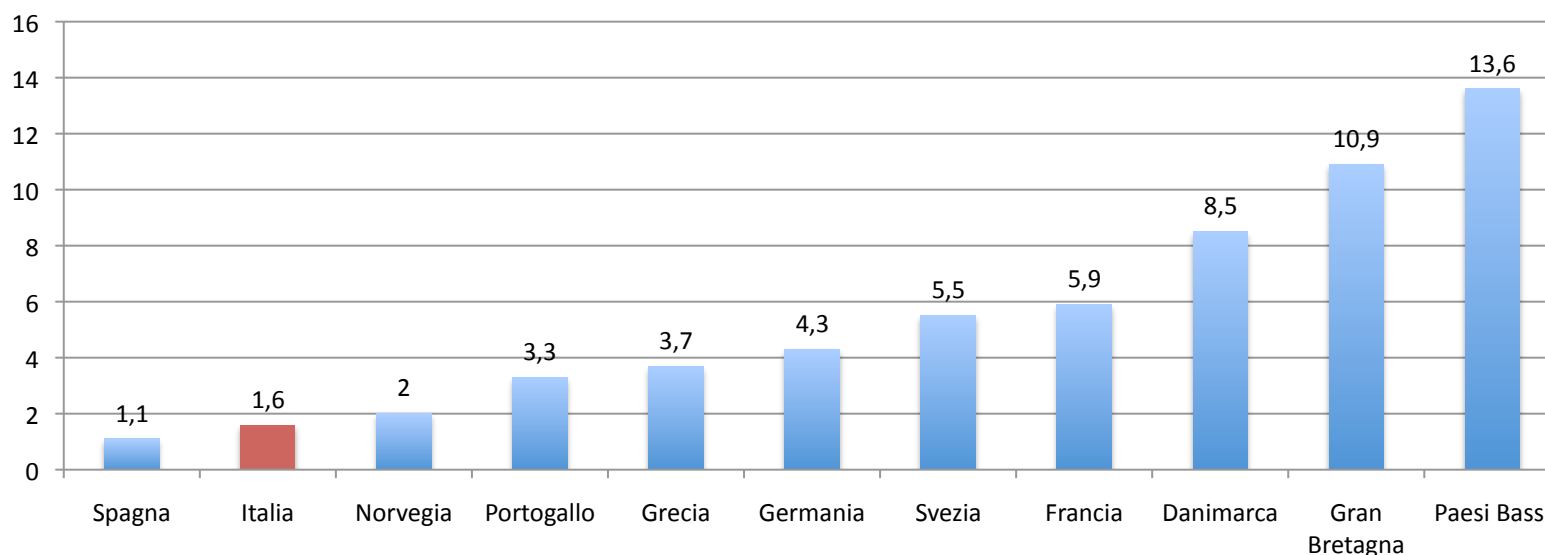


Fonte: Eurostat.

Quanta vale la spesa privata volontaria

Con spesa privata volontaria intendiamo tutte quelle risorse – derivanti dalla spesa di privati cittadini, aziende e altre realtà, come il Terzo Settore – “incanalate” all’interno di schemi redistributivi che generalmente godono di vantaggi fiscali. Sono quindi inclusi anche tutti quei programmi di protezione e investimento sociale implementati e finanziati dalle aziende a beneficio della collettività e, più spesso, dei propri collaboratori e delle loro famiglie.

Spesa Privata Volontaria in % della spesa pubblica totale, anno 2011



Fonte: Database OCSE

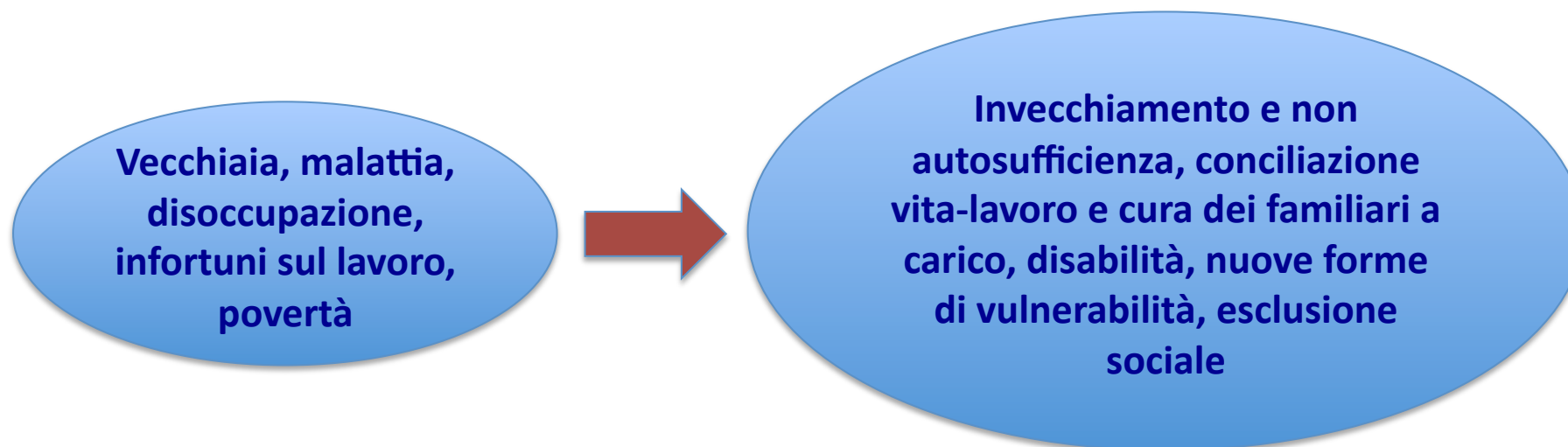
Gli effetti della crisi

- Imposizione vincoli di bilancio portano a **riduzione della spesa pubblica**
- Crescita della **domanda di prestazioni** a causa dei "nuovi rischi" e dell'impoverimento delle famiglie
- Aumento della **spesa privata** a carico delle famiglie
- Aumento della "fascia grigia" di popolazione che rinuncia a prestazioni di welfare

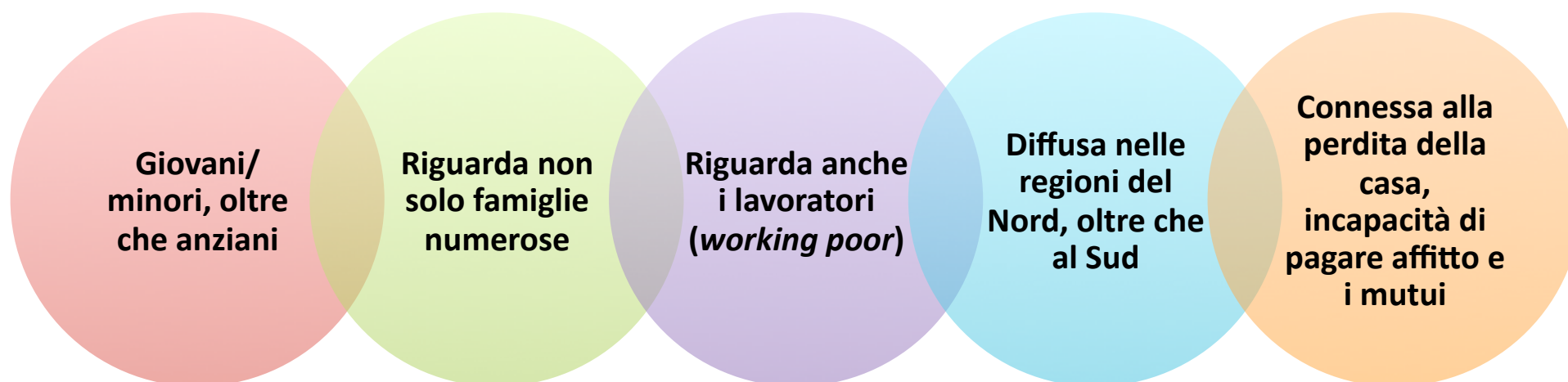
Es. 1: nel Nord-Ovest solo il 16.9% delle famiglie con una persona con limitazioni funzionali usufruisce di assistenza domiciliare pubblica

Es. 2: riduzione di spese sanitarie quelle sanitarie o all'acquisto di farmaci → valori > al 7% in Lombardia e > all'8% in Piemonte

Dai vecchi ai nuovi rischi/bisogni



Cresce e si diversifica la vulnerabilità:



Le sfide per il sistema-famiglia

La crescente differenziazione dei bisogni ha reso sempre più inefficaci le risposte offerte dalle pubbliche amministrazioni mettendo **sotto pressione il sistema-famiglia**, che notoriamente è il più grande ammortizzatore sociale del nostro Paese.

Sovraccarico del welfare "fai da te". La famiglia italiana produce al proprio interno un ampio ventaglio di servizi per i propri componenti (minori, giovani e anziani) ma oggi risulta non più in grado di sostituire le lacune del pubblico.

La crisi ha accentuato problemi “sommersi”: per aiutare i proprio componenti più fragili molte famiglie hanno dovuto ridurre i consumi, intaccare i risparmi, indebitarsi. Si è innescato in molti casi un **circolo vizioso** che ha portato al peggioramento delle condizioni di vita di coloro che già rivelavano difficoltà.

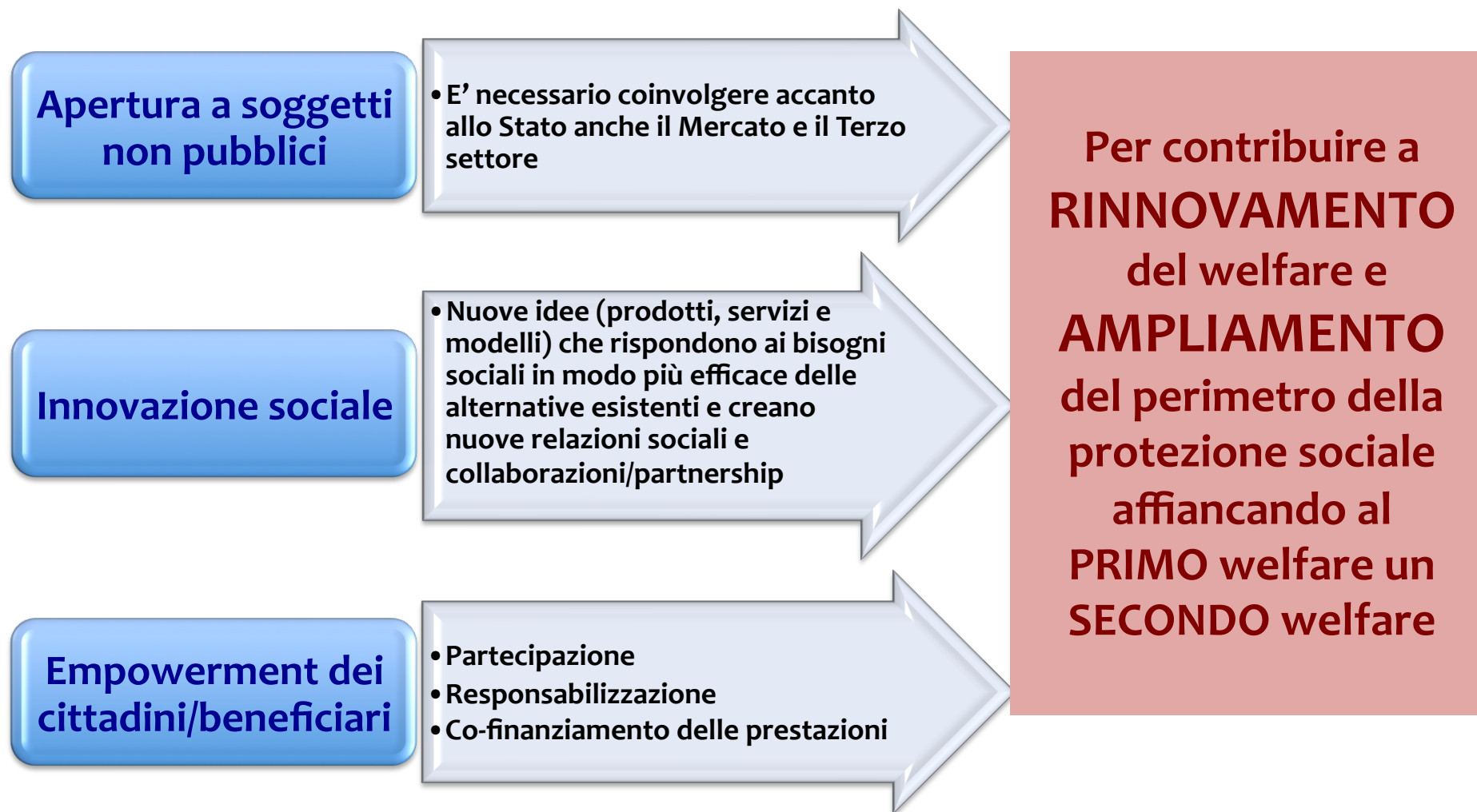
Il costo del welfare informale

Il “**welfare fai da te**” o “welfare informale” mediamente pesa sui bilanci familiari per **667 euro mensili**. Con queste risorse vengono pagati servizi di baby-sitting, lavori domestici, servizi di assistenza agli anziani e alle persone non autosufficienti che il settore pubblico non riesce a garantire.

- **Primi infanzia** (0-2 anni): solo il 50,7% dei Comuni offre posti in asili nidi pubblici o convenzionati, garantendo posto a circa il 13,5% dell’utenza potenziale.
- **Servizi pre-scuola e post-scuola** (6-11 anni): solo il 6% dei bambini ne usufruisce.
- **Persone non autosufficienti**: aumento costante di difficile gestione. Entro 2060 aumenteranno del 47,7%, e passeranno **dagli attuali 4,4 milioni a 6,5 milioni** (10% della popolazione).

Fonte: Edenred, 2015.

I tre “pilastri” del secondo welfare



I punti di forza del secondo welfare

Graduale estensione di nuove forme di tutela per i cittadini in una logica integrativa

Adattamento ai bisogni settoriali/territoriali e **flessibilità**

Esperienze e progettualità **innovative**

Nuove forme di **interazione positiva** fra gli attori fino alla creazione di vere e proprie reti multi-stakeholder

Secondo welfare: catalizzatore di nuovi protagonisti/risorse



- ① Il contesto
perché abbiamo bisogno di welfare?
- ② **Il welfare aziendale oggi**
diffusione e prestazioni
- ③ Le prospettive
quale ruolo per le imprese oggi?

Le aree del welfare in azienda



Le motivazioni

1. Aumentare la performance aziendale attraverso una nuova “spinta motivazionale”
2. “Prendersi cura dei dipendenti”
3. In risposta a spinte “interne” derivanti dalle richieste dei lavoratori e dei loro rappresentanti
4. Il contenimento dei costi del personale attraverso nuove forme di *compensation*

Fonte: *Rapporto Welfare 2015 OD&M Consulting* web-survey



Il welfare aziendale in Italia

- Concentrazione delle iniziative nelle **aziende di grandi dimensioni**
- **Circa il 95.2% delle aziende italiane di grandi dimensioni offre almeno un intervento di welfare; se si escludono le pensioni complementari l'83%**
 - Nel 60.6% delle grandi aziende i lavoratori sono coperti da un Fondo Sanitario Integrativo
 - Il 18,5% delle grandi aziende prevede servizi di cura per l'infanzia
- Forte espansione nei contratti collettivi e nella contrattazione di secondo livello aziendale, inter-aziendale e territoriale

Fonte: Ires - Università Politecnica delle Marche, 2012

Conciliazione: flessibilità orari è aumentata dal 2005...

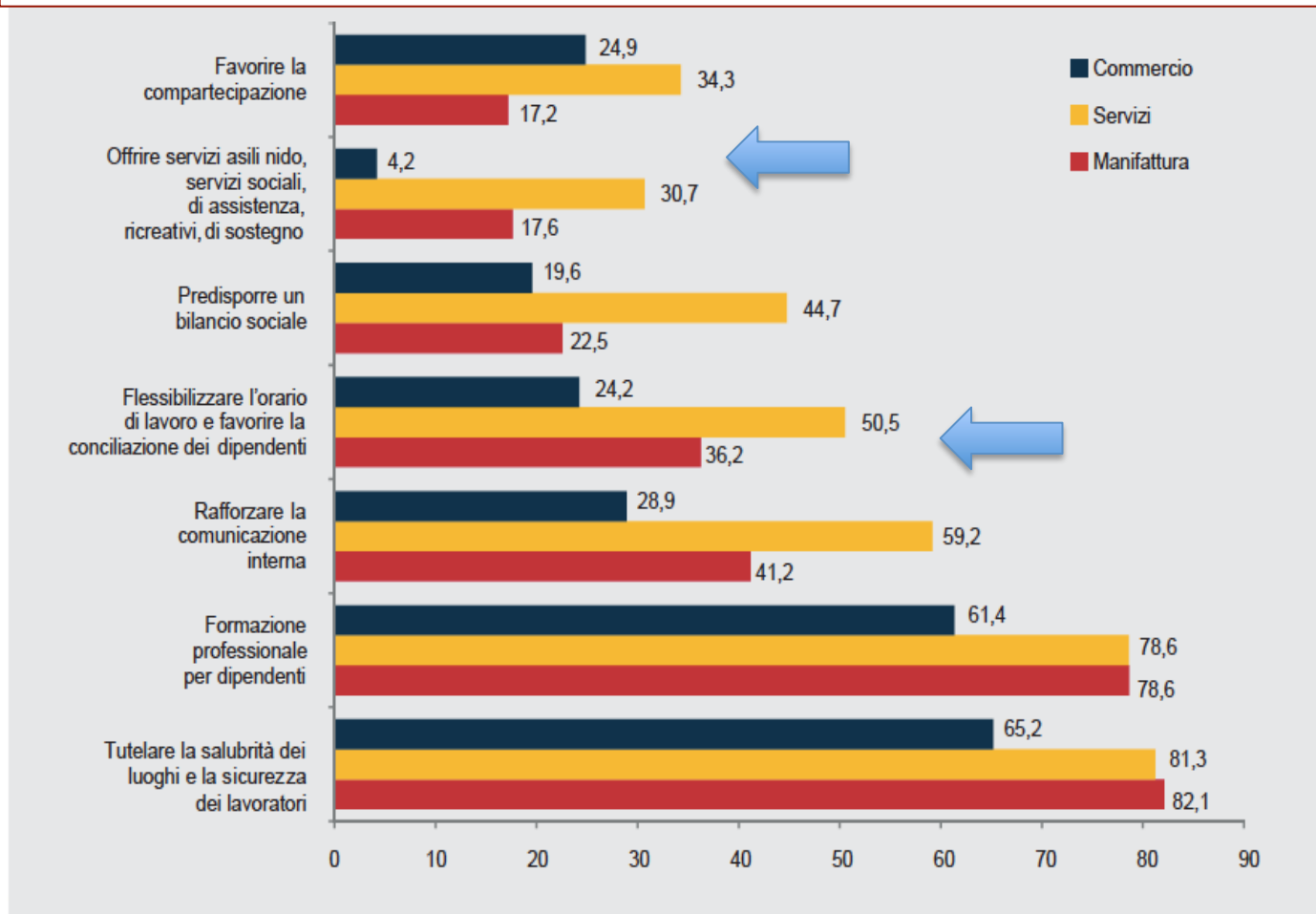
Le lavoratrici con responsabilità di cura possono usufruire di:	2005	2010
Full-time senza flessibilità degli orari	48,9	35,1
Full-time con flessibilità (a)	25,5	33,6
Part-time volontario (b)	16,4	16,6
Part-time involontario ma con flessibilità (c)	3,2	7,7
Part-time involontario senza alcuna flessibilità	6,0	7,1
Totale	100	100
Conciliazione (a+b+c)	45,1	57,8

Fonte: microdata EU, Labour Force Survey (Pavolini et al. 2013).



...ma ancora troppo poco

Imprese che hanno adottato iniziative di welfare per macrosettore (anno 2014, %)



Al quart'ultimo posto per frequenza ci sono le misure di flessibilità degli orari di lavoro e di conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro

Al penultimo le misure che garantiscono un'offerta di "servizi di prossimità" (come asili nido, assistenza sociale, ricreazione e sostegno).

Fonte: Istat, Indagini sul clima di fiducia delle imprese manifatturiere e dei servizi



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO
DIPARTIMENTO DI
SCIENZE SOCIALI E POLITICHE

L. Bandera, Centro Einaudi

I servizi in azienda

I servizi **più diffusi** sono quelli legati alla **ristorazione**, alla **sanità** integrativa e alla **previdenza** integrativa.

Ad essere **meno diffusi** sono invece i servizi legati a **scuola** e **istruzione**, quelli dell'**area assistenziale** (es. consulenza psicologica, non auto-sufficienza) e quelli dedicati al **culto** e alle necessità degli stranieri.

Su cosa pensano di puntare le aziende:

Maternità e genitorialità

Spese scolastiche e istruzione

Conciliazione dei tempi

Fonte: *Rapporto Welfare 2015 OD&M Consulting web-survey*



- ① Il contesto
perché abbiamo bisogno di welfare?
- ② Il welfare aziendale oggi
diffusione e prestazioni
- ③ **Le prospettive**
quale ruolo per le imprese oggi?

Prestazioni e strategie per il futuro

Sanità e previdenza come componente "base" dei nuovi pacchetti welfare, più completi e innovativi

- Programmi di screening e prevenzione
- Agevolazioni e nuove tutele negli ambiti sanitari meno coperti dal SSN

Misure di *work-life balance* per ridefinire i carichi di cura e promuovere un welfare di servizi

- Flessibilità al centro del sistema per offrire soluzioni in grado di rispondere ai nuovi rischi, andando oltre la tradizionale distinzione tra sfera personale e lavorativa

Nuove frontiere: un welfare integrato e maggiormente legato ai cicli di vita dei dipendenti

- Verso un welfare integrato che “accompagni” i lavoratori lungo il ciclo di vita
- LTC e non-autosufficienza: assistenza sanitaria e sostegno agli oneri di cura attraverso polizze o convenzioni
- Aggregazione della domanda su base inter-aziendale e territoriale

Verso un welfare sempre più territoriale

Sostegno a prestazioni e servizi aziendali e interaziendali che producono **ricadute positive al di fuori dell'impresa** → Prestazioni per i lavoratori ma anche per il territorio e la comunità

Acquisto di servizi di welfare aziendale dal TS → sviluppo di imprese sociali e nuova occupazione (**terziario sociale**)

Accordi sperimentali tra PMI per la gestione congiunta del welfare aziendale (accordi di rete) e **valorizzazione delle associazioni datoriali**

Contrattazione territoriale e **bilateralità** come strumento di condivisione di soluzioni innovative e che possono stabilizzarsi nel tempo

Promozione e sostegno della **mutualità territoriale** attraverso le imprese (soprattutto nel settore sanitario e della LTC)

I punti di forza del welfare in azienda

Graduale estensione delle tutele ai lavoratori e ai cittadini

Capacità di risposta ai bisogni settoriali/territoriali

Esperienze e progettualità innovative in azienda e sui territori

Nuove modalità di partnership positiva fra gli attori fino alla creazione di vere e proprie reti multi-stakeholder

Prospettive: le questioni aperte

L'estensione della copertura

- Come aumentare la **conoscenza** delle iniziative già realizzate e diffondere le pratiche migliori?
- Come **includere** le categorie di cittadini/lavoratori ancora scoperte?
- Come allentare il vincolo tra status lavorativo e diritto alle nuove forme di tutela, assicurando **continuità** nelle prestazioni al singolo lavoratore?
- Come **estendere** in modo capillare il welfare aziendale nei diversi **territori**?

L'attenzione ai "nuovi bisogni"

- Come andare **al di là delle classiche erogazioni monetarie**?
- Necessità che anche la sanità integrativa “viri” verso il **socio-sanitario** per rispondere ai "nuovi bisogni" (non autosufficienza)

L'aggregazione delle risorse

- Come aggregare le risorse disponibili? Come “fare massa”?

Sito web: www.secondowelfare.it

The screenshot shows the homepage of the website www.secondowelfare.it. At the top, there is a navigation bar with a search box, a dropdown menu for 'AUTORI', and a 'Cerca' button. To the right of the search bar are social media icons for Facebook, Twitter, Email, and RSS. Below the navigation bar is the main header area. On the left is the logo for 'PERCORSI DI secondo welfare'. In the center, there are links for 'HOME', 'IL PROGETTO', 'OUR PROJECT', and 'GRUPPO DI RICERCA'. To the right of these links are 'FOCUS TEMATICI', 'WORKING PAPER', 'NEWSLETTER', and 'PARTNER'. Further right is the logo for 'Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi'. Below the header is a horizontal line, followed by logos for 'CISL LOMBARDIA', 'CORRIERE DELLA SERA', 'CISL PIEMONTE', and 'CITTÀ DI TORINO'. Below these logos is the text 'I protagonisti del secondo welfare'. Underneath this text are several buttons: 'PRIVATI', 'PARTI SOCIALI', 'TERZO SETTORE', 'GOVERNI LOCALI', 'primo welfare', and 'PRIMO RAPPORTO 2W'. Below these buttons is a row of links: 'divisi in', 'Doccer', 'Interviste', 'Segnalazioni', 'UE', 'Mondo', 'Recensioni', 'Rassegna Stampa', 'Opinioni', and 'Working Paper'. The main content area is divided into three columns. The left column features the title 'AZIENDE / Il lavoro delle donne' by Antonella Marsala. The middle column features the title 'FONDAZIONI / Bandi Cariplo su social housing e inserimento lavorativo'. The right column features the title 'REGIONI / Emilia Romagna: welfare integrato e White Economy' and 'FONDAZIONI / Risultati e prospettive del Microcredito a Milano'. Each article has a 'LEGGI' button and a 'Commenti' link.

PERCORSI DI
secondo
welfare

HOME
IL PROGETTO
OUR PROJECT
GRUPPO DI RICERCA

FOCUS TEMATICI
WORKING PAPER
NEWSLETTER
PARTNER

Centro
di Ricerca e
Documentazione
Luigi Einaudi

CISL LOMBARDIA CORRIERE DELLA SERA CISL PIEMONTE CITTÀ DI TORINO

I protagonisti del secondo welfare

PRIVATI PARTI SOCIALI TERZO SETTORE GOVERNI LOCALI primo welfare PRIMO RAPPORTO 2W

divisi in Doccer Interviste Segnalazioni UE Mondo Recensioni Rassegna Stampa Opinioni Working Paper

AZIENDE /
Il lavoro delle donne
di Antonella Marsala

I progetto del Ministero del Lavoro La.Fem.Me – Lavoro Femminile nel Mezzogiorno negli ultimi anni ha introdotto strumenti di flessibilità e conciliazione vita-lavoro in quaranta aziende italiane offrendo loro informazioni, formazione e consulenza in tema di work life balance. Lungo il percorso di queste imprese è emerso come esista un forte legame tra esigenze di recupero di produttività e esigenze di equilibrio vita-lavoro, ma la relazione tra queste dimensioni non è sempre automatica e richiede grande impegno su diversi fronti.

LEGGI Commenti

FONDAZIONI /

Bandi Cariplo su social housing e inserimento lavorativo

LEGGI Commenti

REGIONI /

Emilia Romagna: welfare integrato e White Economy

LEGGI Commenti

FONDAZIONI /

Risultati e prospettive del Microcredito a Milano

LEGGI Commenti

Laboratorio di
ricerca nato
nell'aprile 2011
su iniziativa
del **Centro** di
Ricerca Luigi
Einaudi di
Torino in
collaborazione
con l'**Università**
degli Studi di
Milano

partner:



fondazione
cariplo



Compagnia
di San Paolo



FONDAZIONE
CON IL SUD



FONDAZIONE
CASSA DI RISPARMIO
DI CUNEO



Fondazione
Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo



FORUM
ANIA
CONSUMATORI

LUXOTICA®

KME



CISL
LOMBARDIA

CORRIERE DELLA SERA *it*



CISL
PIEMONTE



CITTA' DI TORINO

Lorenzo Bandera
lorenzo.bandera@secondowelfare.it
www.secondowelfare.it



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO
DIPARTIMENTO DI
SCIENZE SOCIALI E POLITICHE