

[I CASI]

Dalla banca alla robotica gli eredi di Adriano Olivetti

A 60 ANNI DALL'ESPERIENZA VISIONARIA DEL PATRON DELL'AZIENDA DI IVREA, BRAND DI TUTTI I SETTORI OFFRONO AI DIPENDENTI OCCASIONI PER CONCILIARE VITA PRIVATA CON LAVORO. GLI ESEMPI DI BPER E COMAU

Milano

Piccoli Olivetti crescono. A più di sessant'anni dall'esperienza visionaria di Adriano Olivetti, quell'articolato sistema di servizi sociali proposto ai dipendenti dell'azienda eporediese di macchine per scrivere e calcolatori, comincia a diventare la prassi per molte società italiane.

Sono infatti sempre di più le imprese che intendono attivare progetti di welfare aziendale, proponendo orari su misura per famiglie, tutele elevate per le persone in maternità (e anche congedi per i padri), sostegno finanziario per l'acquisto di libri, rimborsi per cure sanitarie e per i trasporti casa-ufficio. Prendiamo il caso di Bper, la banca popolare dell'Emilia Romagna che sotto lo slogan "i dipendenti lavorano bene se vivono bene" ha lanciato un vero e proprio piano di sviluppo di welfare, da mettere accanto a quello industriale, e destinato agli oltre 8.000 collaboratori del gruppo. L'obiettivo è rafforzare il senso di appartenenza aziendale attraverso misure di sostegno al reddito e di conciliazione tra lavoro e vita privata.

Tutto è iniziato 3 anni fa con l'offerta di servizi aggiuntivi di welfare per i lavoratori della capogruppo, un programma che poi è stato esteso alle altre società (in tutto sono 4 le banche di Bper) e ora c'è l'idea di ampliare le iniziative sulla base dello smart working, con tablet e smartphone che mandano in pensione i desk individuali a favore di quelli mobili.

L'istituto di credito fondato a Modena nel 1867 ha deciso di muoversi in modo flessibile su tutte le coordinate di azione. Intanto il piano welfare è un progetto che va al di là del contratto di secondo livello. Alcuni accordi fanno parte ormai del contratto integrativo, ma l'azienda intende stabilire una nuova forma di dialogo con la forza lavoro, attraverso iniziative extracontrattuali e su base volontaria.

I dipendenti che decidono di aderire al piano welfare hanno a disposizione un unico ambiente online dove poter confrontare le offerte; una piattaforma dove è aperto il confronto con gli altri colleghi e soprattutto un luogo dove poter scegliere le agevolazioni più consone alle proprie esigenze. Ad esempio, per i figli dei dipendenti che studiano alle scuole medie, scuole superiori e all'Università possono fruire di piccole borse di studio a sostegno della retta scolastica e dell'acquisto di libri.

Sono poi previsti servizi di ristorazione e buoni pasto; inoltre sono presenti un asilo nido che può ospitare fino a 60 bambini tra i 9 ed i 36 mesi e una scuola per l'infanzia che copre la fascia d'età da 3 a 6 anni e può ospitare 84 bambini. Nel pacchetto di iniziative ci sono anche strutture per anziani, e progetti di sostegno per familiari con disabilità o handicap.

E questo nelle intenzioni di Bper è solo l'inizio. Perché dal prossimo anno si punterà anche sullo smart working per valorizzare le professionalità attraverso il raggiungimento di obiettivi. Perciò via libera all'orario flessibile e al lavoro in remoto.

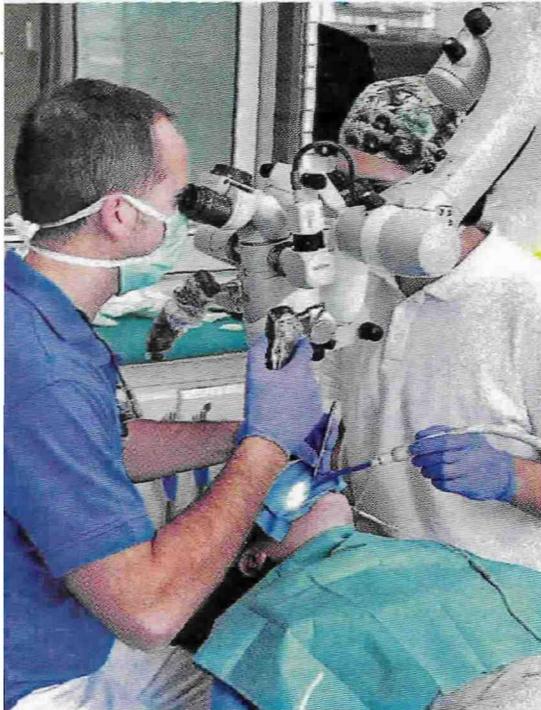
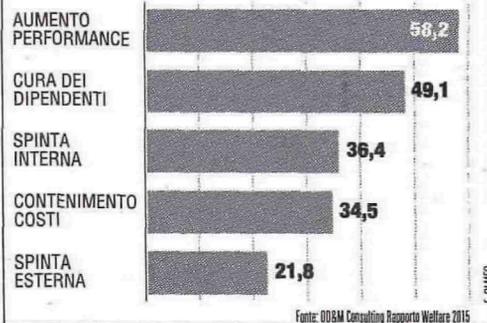
Il piano welfare interessa anche i robot. In casa Comau, la società del gruppo Fca, che impiega 14mila persone e si occupa della produzione e fornitura di sistemi avanzati di automazione industriale, la bussola è orientata sui flexible benefit. Infatti il piano dell'azienda torinese è caratterizzato dalla grande flessibilità di scelta: i dipendenti scelgono i servizi che meglio rispondono alle esigenze e ai bisogni quotidiani.

Sono quattro le aree coinvolte: istruzione (che prevede il rimborso delle spese scolastiche), sanità (il rimborso delle spese mediche), mutui (rimborso degli interessi passivi) e previdenza (attraverso il contributo al fondo di pensione integrativa). Tutti i servizi forniti permettono di beneficiare delle agevolazioni fiscali e previdenziali previste dalla legge. Oltre il 75% degli utenti hanno valutato positivamente l'iniziativa welfare considerandola sostenibile e positiva, soprattutto per rafforzare il legame tra azienda e dipendenti. (ch.ben.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA SPINTA PER IL WELFARE

Finalità delle aziende con piano implementato, dati 2015 in %



Od&M consulting, società specializzata in Hr consulting di GiGroup, ha svolto un'indagine che ha messo a confronto 112 imprese con oltre 300 lavoratori. Emerge come adesso anche tante piccole imprese puntano ad introdurre il welfare aziendale

