

LAVORO

IL FUTURO DELLA CONTRATTAZIONE

2012

Rischio disoccupazione. Crescono i timori per una crisi occupazionale il prossimo anno

Percorso pluriennale. Da dieci anni le grandi aziende portano avanti piani di assistenza ai dipendenti

«Lo scopo è avere persone motivate e un clima aziendale migliore»

Daniel Jacques Cristelli
PRESIDENTE E AD SANOFI PASTEUR MSD

Pochi contributi. Lo Stato ormai non ha molte risorse per finanziare questi interventi

Le assicurazioni. Previste anche polizze per gli incidenti fuori dal luogo di lavoro che procurano delle invalidità

«Benefit in azienda? Meno costi per le Pmi che si mettono in rete»

Maurizio Tarquini, direttore Unindustria: forme consortili utili per sostenere i servizi

VANTAGGI

«Conciliare vita e lavoro consente ai dipendenti prestazioni molto più elevate»

PAGINE A CURA DI
Andrea Marini

■ «Chiamarlo welfare aziendale può portare a paragoni che è meglio evitare. Dà l'idea di un accordo negoziato tra le parti, mentre va evidenziato il fatto che su queste tematiche c'è un grande interesse da parte delle aziende». Maurizio Tarquini, direttore generale di Unindustria (l'Unione delle imprese di Roma, Frosinone, Rieti e Viterbo) nella sua vita professionale ha sempre avuto al centro le tematiche del lavoro, fin dal 1985, quando è entrato in

Confindustria nell'area relazioni industriali.

Come mai i benefit che le aziende possono fornire ai propri dipendenti (dall'asilo fino a forme più curiose come la lavanderia aziendale) stanno prendendo sempre più piede?

L'aumento del tasso di partecipazione femminile al lavoro e le grandi distanze casa-lavoro in una metropoli come Roma portano sempre più ad adottare queste misure. Servono per eliminare tutta una serie di problemi distraenti che rendono impossibile la stessa prestazione lavorativa.

Che vantaggi ha l'azienda?

I lavoratori hanno una prestazione decisamente più alta. In un'impresa di

servizi, dove oltre al tempo serve sempre più la concentrazione, mettere i dipendenti nelle condizioni migliori per lavorare diventa un fattore di competitività che non ha pari. Per questo le grandi aziende hanno intrapreso questi percorsi già da dieci anni e ora li stanno via via sviluppando. La presenza di un asilo nido in azienda, per esempio, fa sì che una madre possa portare il figlio con sé, arrivare puntuale al lavoro e garantire una prestazione di qualità.

Quali sono le difficoltà che hanno le imprese nell'offrire questi benefit?

La difficoltà sono i costi. Quando non ci sono forti tassi di crescita i profitti si contraggono e ragionare su

questi temi diventa complesso. Si tratta di un investimento di medio periodo. Il tema vero, però, è un altro.

Quale?

Come affrontare la questione in un territorio come il Lazio dove sono presenti soprattutto piccole imprese. Nessuna delle quali è in condizione di fare massa critica e offrire certi servizi.

Proposte?

Si potrebbero immaginare forme consortili. Questi



soggetti potrebbero entrare nella gestione dei servizi di welfare aziendale. Penso per esempio alle Asi (Aree per lo sviluppo industriale). Nel Lazio ce ne sono cinque. Perché non partire coinvolgendo queste strutture? Se non si trova una soluzione si rischia di aumentare sempre più il divario di competitività tra piccole e grandi aziende.

La Cgil non è contraria in linea di principio al "welfare aziendale", a patto che sia frutto della contrattazione nazionale e non sostitutivo del welfare pubblico. Che ne pensa?

È una posizione difensiva

rispetto alla novità. Se quella che può essere una opportunità per il lavoratore e per l'azienda la vogliamo trasformare in un vincolo contrattuale ne eliminiamo l'utilità. Diventa un costo e non un vantaggio competitivo. Auspico che si riesca a superare questo blocco culturale. Non si può far finta che tutte le aziende e tutti i territori siano uguali.

Ci sono margini per chiedere allo Stato incentivi o sgravi fiscali per asili nido o servizi alla persona?

Non farei questa richiesta all'amministrazione pubblica. Si potrebbe pensa-

re a contributi a costo zero: se un'azienda libera per esempio cinque posti dall'asilo pubblico grazie alla sua struttura interna, le risorse equivalenti potrebbero essere date all'impresa.

Il Lazio ha subito l'impatto della recessione più tardi del resto d'Italia. Che conseguenze ha avuto questo sull'occupazione?

La preoccupazione c'è per il 2012. Le imprese sono pagate sempre troppo in ritardo, le banche hanno sempre meno possibilità di erogare credito. Serve un rilancio, a partire dal decreto sviluppo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Direttore. Maurizio Tarquini,
Unindustria



Centro sportivo

Per i figli dei dipendenti

■ Nei mesi estivi, con la chiusura delle scuole, alla Sanofi Pasteur Msd i cento dipendenti hanno la possibilità di portare i propri figli a fare sport in un centro a cento metri dalla sede. I genitori hanno così l'opportunità di incontrare i propri ragazzi all'ora di pranzo

Vaccini antiinfluenzali

Gratis per lavoratori e familiari

■ L'American Express, che ha a Roma 900 addetti, prevede vaccinazioni antiinfluenzali gratuite per tutti i collaboratori. Alla Sanofi Pasteur Msd è previsto un Vaxination day esteso non solo ai dipendenti, ma anche ai loro familiari e conviventi

Sportello bollette

Stop alle code all'ufficio postale

■ Una società esterna che ogni martedì ritira i conti correnti postali, li paga e poi consegna le ricevute ai dipendenti. Il servizio è disponibile alla Bristol-Myers Squibb. Un simile "maggior-domo aziendale" è presente alla Renault e all'American Express

Borse di studio

Per i ragazzi più meritevoli

■ Dalla quinta elementare alla laurea, per i figli dei dipendenti della Wurth sono previste borse di studio in denaro. Dieci ragazzi l'anno vengono premiati alla Bristol-Myers Squibb con un contributo di 2mila euro: decide una commissione a cui partecipano anche i lavoratori

Lavanderia

Consegna e ritiro direttamente in ufficio

■ Sempre alla Bristol-Myers Squibb c'è un servizio di lavanderia interno: i dipendenti possono portare i panni da lavare che poi ritirano sempre in ufficio. Il servizio è pensato per chi non ha tempo durante la settimana di passare in lavanderia

Telelavoro

Al pc senza spostarsi da casa

■ American Express, in accordo con i sindacati, lancerà un servizio di telelavoro, dopo una prima fase di test, nel 2012. Chi ne farà richiesta, avrà a disposizione a casa una postazione con scrivania, pc, connessione a internet e telefono. L'obiettivo è aumentare la flessibilità

Servizio navetta

Niente spese per la benzina

■ Alla Wurth, che ha lo stabilimento a Capena, in provincia di Roma, è previsto un pullman aziendale che porta i dipendenti della capitale sul luogo di lavoro gratuitamente. Un servizio navetta è previsto anche alla Bristol-Myers Squibb

Asili nido

In azienda o vicino all'ufficio

■ La Solsonica di Rieti ha un asilo aziendale all'interno del proprio stabilimento. Intesa Sanpaolo (5.238 addetti nel Lazio), ha stretto un accordo con il Consorzio Pan grazie a cui vengono riservati ai figli dei collaboratori posti di preliezione negli asili. Nel Lazio ci sono 11 strutture convenzionate

La mappa delle iniziative

