



FORUM HR 2013

Banche e risorse umane

Laboratorio n. 4

Innovazione e people care

Qualità del lavoro: favorire il cambiamento in
azienda

Roma, 7/8 maggio 2013

Tiziana Tafani
Ufficio Relazioni Sindacali

Cos'è il welfare

Complesso di **politiche pubbliche** messe in atto da uno Stato che interviene, in un'economia di mercato, per garantire **l'assistenza e il benessere dei cittadini**, modificando in modo deliberato e regolamentato la distribuzione dei redditi generata dalle forze del mercato stesso. Il welfare comprende pertanto il complesso di politiche pubbliche dirette a migliorare **le condizioni di vita dei cittadini**.

- crisi economica
- evoluzioni sociali
- cambiamenti demografici
- diminuzione del potere d'acquisto delle famiglie
- maggiore permanenza nel mercato del lavoro (nuovi sistemi pensionistici)



Necessaria revisione del sistema di welfare



- ✓ sostenibilità finanziaria
- ✓ adeguatezza sociale

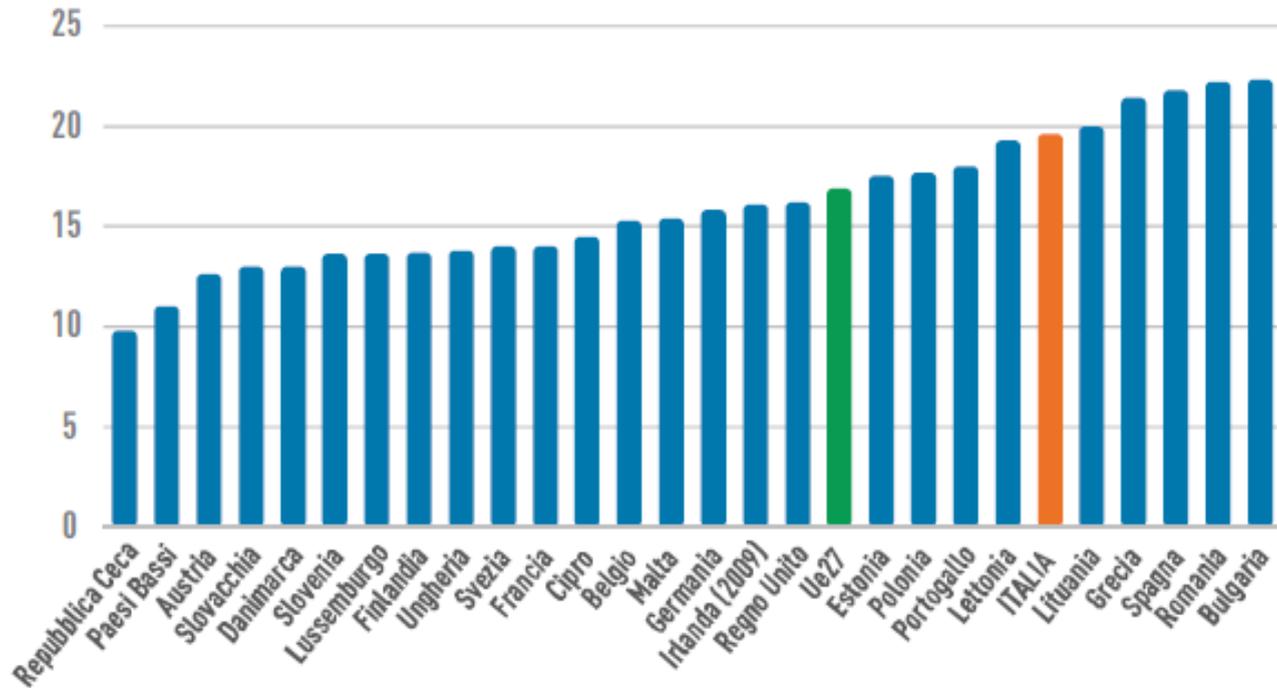
Ammortizzatori sociali e solidarietà familiare

*"In presenza di un sistema di welfare (pubblico) che ha sempre riguardato soprattutto la componente previdenziale, **la famiglia**, anche in senso allargato (ovvero non solo chi vive sotto lo stesso tetto) ha funzionato da **ammortizzatore sociale** a difesa dei membri più deboli (minori, giovani, anziani) talora celando la difficoltà di accesso all'indipendenza economica di giovani di ambo i sessi e donne di ogni età, queste ultime soprattutto in presenza di carichi familiari."*

"Il benessere equo e sostenibile in Italia", Istat, Cnel 2013, pag. 92

Sintomo di deprivazione

LA POVERTÀ IN ITALIA È PIÙ DIFFUSA DELLA MEDIA UE



Quota di popolazione a rischio di povertà. Redditi 2010. Valori percentuali.

Fonte: Eurostat - Eu-Silc

Il welfare aziendale

Ogni vita economica è espressione della vita dell'anima

(Osvald Spengler) Il tramonto dell'occidente

Le ragioni dello sviluppo del people care

Le imprese offrono beni e servizi ai dipendenti per la soluzione di esigenze legate alla famiglia, alla salute, alla gestione della vita, al tempo libero

Nuove normative pensionistiche

Progressiva erosione di risorse pubbliche

Cambiamenti socio demografici

Mutato potere di acquisto delle famiglie

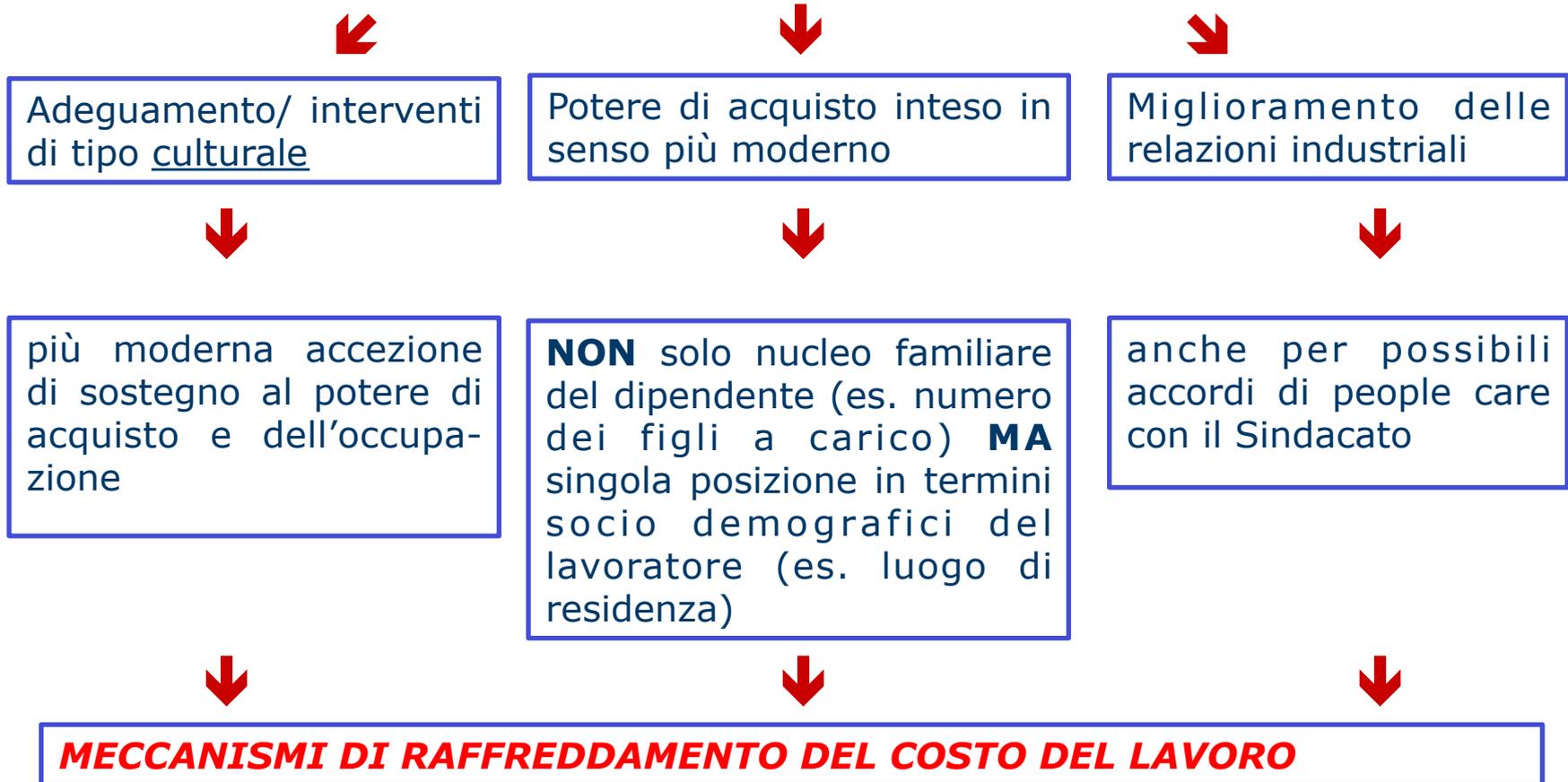
Spostamento di strumenti a livello aziendale

Differenze economiche in diverse aree del Paese

Nuovi tempi della società

Il welfare aziendale

Le politiche di cura del dipendente



Il welfare aziendale

Piani di welfare integrativo

- previdenza integrativa
 - assistenza socio sanitaria integrativa
 - integrazione delle prestazioni economiche spettanti in materia di maternità e paternità
 - polizze vita
 - assistenza/sostegno lavoratori/famiglie per particolari esigenze:
 - ✓ formativo/scolastiche
 - ✓ culturali
 - ✓ di tempo libero
 - ✓ uso di mezzi aziendali
 - ✓ trasporto in determinate occasioni
 - ✓ altro
-
- Tradizionali**
- Innovativi**

Esperienze aziendali



Asilo nido Olivetti – Anni '50

Esperienze aziendali: alcuni esempi

Famiglia

- Nido scuola
- Campus estivi in città
- Soggiorni estivi
- Trofeo neve
- Eninsieme

Salute

- Programma benessere – convenzioni palestre
- Convenzioni salute (Campus Bio medico – Fondazione S. Raffaele)
- Piano diagnosi precoce (in collaborazione con Lega Italiana Lotta tumori)

Alimentazione

- Ristoranti aziendali
- Distributori latte
- Take-away
- Distributori automatici

Convenzioni

- Convenzioni con banche, mutui, prestiti e carte di credito
- Polizze assicurative
- Convenzioni auto (noleggio acquisto)
- Convenzioni vacanze (convenzione Gruppo Alpitour, catene alberghiere, parcheggi aeroportuali)
- Cultura (convenzioni teatri e musei)
- Mobility management
- Shopping club

Welfare e work life balance

Welfare

**Benessere
del
dipendente**

**Conciliazione
tempi di vita e
lavoro**

Cnel - Istat

Iniziativa inter-istituzionale che pone l'Italia all'avanguardia nel panorama internazionale in tema di sviluppo di indicatori sullo stato di salute di un Paese che vadano al di là del PIL

Misurazione del benessere



12 indicatori di benessere/processo dinamico



La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Il ruolo della famiglia

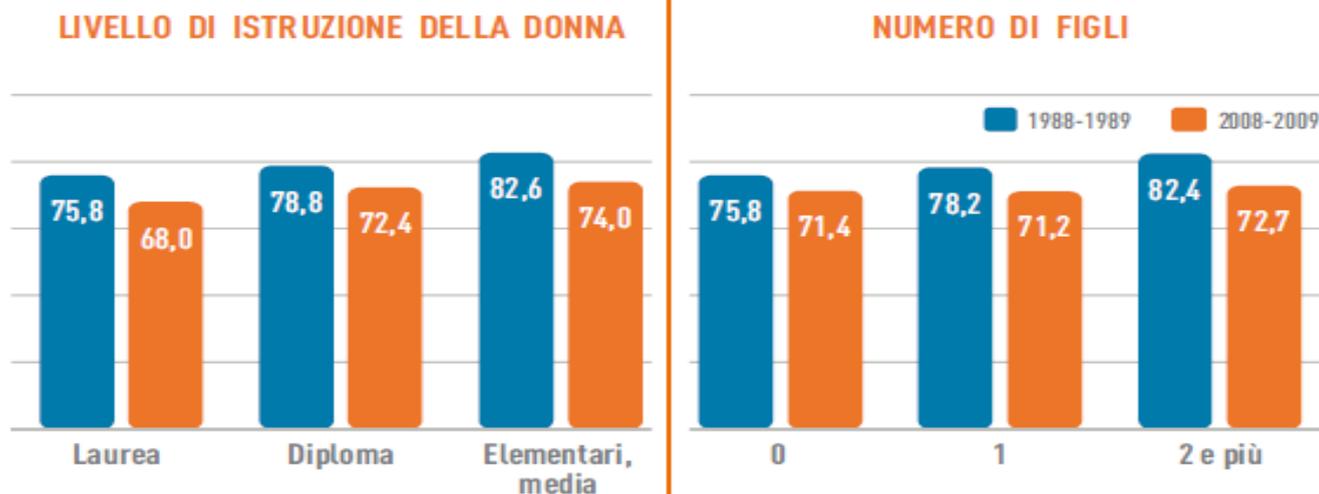


F. Botero "La famiglia"

La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Se la mancanza di una buona occupazione ha un impatto negativo sul livello di benessere, un impatto altrettanto negativo hanno impegni lavorativi che **impediscono di conciliare tempi di lavoro e di vita familiare e sociale**

LO SQUILIBRIO NELLA COPPIA RISPETTO AL LAVORO FAMILIARE DIMINUISCE LENTAMENTE



Percentuale del carico di lavoro familiare svolto dalla donna (25-44 anni) sul totale del carico di lavoro familiare svolto dalla coppia in cui entrambi i coniugi sono occupati

Fonte: Istat, Indagine sull'Uso del tempo

Welfare e work life balance

Il circolo virtuoso



Welfare e work life balance

Avviso comune 7 marzo 2011

ABI ha sottoscritto l'avviso comune del 7 marzo 2011, che persegue – in tema di azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro – la finalità di valorizzare forme di flessibilità, con particolare riguardo alla modulazione degli orari e dei tempi di lavoro.

Gli strumenti più significativi richiamati dall'Avviso comune sono costituiti da:

- ❖ telelavoro;
- ❖ flessibilità degli orari in ingresso ed in uscita per i genitori di bambini al di sotto dei tre anni;
- ❖ trasformazione temporanea del rapporto da tempo pieno di lavoro in part time;
- ❖ una banca ore per chi ha esigenze particolari di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;
- ❖ impegno, al rientro della maternità della lavoratrice, di assegnare la stessa alle stesse mansioni ovvero a mansioni equivalenti e assicurarle il pieno reinserimento professionale attraverso corsi mirati di aggiornamento/formazione.

Sostegno alla genitorialità

Al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in via sperimentale per gli anni 2013-2015:

- ❖ astensione obbligatoria di un giorno per il padre;
- ❖ ulteriore estensione a due giorni (in sostituzione della madre);
- ❖ voucher per l'acquisto di baby sitting.



- Legge 28 giugno 2012, n. 92, art. 4
- Circolare INPS n. 48, 28 marzo 2013
- Decreto interministeriale 22 dicembre 2012

Welfare e work life balance

Piano nazionale per la famiglia

CDM 7 giugno 2012 – “L’alleanza italiana per la famiglia”

All’interno dell’UE

l’Italia si caratterizza per profondi squilibri sociali e demografici che hanno al loro centro come causa e come effetto al contempo le difficoltà di fare famiglia e avere figli, la mancanza di equità fiscale, la crescente fragilità delle reti familiari.



Principi ispiratori (costituzione)

- cittadinanza sociale della famiglia
- politiche esplicite sul nucleo familiare
- politiche dirette sul nucleo familiare
- equità sociale verso la famiglia
- sussidiarietà
- solidarietà
- welfare familiare sostenibile e abilitante
- alleanze locali per la famiglia
- monitoraggio e valutazione impatto della legislazione

Accordo 19 aprile 2013

ABI e Sindacati

Lo scorso 19 aprile ABI e Sindacati hanno sottoscritto **l'Accordo in tema di conciliazione** dei tempi di vita e lavoro, pari opportunità e responsabilità sociale d'impresa.

- si inquadra nel solco degli **impegni** che ABI e Sindacati hanno assunto con la sottoscrizione dell'Avviso comune del 7 marzo 2011, in tema di azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro e del **CCNL 19 gennaio 2012**;

- **conferma e rafforza**, in un contesto di difficoltà economiche. l'impegno di ABI e Sindacati in direzione della parità di genere e del benessere sul lavoro quali leve fondamentali per favorire la crescita delle imprese e la cultura sociale nel lavoro.



**Pari
opportunità**



**Osservatorio
nazionale
paritetico
sulla
responsabilità
sociale
d'impresa**



**Utilizzo degli
istituti
contrattuali ai
fini della
conciliazione
dei tempi di
vita e di
lavoro**



**Aspettativa e
flessibilità di
orario per
assistenza ai
figli affetti
da DSA**

UTILIZZO DEI CONGEDI PARENTALI SU BASE ORARIA

Gli anziani

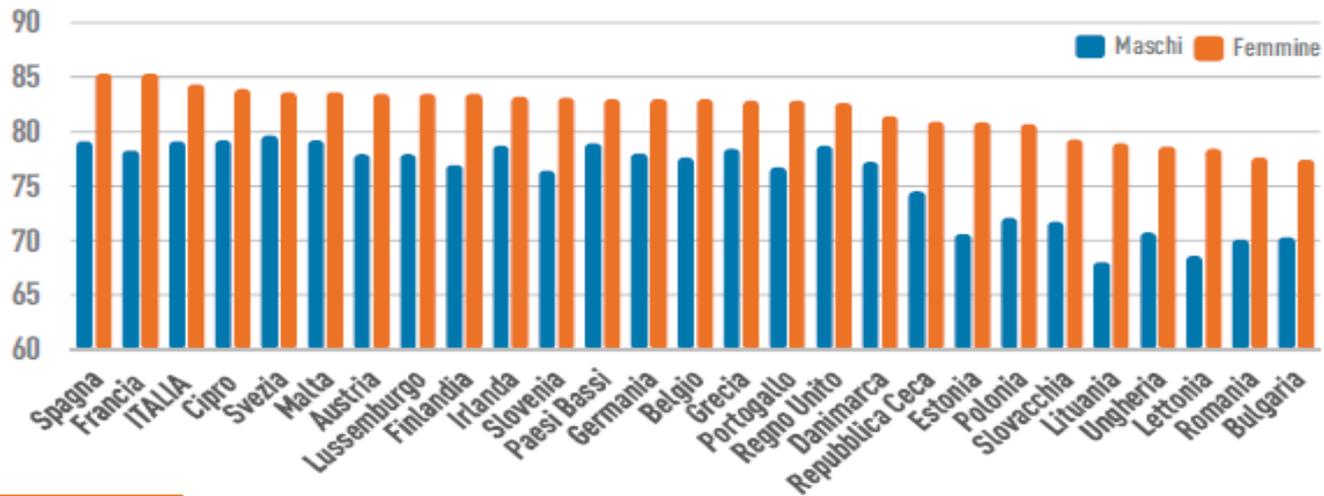


Giorgione "Le tre età dell'uomo"

Gli anziani

La staffetta generazionale

SPAGNA, FRANCIA E ITALIA SONO I PAESI PIÙ LONGEVI PER LE DONNE,
SVEZIA PER GLI UOMINI



Speranza di vita alla nascita per sesso (in anni) nei Paesi Ue27. Anno 2010

Fonte: Eurostat, Demography

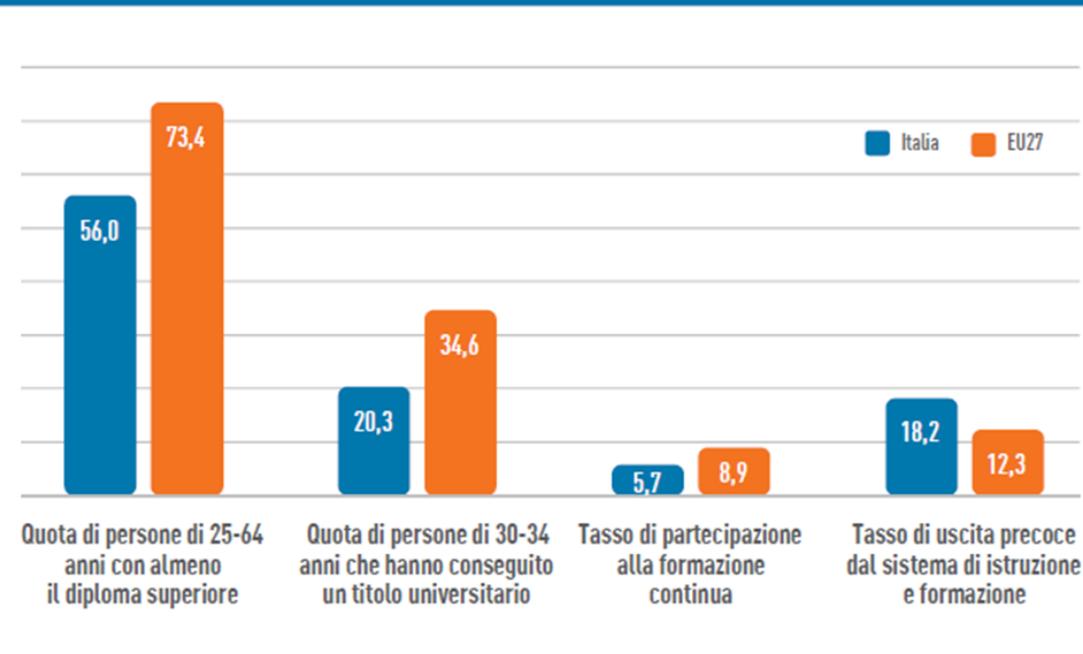
I giovani

“Il percorso formativo è finalizzato a raggiungere e mantenere conoscenze e competenze adeguate per aumentare l’occupabilità (employability) delle persone, favorire lo sviluppo e realizzare stili di vita adeguati alla società complessa in cui viviamo.

È un processo continuo che inizia prima della scuola dell’obbligo, con gli stimoli ricevuti in famiglia fin dalla più tenera età e con la scuola dell’infanzia.”

FORTI DIFFERENZE RISPETTO ALL’EUROPA SUI PRINCIPALI INDICATORI

Anno 2011



Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro

Progetto UE

Youth guarantee

Proposta per combattere il persistere della disoccupazione giovanile nelle regioni più colpite dell'Unione



Fondo sostegno occupazione
YEI – Youth
Employment
Initiative

che dovrebbe sostenere giovani disoccupati o inattivi al di fuori di ogni ciclo di istruzioni e formazione



NEET – Not is in
Education,
Employment, or
Training



sostenendo e accelerando la realizzazione di iniziative già avviate dal Fondo Sociale Europeo



CESE

Priorità di lavoro

Europa

Apprendistato

Famiglie

Riduzione carico
fiscale sul lavoro

Crescita
e
coesione

Giovani

Riforma
welfare

Assunzione di
giovani con
staffette
generazionali

Conciliazione vita/
lavoro
presenza delle
donne

Linee di miglioramento



GIUSLAVORISTICHE

Creazione di un quadro normativo di riferimento/disciplina specifica

esempio altri Paesi UE?

FISCALI

- ✓ adeguamento disciplina ex art. 51 (benefits) TUIR al costo della vita;
- ✓ chiarimenti sulla tassazione;
- ✓ erogazione di premi aziendali (accordi; iniziative bilaterali del datore di lavoro ecc.).

FINANZIAMENTO DEL WELFARE

iniziative normative e territoriali

Il progetto ABI people care

(programma di presidenza ABI 2013)

Attività svolte

finalità
dell'Osservatorio

mappatura dei
bisogni

individuazione
delle esigenze dei
dipendenti

le diverse realtà
aziendali

quadro giuridico
di riferimento

possibili fonti di
finanziamento

composizione
del personale
bancario

quadro
comparativo

esperienze di
banche e altre
imprese

pubblicazione di un volume di compendio di tutti i temi sviluppati nel dibattito, utile alle aziende nella costruzioni di propri piani di flexible benefits

messa a punto di elaborazioni e/o iniziative da trasformare in attività di lobbying

Bisogna rivolgerci al futuro senza proiettarvi le nostre illusioni, dar vita a ipotesi per testarne la validità, imparare a spostare progressivamente e prudentemente le frontiere dell'ignoto: è questo che ci insegna la scienza, è questo che ogni programma educativo dovrebbe promuovere e che dovrebbe ispirare qualsiasi riflessione politica.

(Marc Augé, Futuro, 2012)