



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

SGM STATI GENERALI
DELLA MONTAGNA

TRENTINO

SGM

STATI GENERALI DELLA MONTAGNA

WELFARE

Aziendale-Territoriale

Marzo 2019

1. ANALISI: VERSO UN NUOVO WELFARE

Nel corso degli ultimi venticinque anni il sistema di welfare in Italia ha conosciuto una profonda trasformazione, che ha visto crescere il ruolo del welfare locale: si è passati da un sistema di protezione centralizzato all'assegnazione al livello decentrato di maggiori e più complesse competenze, per fornire alla cittadinanza un'adeguata offerta di servizi.

Diverse analisi hanno cercato di dare spiegazioni plausibili a questo fenomeno:

- le analisi economiche hanno fatto riferimento prevalente alle ragioni che sottostanno alle teorie del federalismo fiscale: la soluzione decentrata consente un uso più responsabile del denaro pubblico, un impiego più efficiente di risorse e uno stimolo a contenere la spesa;
- le analisi sociologiche hanno insistito sull'adattabilità dell'offerta di servizi di welfare locale, pubblici e privati, in risposta alla domanda di protezione sociale più diversificata e frammentata che caratterizza il periodo post-industriale;
- le analisi politologiche rilevano la crescente ibridazione degli originali modelli di welfare e sostengono che l'importanza dei livelli locali ha le sue radici in fenomeni culturali e nelle vicende storico-politiche che hanno configurato le istituzioni della democrazia e le forme di partecipazione in ogni paese.

L'area grigia dei nuovi bisogni sociali non soddisfatti

Sono i cambiamenti sociali ed economici a produrre un radicale mutamento del ruolo della Pubblica amministrazione riguardo al welfare.

Le dinamiche demografiche, in particolare, vanno ampliando le aspettative individuali mentre il calo di competitività del Paese sta producendo una riduzione significativa delle risorse disponibili. Ne emergono nuovi bisogni collettivi e rischi sociali legati alla conciliazione vita-lavoro, alla non auto-sufficienza, alla povertà e all'esclusione sociale, al disagio abitativo.

In questo scenario un segmento vasto di popolazione sta incontrando continue difficoltà al sostegno della vita quotidiana. Si tratta delle persone in condizione di vulnerabilità che popolano un'"area grigia" che non riesce ad essere servita dai diversi attori in campo: da un sistema pubblico che sta progressivamente arretrando; dal settore non profit così com'è organizzato oggi, perché troppo dipendente da risorse pubbliche; da un sistema privato orientato da logiche di ritorno economico.

La trasformazione del welfare state

Ne deriva la necessità per un'azione sinergica tra il pubblico, un nuovo privato sociale e il mercato, all'interno di un disegno ancora in gran parte da elaborare, che ridefinisca il ruolo dei diversi attori coinvolti e valorizzi le risorse di auto-organizzazione delle comunità.

Si tratta di costruire un nuovo sistema di welfare basato sul principio di sussidiarietà circolare, secondo il quale i cittadini sono coinvolti nel processo di erogazione dei servizi (co-produzione) e assumono un ruolo sia gli operatori di mercato che i soggetti dell'Economia civile, protagonisti nella produzione di utilità sociali:

- imprese (grandi e PMI) animate da “corporate citizenship” e orientate alla responsabilità sociale;
- enti bilaterali tra associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro;
- associazioni di rappresentanza di interessi (organizzazioni sindacali, associazioni datoriali);
- fondazioni di origine bancaria, d'impresa e di comunità;
- assicurazioni, casse mutue, fondi di categoria e banche a orientamento etico;
- portatori di competenze for-profit e not-for-profit: società di consulenza, provider di servizi, imprese sociali, cooperative, enti caritativi e religiosi, volontariato;
- istituzioni pubbliche, in particolare a livello sovra-locale.

Primo welfare e Secondo welfare: il “welfare plurale”

Nel nuovo disegno del welfare al pilastro del welfare pubblico (Primo welfare) si aggiunge così un secondo pilastro alimentato da risorse non pubbliche (Secondo welfare). Il Secondo welfare integra i programmi di protezione sociale esistenti e aggiunge nuove misure di intervento a completamento di quanto offerto dal Primo welfare, ma non si sostituisce a quello, con il quale non può competere per risorse e volumi di spesa.

Così concepito, il Secondo welfare è un insieme di interventi innovativi di protezione e di investimento sociali:

- destinati alle nuove categorie di soggetti vulnerabili;
- sostenuti da risorse non pubbliche;
- forniti da diversi stakeholder (imprese, assicurazioni, fondi di categoria, sindacati, enti bilaterali, fondazioni e altri soggetti della filantropia, organizzazioni del Terzo settore) collegati in reti con un forte ancoraggio territoriale;
- rispetto ai quali gli enti locali assumono un ruolo centrale non nell'erogazione del servizio, ma nel promuovere partnership pubblico-privato, nel contribuire al reperimento di risorse aggiuntive e nel definire un nuovo modello di governance multi-stakeholder e multi-livello.

Il nuovo ruolo dell'attore pubblico

In questo scenario, l'attore pubblico è chiamato a favorire le nuove modalità di generazione del valore svolgendo un ruolo di indirizzo, coordinamento e controllo delle iniziative operative dei vari attori coinvolti, così da dare supporto a una nuova fase di innovazione sociale, che comporta nuovi modelli organizzativi, gestionali e finanziari insieme a nuovi strumenti di intervento. Le nuove modalità di intervento, più articolate rispetto alla tradizionale offerta pubblica, segnano il passaggio delle amministrazioni pubbliche locali da compiti di governo alla funzione di governance:

- l'ente locale non è più esclusivamente impegnato nella gestione di servizi sociali locali;
- l'ente locale si impegna a mettere in rete i soggetti della comunità locale, sia quelli che tradizionalmente operano nel sociale, sia nuovi attori, in parte già coinvolti e in parte estranei al sistema di welfare tradizionale (fondazioni bancarie, fondazioni di comunità, assicurazioni, imprese);
- l'ente locale risponde ai nuovi bisogni secondo una logica di "welfare community", in cui tutti i soggetti attivi nel territorio vengono coinvolti per partecipare alla progettazione e all'erogazione dei servizi.

2. ANALISI: IL WELFARE AZIENDALE-TERRITORIALE COME ELEMENTO DEL NUOVO WELFARE

La crisi del sistema di welfare è lo scenario che fa da sfondo alla diffusione crescente di un fenomeno, che presenta particolare interesse anche in Trentino: il welfare occupazionale. Si tratta del coinvolgimento di imprese, associazioni datoriali, organizzazioni sindacali ed enti bilaterali per avvalersi sia dei vantaggi fiscali contemplati dalla normativa nazionale che regola il welfare aziendale, che delle opportunità (fiscali e contributive) legate alla conversione del premio di risultato.

Nel Paese nel corso degli ultimi anni, dopo le grandi imprese, lo sviluppo di piani e interventi di welfare aziendale si sta estendendo alle micro, piccole e medie imprese. Per il coinvolgimento delle PMI si dimostra cruciale la forma di aggregazione in rete. Le reti si vanno configurando come organizzazioni ibride perché includono anche società di mutuo soccorso, assicurazioni e fondi previdenziali, le fondazioni bancarie e altri enti filantropici, le pubbliche amministrazioni come Regioni, Province, Comuni, Asl, le Camere di commercio, gli operatori di mercato insieme ai soggetti del Terzo settore.

In questo sviluppo hanno un compito le associazioni di rappresentanza articolate localmente, che possono giocare il ruolo di "attori della coalizione territoriale". Il "welfare territoriale" che ne deriva appare come un'iniziativa che punta al coinvolgimento di quegli attori che possono cooperare nella produzione del benessere a fianco della Pubblica amministrazione locale secondo il principio della "sussidiarietà circolare".

Il welfare aziendale-territoriale nella Provincia autonoma di Trento: punti di forza

Questo scenario sembra interessare anche il Trentino, dove hanno trovato rilievo alcune importanti esperienze maturate nel corso degli ultimi anni, che si prestano a costituire i fattori abilitanti per l'emergenza di un welfare territoriale nella provincia autonoma:

- i fondi di natura integrativa attivi nel contesto regionale, come Laborfonds, Sanifonds e il Fondo di solidarietà del Trentino;
- i Distretti Famiglia, istituiti dalla legge provinciale 1/2011 riguardante il “Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità” ed il sistema dei marchi famiglia, a cui hanno ad oggi aderito oltre 300 organizzazioni nel settore dei servizi per le famiglie, dell’associazionismo sportivo, della ricettività, dell’offerta culturale, dei comuni;
- l’esperienza del Family Audit e dei relativi Distretti che, da un lato, ha garantito un network di realtà locali che realizzano servizi e prestazioni per il sostegno alla famiglia e alla genitorialità e, dall’altro, ha messo a disposizione competenze essenziali per il processo di formazione e accompagnamento degli stakeholder locali;
- la recente revisione dell’art. 22 bis della legge provinciale 6/1999 riguardante gli incentivi alle imprese, che contempla il welfare aziendale tra le forme di innovazione finanziabile dall’attore pubblico;
- la delibera provinciale 1045/2017, che ha rivisto i criteri e le modalità di applicazione della legge provinciale 6/1999 nella parte riguardante le procedure negoziali a sostegno degli investimenti aziendali, introducendo, tra gli impegni che possono essere richiesti ai beneficiari delle risorse pubbliche, anche la sottoscrizione di “accordi integrativi aziendali migliorativi della qualità del lavoro”, e quindi anche quelli che definiscono forme di welfare integrativo (ex art. 5 bis.3, comma 9, lettera f);
- gli sgravi Irap per le aziende che erogano prestazioni di welfare ai propri dipendenti. La legge di assestamento 2018 (l.p. 15/2018) ha rafforzato sensibilmente le precedenti possibilità di portare in deduzione dall’imponibile Irap gli incrementi dei premi di risultato stabiliti dai contratti integrativi, percepiti sia sotto forma di erogazioni economiche che attraverso prestazioni di welfare aziendale e/o territoriale;
- la diffusione degli enti bilaterali territoriali, ovvero di quegli organismi paritetici di collaborazione tra sindacati e organizzazioni imprenditoriali, talvolta sostenuti finanziariamente anche dall’ente pubblico (come il Fondo di solidarietà del Trentino), operanti nei diversi settori dell’economia. Tali enti sono da sempre luoghi privilegiati di confronto tra le parti sociali per la determinazione e la quantificazione delle prestazioni di welfare da erogare, nonché delle risorse da destinarvi — ad es. Cassa Edile, EBAT-Ente Bilaterale Artigianato Trentino, EBICRE-Ente bilaterale delle Casse rurali trentine ed enti collegati, EBOT-Ente Bilaterale Ortofrutta Trentino, EBTER-Ente Bilaterale del Terziario, EBTT-Ente bilaterale turismo del Trentino ed ENBIT-Ente Bilaterale del Turismo e del Commercio Distribuzione e Servizi;

- le esperienze di welfare aziendale già in atto, coordinate da associazioni di rappresentanza, quali Confcommercio Trentino, Confindustria Trento e Cooperazione Trentina;
- la riconosciuta dotazione di capitale sociale del territorio, con la sua storia e le sue prassi di impegno civico espresse nella vita sociale, culturale, politica, economica e nella gestione dell'ecosistema naturale.

3. GLI OBIETTIVI STRATEGICI DEL WELFARE AZIENDALE-TERRITORIALE IN TRENTINO

La configurazione di una rete aziendale-territoriale in Trentino, integrata grazie all'iniziativa di indirizzo e coordinamento della Provincia autonoma, pone attenzione alle ricadute che le iniziative promosse potranno avere sui diversi stakeholder territoriali coinvolti. Ecco i principali obiettivi da conseguire:

- **per le aziende trentine** il miglioramento della produttività, del clima e dell'immagine aziendale. Le aziende che adottano iniziative di welfare aziendale in genere diminuiscono la conflittualità, migliorano la comunicazione interna ed incrementano l'efficienza. Inoltre, acquisiscono metodologie e strumenti per diffondere la conoscenza e valutare le azioni di responsabilità sociale collegate al welfare aziendale;
- **per le parti sociali** rafforzare la funzione di responsabilità sociale collegata al ruolo svolto nella contrattazione. Non secondariamente si potrà favorire la creazione di nuove imprese di servizi e incrementare l'occupazione;
- **per il Terzo settore** valorizzare e sviluppare i propri servizi e la notorietà presso la comunità, con l'aumento dei fruitori, il miglioramento dell'immagine e della reputazione, nonché la facilitazione all'accesso grazie alle piattaforme informatiche. Entrare a far parte di una rete, che coinvolge attori pubblici insieme ad operatori di mercato e genera sinergie, creerà nuove opportunità di "social business";
- **per la Provincia autonoma di Trento** promuovere, attraverso un continuo confronto con le parti sociali, l'attivazione di servizi di welfare in favore di tutta la cittadinanza e, in particolare, quelli rivolti alle famiglie, agli anziani e alle persone diversamente abili, insieme alle risposte alle esigenze dei lavoratori e delle imprese locali. In coerenza con le logiche del "New Public Management", la Pubblica amministrazione avrà elementi per sostenere una "Politica di welfare territoriale" che veda tutti gli attori, pubblici e non, investiti di forte responsabilità sociale, secondo il principio di "sussidiarietà circolare" e attraverso un modello di governance capace di divenire punto di riferimento a livello nazionale e per altri territori.

4. LE AZIONI PER CONSEGUIRE GLI OBIETTIVI

Il passaggio in Trentino dal welfare aziendale e contrattuale al welfare territoriale potrà avvenire perseguendo alcune linee d'azione:

- promuovere la partecipazione di micro e piccole imprese, oltre a quelle di medie dimensioni, nell'adesione ad iniziative di welfare aziendale;
- sostenere le aggregazioni di aziende in reti d'impresa come formula organizzativa e gestionale per accrescere la capacità di produzione di welfare sul territorio;
- verificare la fattibilità dei contratti di rete per formalizzare le relazioni di filiera tra i vari attori coinvolti;
- curare il collegamento in rete tra portatori di interesse e di competenze ulteriori oltre a quelli relativi al mondo delle imprese e della pubblica amministrazione, coinvolgendo soggetti del Terzo settore in base al principio della "sussidiarietà circolare", che mette in interazione pubblica amministrazione, imprese e società civile, e favorisce la genesi di un "sistema locale di welfare";
- favorire la conoscenza delle buone pratiche già esistenti sul territorio in modo da svilupparle ulteriormente secondo le logiche dell'innovazione sociale;
- tenere conto dei casi esemplari in altre regioni in Italia, di riferimento anche per le fonti di finanziamento;
- prendere in considerazione le opportunità in ambito nazionale, dove attualmente tre contratti collettivi (CCNL del comparto metalmeccanico, quello degli orafi, argentieri e gioiellieri e a quello delle telecomunicazioni) prevedono forme di benefit di welfare che le imprese devono destinare obbligatoriamente ai loro dipendenti;
- contribuire alla definizione del perimetro dei servizi territoriali accessibili sulle piattaforme di welfare aziendale già operative sul territorio e promuovere il loro inserimento nel quadro dell'offerta family già esistente oggi in Trentino;
- facilitare, nell'ambito della cornice della certificazione aziendale Family audit, la promozione di una cultura "family friendly" da parte delle organizzazioni pubbliche e private, nonché il sostegno dei servizi di conciliazione vita-lavoro oltre che per i lavoratori occupati nelle medie imprese anche per quelli delle aziende micro e piccole, che fanno più fatica ad approcciare il tema del welfare aziendale;
- creare le condizioni per inserire il welfare territoriale nella contrattazione di livello provinciale;
- incoraggiare l'adozione di misure di welfare che contribuiscano alla riduzione delle disparità retributive fra i lavoratori legate alle differenze di genere (gender pay gap), alle forme contrattuali (tempo indeterminato vs tempo determinato), nonché alla dimensione dell'impresa (grande vs piccola o media);
- dare impulso alla formazione continua e all'informazione come sostegno al cambiamento culturale sul tema del welfare aziendale e territoriale, in modo da interessare la cittadinanza, gli operatori tecnici e professionali, nonché i decisori pubblici.

5. TEMI DA SVILUPPARE

Si chiede di proporre dei contributi con riferimento ai temi riportati di seguito.

QUESITO:

Per i cittadini:

Come lavoratore aderirebbe ad una proposta di welfare aziendale-territoriale da parte del suo datore di lavoro rinunciando ad una quota di risorse del premio di produttività?

Per quali servizi eventualmente sarebbe disposto ad aderire?

Per i Sindacati:

Quale giudizio esprimerete sulla proposta di realizzazione una rete aziendale-territoriale in Trentino in cui la Provincia autonoma di Trento avrebbe un ruolo di soggetto di indirizzo e coordinamento? E quale ruolo dovrebbe giocare il Sindacato in questa rete di soggetti?

Sareste in definitiva disponibili ad un confronto per l'inserimento nei contratti collettivi di lavoro di forme di welfare aziendale-territoriale?

Per le imprese:

Ritenete che le varie forme di welfare aziendale-territoriale possano costituire una valida occasione per costruire rapporti sociali ed imprenditoriali più vicini sia alle esigenze dei lavoratori che dell'impresa stessa?

Nel caso di risposta affermativa sareste disposti ad impegnare nel welfare aziendale-territoriale più risorse rispetto a quelle detraibili dall'imposizione fiscale?