

METTI IL BENESSERE NELLA BUSTA PAGA

VISITE MEDICHE, BUONI PASTO, BABY-SITTER, PALESTRA, VIAGGI E LIBRI...IL LUOGO DI LAVORO INTESO COME COMUNITÀ. «E A GUADAGNARNE NON SONO SOLO I DIPENDENTI», SPIEGANO ALLA SKILLA

di Francesco Anfossi

In principio furono Enrico Mattei e Adriano Olivetti, precursori del benessere aziendale. Il padre dell'Eni fece costruire interi villaggi e quartieri per i dipendenti. Di Adriano Olivetti è leggendaria l'impronta umanistica: il luogo di lavoro inteso come comunità e spazio di arricchimento culturale e personale: biblioteche per i lavoratori, eventi culturali, nidi e asili vicini alla fabbrica. Sono i primi germi nati negli anni '60 di quello che oggi viene chiamato Welfare aziendale, di cui si parla sempre più incessantemente.

Con questa espressione si intende l'insieme di beni e servizi che l'azienda eroga per i propri dipendenti, in modo da favorire la conciliazione tra

la vita privata e quella professionale. Una pratica utilizzata soprattutto nei contratti di secondo livello. Per l'azienda è conveniente perché aiuta a contenere il costo del lavoro, incrementa la produttività, offre vantaggi fiscali, sostiene il reddito dei suoi dipendenti. Per i lavoratori migliora la qualità della vita. Con la pandemia e il lockdown queste misure hanno preso il sopravvento, soprattutto se si considera il cosiddetto "Welfare aziendale allargato", che comprende anche lo smart working. Tra i "benefit" più gettonati ci sono infatti la sanità integrativa (esami, visite, interventi chirurgici) e gli sconti su vari prodotti, ma anche la flessibilità di orari, i buoni pasto, il rimborso

COME A CASA PROPRIA

La sede dell'azienda multinazionale di apprendimento digitale Skilla. A lato, Augusta Pantanetti, 67 anni, cofondatrice e responsabile del Personale e del Welfare.

delle tasse scolastiche dei figli, le agevolazioni sui libri di testo e sugli asili nido, oltre alla cura degli anziani, la baby-sitter e i campi estivi per i bambini. Molto apprezzati anche i coupon per la benzina e le cosiddette gift cards, i buoni-regalo. Con la crisi degli ultimi decenni del Welfare di Stato per via delle ristrettezze della spesa sociale è un po' come se questa tendenza, uscendo dalla porta pubblica, fosse entrata da quella privata. Non a caso viene chiamato anche "secondo Welfare". Imprese, assicurazioni, banche, fondi integrativi, fondazioni, associazioni di volontariato, cooperative, mutue, enti religiosi, sindacati, associazioni di categoria, enti bilaterali: sono alcuni degli attori che ope-



Sopra, a sinistra, un momento della pausa pranzo nella stanza del tempo libero degli uffici di Skilla; a destra, una partita al biliardino tra i dipendenti. In basso, la sala di lettura della biblioteca aziendale.

rano nel campo del "secondo Welfare". Il Centro Studi di Confindustria ha rilevato che circa il 58 per cento delle proprie imprese associate garantisce almeno un servizio di Welfare ai propri dipendenti. Secondo l'Ocse, l'Osservatorio della Cisl, più del 32 per cento degli accordi siglati prevedono forme di questo genere.

È il caso della Skilla, multinazionale dell'apprendimento digitale presente in 50 Paesi con sede centrale a Civitanova Marche che ha messo a disposizione dei propri giovani dipendenti una piattaforma cui accedere per fruire di servizi personalizzati secondo il proprio stile di vita: visite e mediche, check-up, screening o supporti psicologici, assistenza domiciliare per familiari o cure specialistiche per bambini, contributi per baby-sitter, badanti, Rsa, centri diurni. Che sia un'azienda atipica, molto attenta alla qualità della vita lo si vede fin dalla sede, dove tra le scrivanie e i computer compare un'ampia libreria, un biliardino e una sala di videogiochi. Ma è anche possibile seguire dei percorsi formativi come corsi di lingua, di cucina, di pittura, di danza e tanto altro

ancora. A sostegno dell'istruzione si può avere il rimborso di testi scolastici o viaggi di studio o spese universitarie dei figli. Sono pure disponibili l'abbonamento alla palestra, viaggi, utilizzo di centri benessere o centri estivi per familiari, acquisto di libri. «Con il lockdown», spiega Augusta Pantanetti, co-fondatrice di Skilla e responsabile del Personale e del Welfare, «abbiamo erogato un contributo per la postazione di lavoro a casa, mentre con l'inflazione si sono potenziati i fringe benefit come i buoni carburante, il pagamento delle utenze, gli abbonamenti dei mezzi pubblici, i buoni per la spesa, l'abbigliamento e i computer». Questi servizi, conclude, «sono in grado di generare una maggiore qualità del lavoro. Ma vanno ripensati alla luce dei bisogni interni ed esterni dell'impresa»

