



IL WELFARE AZIENDALE COME LEVA DI BUSINESS

Paolo Barbieri – CEO Welfare4You Srl
Giovanni Scansani – Corporate Welfare Advisor

Al Welfare Aziendale (WA) sono, come noto, attribuiti positivi effetti non solo sul piano del benessere individuale e familiare dei beneficiari delle singole misure, ma anche in relazione al complessivo “clima” aziendale, a sua volta capace di generare “restituzioni” in termini di produttività, *engagement* e fidelizzazione dei lavoratori. Si tratta ovviamente di KPI misurabili i cui effetti si dispiegano con un segno positivo sul complessivo *business* dell’impresa.

Non molta attenzione - ma a torto - hanno invece ricevuto l’**art. 47 del D.L. 77/2021** e il **D.M. 7.12.2021**, che introducono norme di rilievo nel quadro della disciplina del Welfare Aziendale (WA). Tali norme, infatti, impattano sia sul piano giuridico e contrattuale che su quello **organizzativo**.

In estrema sintesi segnaliamo che le norme citate, al fine di perseguire finalità di pari opportunità in ambito lavorativo, solidarietà tra le generazioni e di genere e l’inclusione organizzativa, stabiliscono che nelle **pubbliche gare d’appalto** che prevedono l’impiego, anche parziale, di risorse finanziarie stanziata dal PNRR e PNC, costituiscono requisiti necessari per la presentazione dell’offerta, tra gli altri:

- a) il raggiungimento di obiettivi di parità, anche con riguardo all’occupazione femminile e giovanile (art. 47, c. 2);
- b) la realizzazione di una compiuta inclusione organizzativa dei lavoratori disabili (art. 47, c. 4);
- c) l’assicurazione che l’operatore economico aggiudicatario del contratto riservi una quota pari al 30 per cento di assunzioni per l’esecuzione del contratto a giovani e un’ulteriore pari quota a lavoratrici (art. 47, c. 4).

Vi è poi l’introduzione di **misure premiali** che comportano l’assegnazione di un punteggio aggiuntivo all’operatore economico partecipante alla gara (art. 47, c. 5). Qui sta l’elemento di più **dirompente innovazione** del quadro normativo perché all’offerta è attribuito un **punteggio aggiuntivo**, tra le altre indicazioni previste dalla norma, anche nell’ipotesi in cui l’impresa utilizzi o s’impegni a utilizzare per i propri lavoratori strumenti di **conciliazione vita-lavoro** e **modalità innovative di organizzazione del lavoro**.

Al riguardo, un punteggio aggiuntivo è attribuito all’operatore economico in relazione a **specifiche misure di welfare** riconducibili alle anzidette finalità (conciliazione e innovazione organizzativa del lavoro) a condizione che tali misure siano adottate in combinazione tra loro in numero non inferiore a 4 (il punteggio aggiuntivo è incrementato quando le iniziative di WA siano almeno 5 ed ulteriormente aumentato qualora siano 7 o più).

Tra le misure di WA espressamente considerate segnaliamo:

- **asilo nido aziendale** o territoriale convenzionato;
- misure di **flessibilità oraria**;
- **lavoro agile**;
- **integrazione economica** alle indennità previste in materia di **congedo parentale**;
- provvidenze miranti a garantire **la cura per l’infanzia e di anziani o disabili non autosufficienti**;

- istituzione di uno **sportello informativo** in materia di non discriminazione, pari opportunità e inclusione di lavoratori con disabilità;
- **formazione in tema di pari opportunità e non-discriminazione** ed inclusione di lavoratori con disabilità, anche adottando accomodamenti ragionevoli finalizzati all'inclusione;
- identificazione di una figura aziendale (***diversity manager***), perché sia garantita l'attuazione di politiche anti-discriminatorie;

Questo impianto normativo, qui necessariamente solo accennato, rafforza la rilevanza sociale del WA e dell'operato aziendale rispetto alle necessità dei lavoratori e delle loro famiglie, ma contemporaneamente rende ancor più evidente come **il grado di professionalità necessario per affrontare queste sfide stia crescendo**. Da qui, non per caso, la diffusione della figura ***Welfare Manager*** che può essere posta sia stabilmente in *staff* alla Direzione HR, sia ricoperta da un professionista esterno le cui prestazioni, come avviene nel caso di ***Welfare4You***, sono offerte dai più strutturati ed affidabili *Provider* per un integrale ed efficace supporto all'esecuzione dei Piani di WA.