

Le giornate della nostra vita quotidiana sono occupate in maniera importante dal lavoro, inteso come orario in cui svolgiamo la nostra professione e come coda provocata dai pensieri che ci portiamo a casa e dagli strumenti che il progresso ci ha regalato e che hanno dilatato il tempo lavoro (telefono cellulare, posta elettronica, social).

Per fortuna, negli ultimi anni, da parte delle imprese, è cresciuta la sensibilità nei confronti della qualità del lavoro e della vita dei lavoratori. Ciò ha prodotto una maggiore flessibilità e un'offerta di benefici e servizi di vario genere.

Con la legge di stabilità 2016, tale sensibilità è stata recepita dalle Istituzioni e trasformata in sostegni allo sviluppo del welfare aziendale, i cui servizi possono variare da azienda e azienda in base all'analisi delle effettive necessità dei dipendenti: scuola, salute, flessibilità e sostegno alla genitorialità sembrano essere gli interventi più graditi.

Forse si sta colmando il ritardo che l'Italia aveva rispetto ad altri paesi europei, nel riconoscere l'importanza del welfare aziendale e la necessità di fornire questi servizi ai lavoratori.

Si diffondono servizi family-friendly che partono dal conciliare genitorialità e lavoro (soprattutto maternità, visto che per ISTAT il 30% delle donne lascia il lavoro dopo una gravidanza) e arrivano fino a quando i figli crescono: baby sitter e asili nido; flessibilità dell'orario di lavoro, concessione del part time, telelavoro; vacanze studio; test scolastici.

Ma la prima preoccupazione dei dipendenti è la salute: in particolare l'ambito dei servizi per la prevenzione, la sanità integrativa e il sostegno previdenziale.

Nell'ambito di S@lute2017, approfondiremo le varie misure che si sono diffuse con le politiche di welfare aziendale e ci chiederemo: "per fare ulteriori passi in avanti, quali misure possono entrare nella prossima Legge di stabilità, che inizierà a breve il suo percorso, in termini di agevolazioni fiscali per le componenti delle retribuzioni legate ad incrementi di produttività, le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa e l'erogazione di benefits in senso ampio da parte delle aziende?"

E' necessario aprirsi a nuovi scenari e prepararsi a attuare modelli innovativi di welfare, evidenziando i molteplici benefici che saranno l'effetto diretto e indiretto all'interno delle nostre comunità di queste forme sussidiarie, spinte dalla crisi dei sistemi di welfare pubblico, divenuti insostenibili per fattori demografici e geopolitici.

Ai lavori parteciperà il Segretario Generale della Fisac Cgil Agostino Megale.

[Vedi info e programma](#)