

ASK magazine Maggio 2019



LA TERRITORIALIZZAZIONE DEL WELFARE AZIENDALE:

Fare rete tra imprese per un nuovo modello di welfare

Di **Manuela Rossini**, Psicologa Del Lavoro, People

La crisi economico-finanziaria dell'ultimo decennio ha favorito l'ingresso di attori sociali inediti nell'arena del welfare, tra cui le aziende. Tale sostegno pubblico non ha solo ragioni economiche, ma deriva dalla consapevolezza della capacità di questi interventi di farsi carico di alcuni bisogni sociali, tra cui la conciliazione vita-lavoro, a cui il welfare pubblico non riesce a rispondere. Inoltre, si sta sviluppando sempre più una certa sensibilità nei

confronti di una cultura di [responsabilità sociale](#), iniziando ad occuparsi del vissuto personale del lavoratore, non più percepito meramente come unità produttiva. Nel tentativo di colmare questo divario, negli ultimi anni, numerose aziende hanno preso parte a tavoli di collaborazione, a progetti di condivisione di misure, a iniziative delle organizzazioni di rappresentanza promuovendo l'aggregazione in rete come proposta facilitatrice a diffondere il [welfare aziendale](#). Inoltre, mediante la costruzione di reti territoriali fra imprese si è reso possibile lo sviluppo di un modello di [welfare](#) non solo circoscritto all'interno delle imprese stesse, ma in grado di impattare sulla comunità circostante, dove le reti si collocano e operano.

Il welfare territoriale

Il [welfare](#) territoriale sembra essere la nuova traiettoria di sviluppo del welfare aziendale, con l'obiettivo di integrare le esigenze del sistema territoriale nel suo complesso e non più soltanto della singola impresa, attraverso la creazione di reti collaborative tra le aziende presenti sul territorio.

Questo processo di **territorializzazione del welfare aziendale** si sta configurando, infatti, come un fenomeno che comprende progettualità ed esperienze d'impresa condivise tra diversi attori a livello locale la cui caratteristica centrale e comune è la loro **dimensione reticolare e aggregativa**. Tuttavia, non seguendo un unico modello di welfare territoriale, appaiono significative le differenze in termini di attori coinvolti, modalità di aggregazione territoriali e azioni realizzate dai progetti, rendendo dunque evidente la necessità di approcciare il fenomeno con uno sguardo ampio e complessivo che riesca a inquadrare i punti di contatto e le sinergie oltre alle differenze tra le esperienze.

Il [welfare aziendale](#) territoriale, infatti, si riferisce solo in parte al welfare occupazionale del territorio comprendendo al suo interno anche «soluzioni innovative sotto il profilo sociale in



Dott.ssa [Manuela Rossini](#)

Psicologa del Lavoro e
Operation Manager in
ASKonsulting srl.
Ha conseguito il titolo di
Dottore di Ricerca in
Psicologia Generale e
Clinica presso l'Università
degli Studi di Bologna, ha
conseguito un
Perfezionamento in
Psichiatria Occupazionale.

Progetta e coordina per
aziende del settore pubblico
e privato interventi sui temi
HR Organization e
Psychosocial Risk Factor.

Formatore senior per
POLGAI Polizia di Stato sulla
Valutazione Rischio Stress
Lavoro Correlato.

Membro fondatore
dell'Osservatorio sul
Benessere Organizzativo e
la Promozione della Salute e
cultura della materia in
Psicologia del Lavoro presso
Università degli Studi di
Brescia.



grado di leggere i **bisogni del territorio e di tutti i suoi cittadini** (non solo quindi dei lavoratori), **valorizzando le risorse presenti nel contesto locale di riferimento**: da quelle finanziarie a quelle organizzative, da quelle umane fino alle nuove tecnologie» (si veda F. Maino, F. Razzetti, V. Santoni, L. Pesenti, *Impresa Possibile. Welfare aziendale in provincia di Cuneo*, I quaderni della Fondazione CRC, 2018, n. 33).

Pertanto, fungendo da leva per lo sviluppo locale e al fine di contribuire a rafforzare il rapporto tra imprese e territorio, inteso come luogo di vita e al tempo stesso di produzione, gli obiettivi comuni del welfare aziendale territoriale sono principalmente riconducibili ai seguenti ambiti: promozione della diffusione del welfare aziendale e delle misure di conciliazione vita lavoro sul territorio; integrazione e creazione di sinergie tra il welfare pubblico e quello privato; creazione di un valore condiviso; generazione di impatti sociali sul territorio.



Concepito in questo modo, il welfare aziendale ha acquisito un nuovo e più ampio significato: uno strumento per rafforzare la sostenibilità dell'impresa occupandosi del benessere e della sicurezza sociale dei lavoratori e delle loro famiglie. Una leva di politica del personale, sicuramente, ma di rilievo strategico perché permette di gestire il ruolo sociale dell'impresa, non solo nei confronti della comunità aziendale ma anche all'esterno di essa.



Promuovere il welfare aziendale in questo ampio tessuto produttivo significa raggiungere in modo capillare il territorio e rispondere ai molteplici bisogni di famiglie appartenenti a contesti sociali e condizioni economiche differenti, rappresentando uno strumento al servizio della responsabilità sociale d'impresa e, più in generale, dell'equità.

Tempo previsto di lettura 5 min.

L'IMPORTANZA DEL BILANCIO SOCIALE

Di **Anna Pasotti**

Sales&Marketing Manager ASkonsulting _ Responsabile CSR

Non solo cooperative e aziende no profit, anche le aziende che operano in campo industriale e commerciale possono redigere ogni anno il proprio bilancio sociale volto a



inquadrate l'impatto sociale, ambientale, etico e umano della propria attività.

Il bilancio sociale, detto anche bilancio di sostenibilità, è un documento attraverso cui un'impresa divulga i risultati della propria attività, estendendosi oltre a quelli che sono gli aspetti contabili e burocratici e si focalizza soprattutto sull'impatto

dell'azienda su sostenibilità ambientale, persone, codice etico, occupazione.

Una definizione di bilancio sociale è stata data nel 2007 dal Ministero dell'interno, che lo ha definito come il desiderio di un'azienda di condividere e rendere conto delle scelte, degli obiettivi, delle attività e degli esiti della gestione, affinché chiunque possa averne un suo giudizio.

Questo documento è pubblicato ed è a libero accesso per qualsiasi tipo di stakeholder. È un documento pubblico e volontario che si accosta, e arricchisce con informazioni qualitative, al classico bilancio economico, e si configura quindi come uno strumento di comunicazione interna ed esterna. Combina indicatori qualitativi e quantitativi relativi alla gestione aziendale, in modo da poter offrire agli stakeholder una rendicontazione più esaustiva dell'attività aziendale.

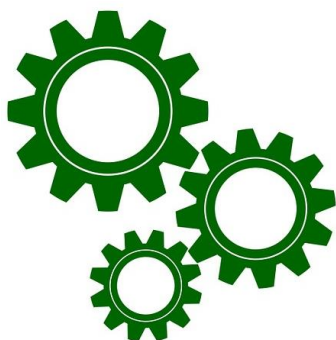
Se qualche anno fa il bilancio sociale era solo su base volontaria per tutti, ora qualcosa è cambiato:

In Europa la direttiva 2014/95/UE, recepita formalmente alla fine del 2016 impone a determinate aziende l'obbligo di trasparenza. Le aziende che hanno quest'obbligo sono aziende europee di interesse pubblico o con più di cinquecento dipendenti, il cui bilancio consolidato soddisfi determinati criteri stabiliti dalla legge (il totale dell'attivo dello stato patrimoniale



dev'essere superiore a 20 milioni di euro oppure, in alternativa, il totale dei ricavi netti delle vendite e delle prestazioni deve superare i 40 milioni).

Com'è strutturato

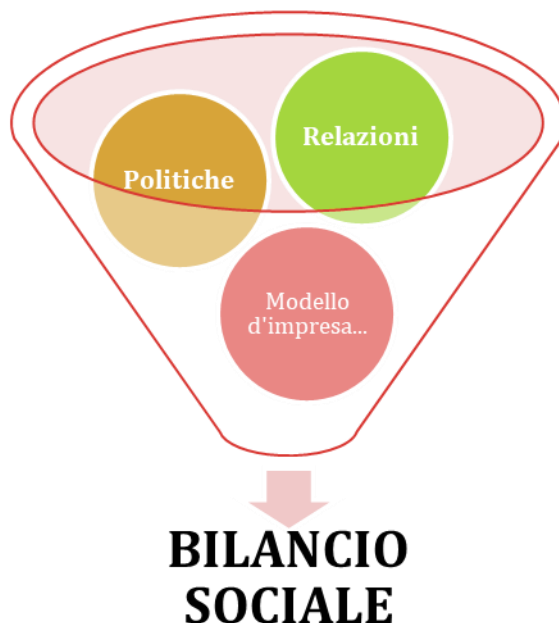


I bilanci sociali sono solitamente redatti utilizzando come linee guida quelle del GRI (Global reporting Initiative) che è un ente no profit nato nel 1997 e che fornisce alle aziende supporto per la rendicontazione. A metà ottobre 2016 il Gri ha pubblicato i suoi nuovi standard, che sostituiranno del tutto i precedenti a partire dal 1 luglio 2018: essi sono composti da 36 linee guida da seguire per relazioni trasparenti e corrette su una lunga serie di temi: le emissioni di gas serra, l'impronta idrica, il consumo di energia, le politiche di welfare adottate con i lavoratori... Le aziende potranno seguirle sia per pubblicare il bilancio sia per stilare relazioni dettagliate su singoli argomenti.

Se l'azienda decide di non seguire il GRI può farlo, ma deve darne motivazione e deve spiegare le linee guida alternative utilizzate.

Ciascun bilancio contiene:

1. Una descrizione del modello di impresa, della mission e del contesto socio economico in cui lavora l'azienda;
2. Le politiche adottate e il loro impatto su ambiente, rispetto dei diritti umani, lotta contro la corruzione;
3. Il risultato di queste politiche;
4. Le attività con eventuale impatto negativo su questi aspetti e la soluzione adottata;
5. Il calcolo del valore aggiunto per lavoratori, soci, ambiente, società;
6. Gli indicatori pertinenti;
7. La relazione sociale.



Guardando oltre agli obblighi e oltre ai ricavi in termini monetari, il [bilancio di sostenibilità](#) è importante perché diviene la carta d'identità dell'azienda che la definisce non solo attraverso numeri, ma attraverso dati anche qualitativi come azioni, politiche e scelte che per essere stilate devono essere condivise con i propri stakeholder.

Le più grandi aziende hanno già capito che il [bilancio sociale](#) è un ottimo strumento per conoscersi e migliorarsi oltre che per differenziarsi.

Il coinvolgimento e la trasparenza che richiedono questo tipo di documento possono sembrare una sfida, ma questa sfida porterà l'azienda a riconsiderare se stessa e condividere con i propri stakeholder migliori rapporti.



Tempo previsto di lettura 5 min



Webinar

IL WELFARE DELLE DONNE E DEL BENESSERE

Giovedì 23 maggio 2019
dalle 14.00 alle 14.30

Un modello di **welfare innovativo ed etico**, fatto non di benefit tangibili, ma quanto di servizi in grado di **aiutare donne e uomini** a sostenere il **carico psicologico** che ogni giorno ci si trova a gestire, tra **vita personale e vita professionale** non sempre in sereno equilibrio.

È con questi obiettivi che nasce **PeopleCare®**, progetto che si propone di affiancare tutte le aziende interessate ad andare **oltre gli strumenti di welfare classico** per creare **consapevolezza sociale** ed attivare uno **scambio reciproco di supporto e aiuto** tra azienda e lavoratori.

Ti parlerò di tutto questo nel webinar del 23.05

Relatrice:

[Manuela Rossini](#) Psicologa del Lavoro, Responsabile PeopleCare

WEBINAR A PARTECIPAZIONE GRATUITA

con obbligo di **iscrizione online** (entro il 22 maggio 2019)

ISCRIVITI GRATUITAMENTE al WEBINAR

OPPURE PRENOTA LA TUA SKYPECALL SU CALENDLY



PeopleCare

TI INVITA A

Wellfeel

benessere organizzativo e welfare aziendale

**11-12
GIUGNO
2019**

09:00-18:00
Fondazione Stelline
Corso Magenta 61
Milano

#wellfeel

PEOPLECARE @ WELLFEEL 2019

Quest'anno **PeopleCare®** sarà presente a Milano al salone Wellfeel 2019.

Wellfeel 2019 è un evento di due giorni il cui tema principale è **stare bene al lavoro** con l'obiettivo di aggregare Manager di aziende, Partner, Sponsor ed Espositori in un **grande convegno** con un'ampia area espositiva ed **incontri a tema welfare e benessere**.

In questa occasione avremo modo di **farvi conoscere** il nostro progetto **PeopleCare®** che si propone di affiancare tutte le aziende ad andare **oltre gli strumenti di welfare classico** per creare **consapevolezza sociale** ed attivare uno **scambio reciproco di supporto e aiuto** tra azienda e lavoratori.

Se **sei interessato** a saperne di più o non potrai partecipare, **prenota la tua skypecall:**

PRENOTA LA TUA SKYPECALL



**Non hai ancora visto il nostro
nuovo sito
MyPeopleCare?
Cosa aspetti a farlo?**



PeopleCare

[MyPeopleCare.it](https://www.mypeoplecare.it)

Guarda anche le nostre pagine social



Per informazioni scrivi a info@mypeoplecare.it



NON HAI ANCORA PENSATO AL BILANCIO SOCIALE PER LA TUA AZIENDA?

Il Bilancio Sociale rappresenta uno **strumento innovativo** con cui **raccontare ed identificare il valore aggiunto** generato dalla tua azienda attraverso la completezza delle informazioni che non siano meramente economiche, ma anche sociali e ambientali.

Oltre alla mission, alle strategie e ai programmi, la rendicontazione sociale prevede come oggetto l'**impiego delle risorse**, i **risultati prodotti** dall'attività dell'organizzazione e gli **impatti generati**.

La rendicontazione sociale è un elemento determinante nella creazione di fiducia per ogni organizzazione.

Quali sono gli elementi di un Bilancio Sociale che contribuiscono a generare il **consenso** di tutti i tuoi stakeholder?

- Diffondere fiducia = **Trasparenza**
- Quadro informativo completo = **Completezza**
- Riflettere sull'operato = **Consapevolezza**
- Affermare la relazione sociale = **Legittimazione**

CONTATTACI PER IL TUO BILANCIO

OPPURE PRENOTA LA TUA SKYPECALL SU CALENDLY



Consulenza e Formazione
per un Management Sostenibile



PEOPLE

www.askonsulting.it