

Nuove alleanze per un welfare che cambia

*Dalla presentazione del Quarto Rapporto sul secondo welfare
alle sfide poste dall'emergenza Covid-19*



Webinar, 25 giugno 2020

Franca Maino - Federico Razetti

Università degli Studi di Milano
Laboratorio *Percorsi di secondo welfare*

Il Quarto Rapporto e i precedenti



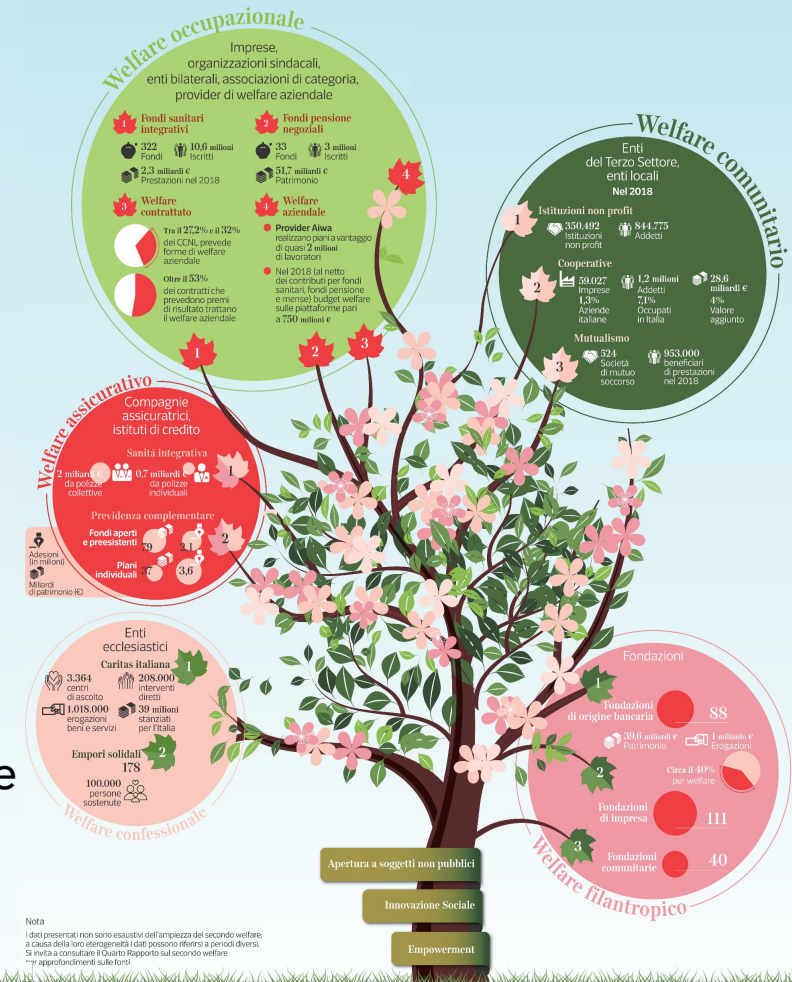
I nodi irrisolti del primo welfare alla luce dell'emergenza Covid-19

01	Un welfare tradizionale assente dai «nuovi» problemi sociali	• Solitudine, invecchiamento, scarsa natalità, conciliazione vita-lavoro, nuove povertà, Neet, mobilità sociale
02	Un tasso di copertura degli utenti «tradizionali» basso e inadeguato	• Es. anziani e persone con disabilità
03	La maggior parte dei servizi offerti sono a domanda individuale	• Isolamento dei beneficiari • Mancata aggregazione della domanda
04	Un mercato dei servizi alla persona/famiglia basato su un'offerta «informale» di lavoro e prestazioni	• Es. 1 milione di badanti
05	Costi del welfare largamente a carico delle famiglie	• I problemi emergenti non richiedono principalmente risposte finanziarie ma soluzioni innovative e improntate ad una logica aggregativa e integrativa

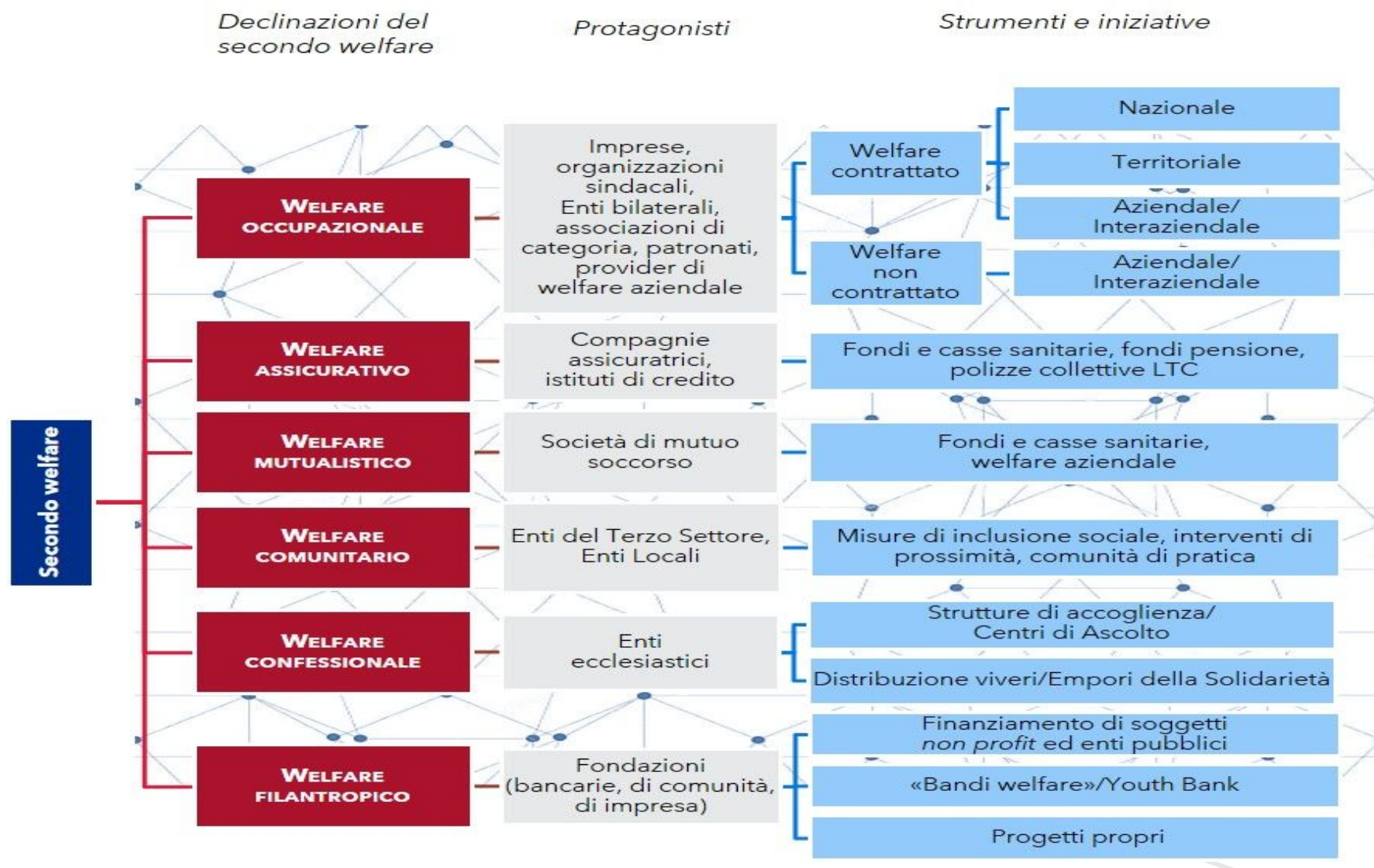
Una nuova metafora per il presente

Dai cento fiori all'albero

- Gli anelli del tronco sono gli elementi ricorrenti nelle esperienze di 2W: apertura a soggetti non-pubblici, innovazione sociale ed *empowerment*
- I rami sono le declinazioni assunte (aziendale e contrattuale, filantropico, confessionale, mutualistico, assicurativo, comunitario)
- Le chiome sono le attività/iniziative messe in campo dai vari attori, sempre più in sinergia tra loro
- Rami e chiome sono sempre più forti, intrecciati e si diramano in diverse direzioni, ampliando la protezione offerta dalla pianta
- Una crescita possibile grazie soprattutto alla linfa che viene dalle radici: le numerose reti multiattore che affondano nella dimensione locale, generando modelli innovativi di intervento e *governance*



Una pluralità di forme di welfare e intervento



Nuove funzioni per attori, corpi intermedi e reti multiattore

Si stanno strutturando **nuove forme di intermediazione**, spesso **in capo ad attori collettivi**, che maturano un interesse a istituzionalizzare le proprie iniziative, o **in capo a reti multiattore**

Infrastrutturazione
del welfare
attraverso il ricorso
a strumenti in
grado
di generare
interconnessioni
(es. piattaforme)

Definizione di
nuovi quadri
regolativi
nazionali e
regionali
a sostegno di
iniziative di 2W

Voce di
dissenso/critica
quando la macchina
legislativa si
interrompe (riforma
TS) o prende strade
che rischiano di non
saper rispondere ai
reali bisogni
(es. Legge sul RdC,
Decreto Sicurezza,
Decreti "Covid-19")

Promozione di
pratiche
innovative tra
dibattito, nuova
cultura del
welfare e nuovi
servizi
co-progettati e
co-prodotti

Le tre sfide dell'intermediazione sociale, ancora più attuali ai tempi del Covid-19

Contrastare la frammentazione

Un rischio tanto più alto quanto meno attori e soggetti intermedi sono capaci di aggregarsi, sia internamente sia unendo le forze con altri soggetti (anche i possibili "concorrenti")

Evitare di agire sulle linee di frattura più tradizionali

Rischio di difendere interessi che trovano già risposte dal primo welfare e sono legati ai vecchi rischi

Collettivizzare i rischi sociali e aggregare la domanda

per ampliare la platea dei potenziali finanziatori e dei destinatari di misure e interventi

La ricomposizione delle risorse (pubbliche e private) necessita del contributo ideativo e di rappresentanza dei corpi intermedi e – nella fase attuativa – di una pluralità di attori in grado di collaborare per rendere operative le misure adottate

Ad oggi lo sforzo di ricomposizione delle risorse appare ancora modesto per il prevalere di resistenze e dinamiche conflittuali interne, ma anche per la non facile interlocuzione con le istituzioni pubbliche, a livello nazionale e locale



Welfare aziendale e RSI

Un fenomeno in forte crescita negli ultimi anni

Una leva per rispondere (anche) alla crisi del Covid-19?

Contrattazione e welfare

Analisi dei database CNEL e OCSEL

Il mercato dei *provider*

Survey 2W-AIWA

Welfare aziendale e RSI di fronte al Covid-19

Open Call 2W

- Quantificare il fenomeno
- Analizzare i processi e il ruolo degli attori
- Evidenziare opportunità e rischi



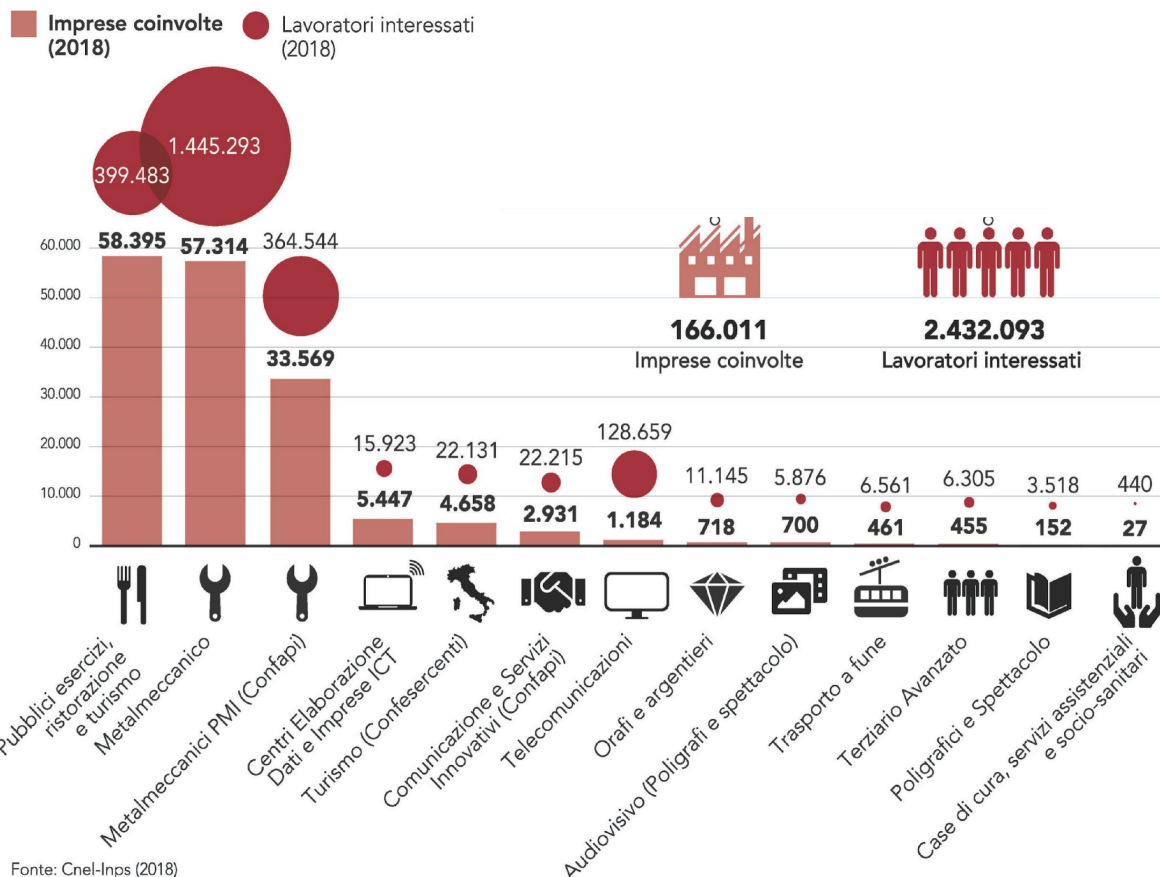
Contrattazione e welfare

Contrattazione nazionale

DATABASE CNEL
13 Ccnl prevedono WA
(stipulati dal 01/01/2016)

Contrattazione di secondo livello

DATABASE OCSEL



CONTRATTI DI SECONDO LIVELLO CHE PREVEDONO WA

22% (2016)

33% (2017)

39% (2018)

- Gli accordi si concentrano al Nord (71%)...
- ...e nei grandi gruppi: solo 1 accordo su 4 riguarda imprese con meno di 50 dipendenti



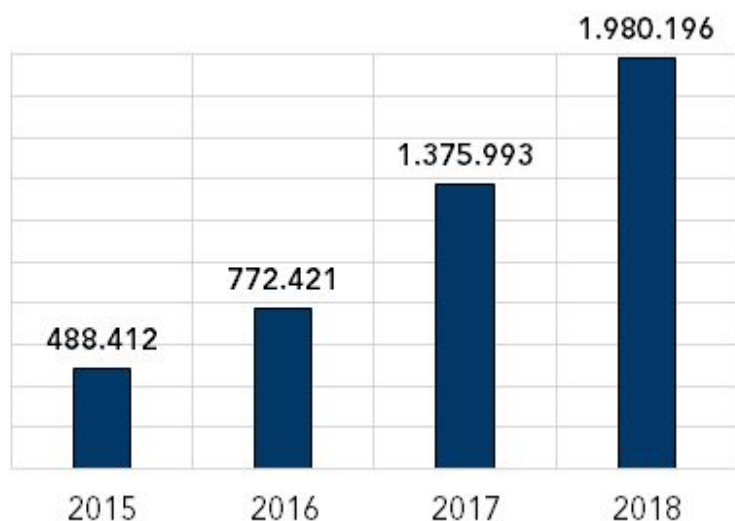
Il mercato dei *provider*

SURVEY 2W-AIWA

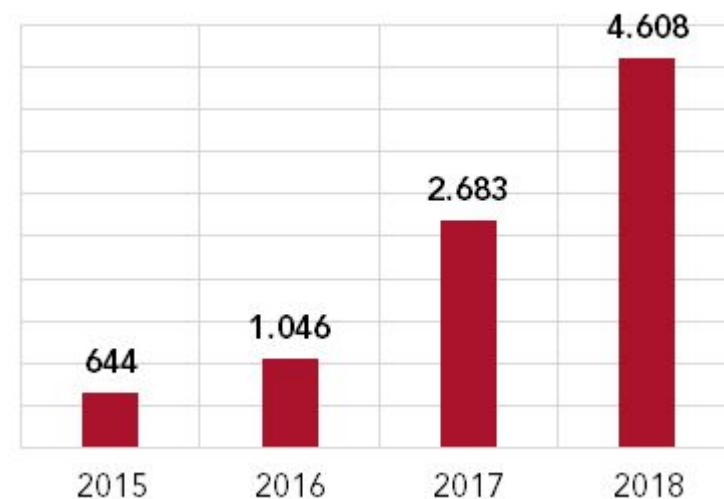
16 *provider*

Facilitano
l'accesso al WA
intermediando tra
domanda
e offerta

I lavoratori serviti
da *provider*:
da ½ milione a 2 milioni
(2015-2018)



Le imprese che
acquistano l'accesso a
una piattaforma
(2015-2018)



- Il budget caricato medio vale circa 560 €, per un volume complessivo di 750 milioni di € (2018)
- Ma... in media, ¼ del budget non viene speso



Welfare aziendale e Terzo Settore

Quale spazio per
cooperative e
imprese sociali?

Imprese sociali come fornitrici di servizi e come provider di WA per il mondo profit e non

I progetti di welfare aziendale - soprattutto se «in rete» - possono fungere da volano di sviluppo sociale ed economico dei territori

I servizi e i beni ricompresi nei piani di welfare possono quindi essere ideati e forniti da realtà locali ed ETS. In questo modo le risorse mobilitate dalle imprese sono «re-investite» all'interno del territorio dando così vita ad un circolo virtuoso

Gli ETS che erogano servizi sociali e alla persona possono cogliere nel welfare aziendale nuove traiettorie di sviluppo, opportunità di crescita e di ibridazione (WA come leva per ripensare le modalità di intervento e individuare nuovi interlocutori con cui si collaborare)

Quale contributo all'innovazione sociale e al cambiamento dal mondo produttivo?





Welfare aziendale e RSI di fronte al Covid-19

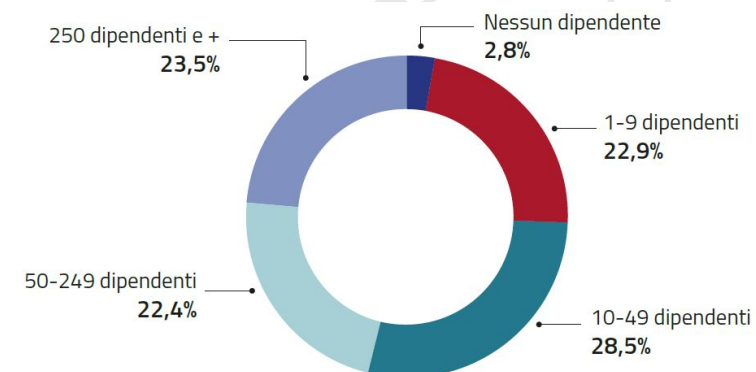
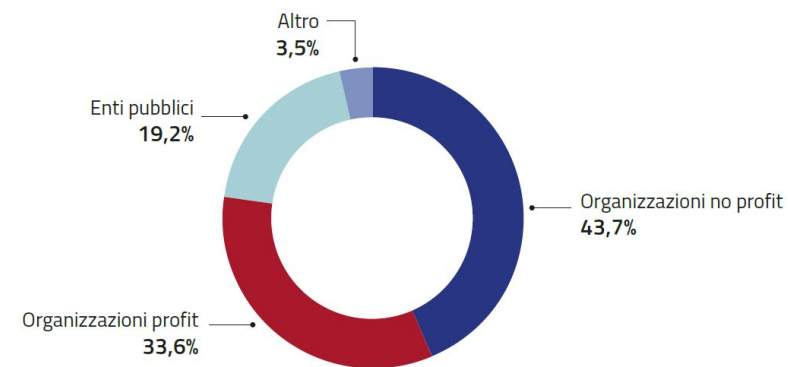
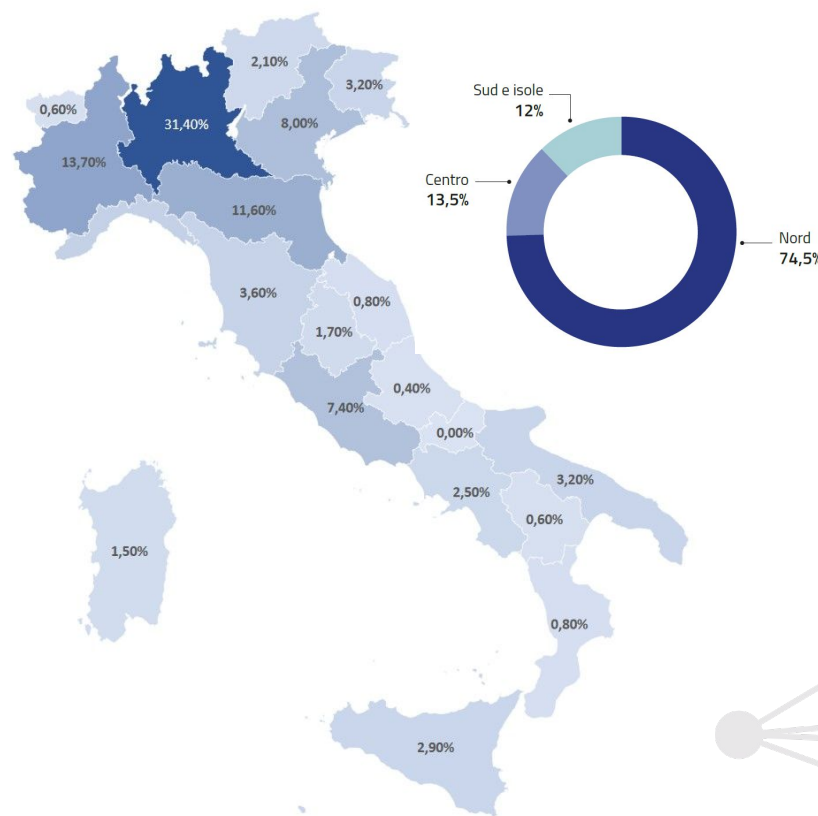


1.047
accessi

26 marzo -
7 maggio 2020

488
questionari
completi

Aziende, organizzazioni di
rappresentanza, fondazioni, enti
filantropici, cooperative, imprese sociali,
società di mutuo soccorso, Enti della PA



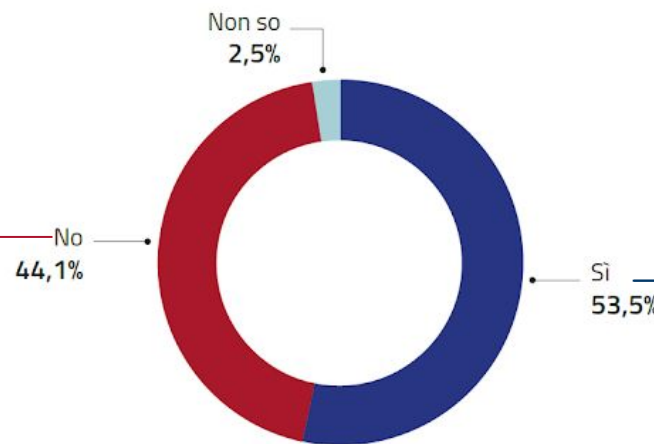
Welfare aziendale e lavoro agile: prima e durante la pandemia

DURANTE LA PANDEMIA

PRIMA DELLA PANDEMIA

DURANTE LA PANDEMIA

Il 77,2% lo ha
introdotto
per la prima volta,
senza distinzioni fra
organizzazioni



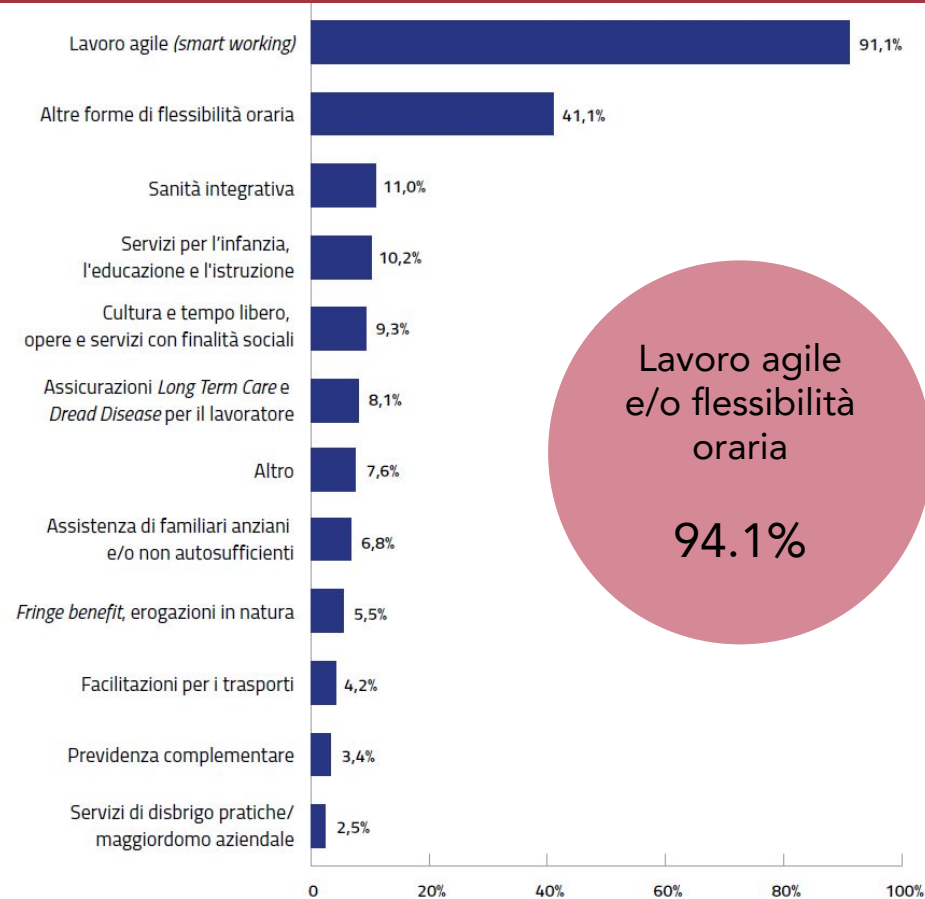
*Di più nelle organizzazioni più grandi
e in quelle profit*

Il 93,5% lo ha rafforzato,
estendendo soprattutto il
lavoro agile e/o altre forme
di flessibilità oraria

Il 74,5% ha introdotto nuove
misure specificamente legate
alla crisi

Welfare aziendale e lavoro agile: prima e durante la pandemia

Ambiti di intervento preesistenti e rafforzati durante la pandemia



Ambiti di intervento nuovi introdotti durante la pandemia



I "pacchetti" di nuove misure sono mediamente più ampi sopra i 50 dipendenti (2,9 interventi) che sotto i 50 dipendenti (2,2 interventi)

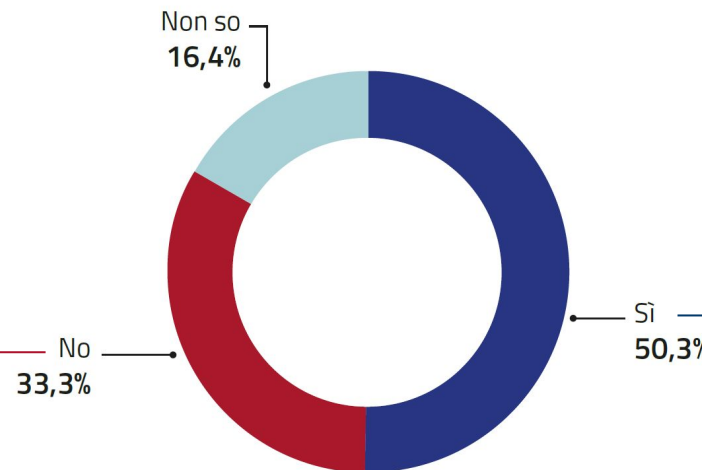
Responsabilità sociale: prima e durante la pandemia

DURANTE LA PANDEMIA

PRIMA DELLA PANDEMIA

DURANTE LA PANDEMIA

Solo il 33,1% ha
attivato nuove
iniziative
specificamente
legate alla crisi

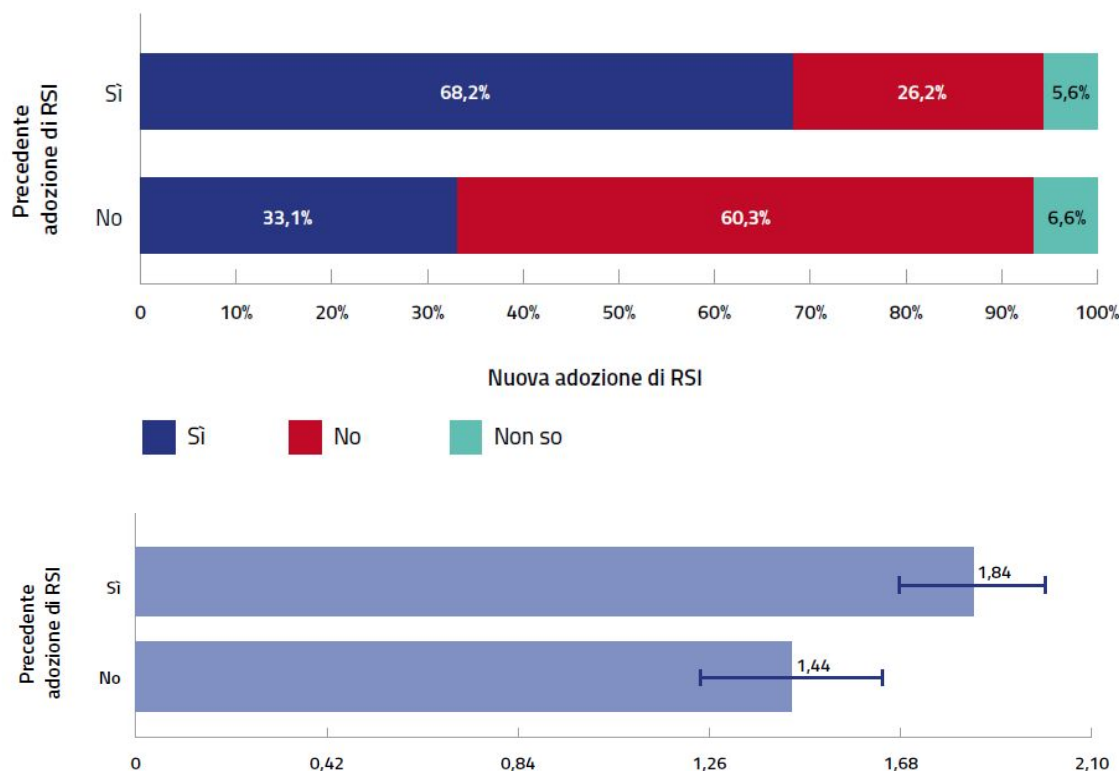


Il 68,2% ha attivato
nuove iniziative
specificamente legate
alla crisi

*Di più nelle organizzazioni
molto grandi,
molto di meno nella PA*

Responsabilità sociale: prima e durante la pandemia

Il "peso" del passato:
si è attivato più spesso e con più iniziative chi aveva già
maturato esperienze nel campo della RSI



Le iniziative di RSI
lanciate durante la pandemia

Donazioni a favore del Servizio Sanitario Nazionale, del Dipartimento della Protezione Civile e altre autorità pubbliche 40,0%

Acquisto di materiale sanitario 34,8%

Avvio di una propria campagna

Donazioni
Enti del

Partecipazione
organizzate

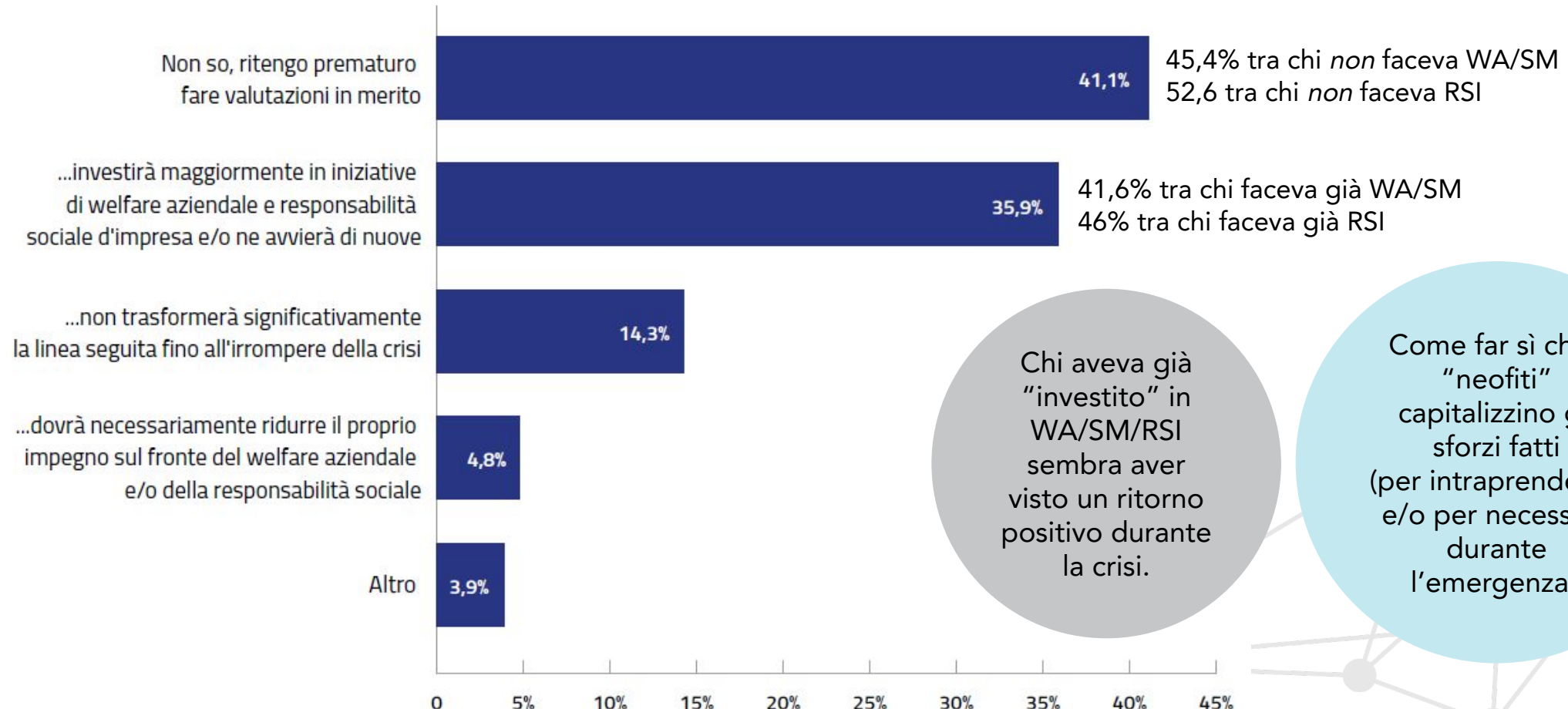
Messa a
di beni/se,

Organizzazione più grandi
→ donazioni al SSN e avvio
di raccolte fondi
proprie

Organizzazioni più piccole
→ donazioni a enti del
Terzo Settore e
partecipazione a raccolte
fondi avviate da altri

40%

Welfare aziendale, lavoro agile e responsabilità sociale: e domani la sua organizzazione...?



Chi aveva già
"investito" in
WA/SM/RSI
sembra aver
visto un ritorno
positivo durante
la crisi.

Come far sì che i
"neofiti"
capitalizzino gli
sforzi fatti
(per intraprendenza
e/o per necessità)
durante
l'emergenza?



Risposta ai bisogni e intermediazione

Le questioni aperte

Welfare come nuova materia di negoziazione fra le parti

- welfare come nuova leva strategica di gestione aziendale → **chi aveva già investito in WA si è trovato più attrezzato di fronte alla crisi, chi lo ha fatto ora continuerà a farlo?**
- welfare come leva per i sindacati per garantire forme di protezione ai lavoratori e rivitalizzare la propria funzione di rappresentanza → **quale spazio per il WA nel rinnovo dei CCNL?**

La crisi del Covid non deve far perdere di vista che l'investimento sul WA funziona solo se l'offerta si allinea ai bisogni...

- centralità della funzione di lettura dei bisogni (e dei nuovi bisogni emersi durante l'emergenza)
- garanzia della qualità dei servizi
- importanza dell'orientamento

...evitando...

- di escludere porzioni consistenti del mercato del lavoro e del tessuto produttivo
- di svilire il welfare a mera riduzione del cuneo fiscale sotto altre forme
- **di disperdere l'investimento realizzato nella fase di lockdown**

Per scaricare i rapporti...



Grazie al supporto di



in collaborazione con



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO

CORRIERE DELLA SERA



Fondazione
Compagnia
di San Paolo



FONDAZIONE
Unipolis



Fondazione
Cassa di Risparmio
di Padova e Rovigo



Fondazione
CARIPLO



Confartigianato
Persone