

RAPPORTO WELFARE AZIENDALE

Un indice Istat istituisce un parametro per valutare le condizioni di vita e dunque i servizi da erogare

LA FELICITÀ? SI MISURA COL BES

Gli esiti prodotti dal calcolo del Benessere Equo e Sostenibile

Avere un contratto a tempo indeterminato e lavorare a tempo pieno, ma vivere comunque in uno stato di povertà, è uno dei nuovi rischi del nostro tempo. Secondo Eurostat, l'Italia risulta, in termini assoluti, il primo Paese dell'Ue nel 2016 per numero di lavoratori a rischio povertà (poco più di 3 milioni), seguita da Spagna e Romania.

Il rischio di povertà lavorativa notoriamente influenza lo stato di benessere. Non è però il solo; se pensiamo alle 60 mila persone che ogni anno muoiono a causa di malattie legate all'inquinamento, agli oltre 2 milioni di ragazzi che non studiano e non lavorano o ai 12 milioni di italiani che sono costretti a rinviare prestazioni sanitarie, ci accorgeremo che il benessere non è solo derivante dalla condizione economica. Cosa è, dunque, il benessere e come averne una definizione che sia anche operativa?

Inizialmente si pensava che il pil pro-capite potesse misurare il benessere globale; questa visione è stata ormai da parecchio tempo superata, e così, a livello globale, si sta diffondendo una nuova sensibilità nei confronti del benessere e della felicità, una visione umanista del benessere che genera studi, report e indici in ogni parte del mondo. La sintesi di queste evoluzioni è data da una lista ordinata di obiettivi futuri, i Sustainable Development Goals, elaborati dalle Nazioni Unite, che hanno dato luogo ad un impegno (Agenda 2030) per la realizzazione di un futuro migliore oggi e sostenibile domani.

In Italia il lavoro di riferimen-

to è il BES, Benessere Equo e Sostenibile di Istat; dal 2016 il BES ed alcuni suoi indicatori sono ufficialmente entrati nelle valutazioni dei governi in materia di qualità della vita; si valuta così l'effetto delle politiche pubbliche su alcune dimensioni sociali fondamentali. Il BES suddivide il benessere in 12 domini, che evidenziano che per stare bene occorre, ad esempio, potersi curare e far studiare i figli, lavorare, ma avere anche tempo per le passioni; c'è bisogno di relazioni con gli altri e di poter disporre di stabilità economica. Tutto questo in un Paese nel quale le istituzioni si occupano dei cittadini, il paesaggio è protetto, l'ambiente curato, c'è ricerca, i servizi sono accessibili e di qualità, la vita è garantita in termini di sicurezza.

Con il BES l'Italia si è dotata di una grammatica con cui poter misurare il progresso nelle condizioni di vita dei propri cittadini ed il collegamento tra tutto questo e il welfare aziendale è semplice: se esiste una grammatica condivisa che definisce le aree di benessere su cui intervenire, e se il welfare aziendale ha come finalità ultima quella di offrire beni e servizi capaci di far star meglio il lavoratore, la direzione appare chiara. Molti dei domini BES trovano già in numerose aziende prodotti e servizi coerenti ed utili: per il dominio salute, pensiamo ad esempio alle polizze sanitarie, al medico online, o allo sviluppo di soluzioni orientate alla promozione di una buona alimentazione.

Gruppo Pellegrini, ad esempio, fin dalla sua nascita nel 1965, ha diretto la sua atten-

zione verso il benessere della persona, sviluppando nel tempo proposte concrete, come la recente introduzione delle Ricette Wellness nelle mense, realizzate in collaborazione con l'Art joins Nutrition Academy. **Valentina Pellegrini**, vice presidente del Gruppo Pellegrini, spiega che «questa attenzione al benessere ha permesso di supportare le aziende nell'evoluzione continua del rapporto con il dipendente, attraverso prodotti e servizi pensati per soddisfare le esigenze e i bisogni dell'individuo».

In quest'ottica sono ad esempio nati i buoni pasto Pellegrini che utilizzano la rete dei POS bancari a garanzia di un servizio più sicuro, e i servizi in ambito welfare. «Un passaggio, quello al welfare, per noi naturale essendo improntati all'attenzione e alla cura ma anche all'ascolto e alla personalizzazione, insomma ad un'idea di servizio reale».

Dalla salute al dominio Lavoro con servizi di welfare aziendale come il job sharing, all'Istruzione e Formazione con le borse di studio per i figli o agli strumenti assicurativi di risparmio, al Benessere soggettivo con lo sportello psicologo, e così via.

C'è però ancora molta strada da fare; scegliere una grammatica condivisa e usarla come check list, affiancando alle aree del BES i servizi esistenti e colmando ciò che manca, permetterebbe infatti di compiere un ulteriore passo in avanti nella progettazione e realizzazione di piani di welfare aziendale utili, completi e rivolti ad un benessere complessivo dei lavoratori. (riproduzione riservata)





*Valentina Pellegrini,
vicepresidente di
Gruppo Pellegrini*