

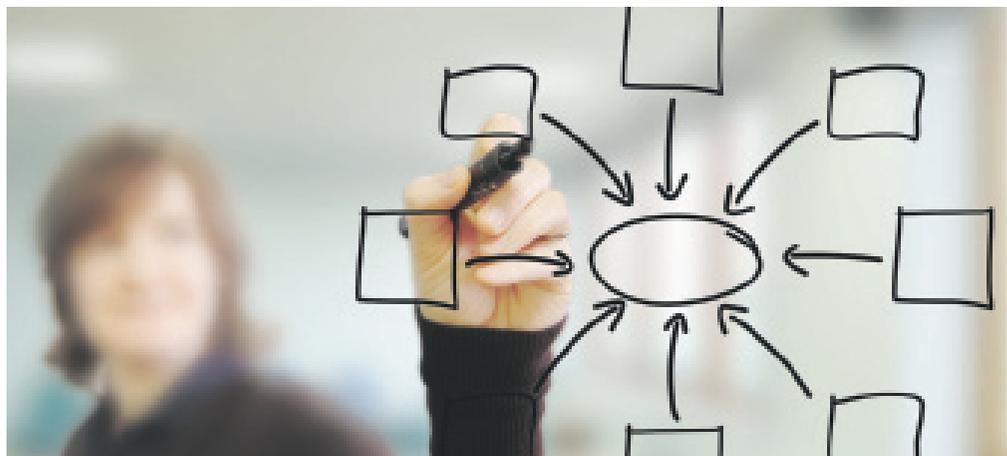
Il programma Welfare Milano aiuta già i cittadini a programmare e proteggere i propri obiettivi

A LEZIONE DI FINANZA

La novità nei piani aziendali è il corso di economia personale

DI LORENZO MARTINI

Il peso dell'economia all'interno del benessere dei cittadini è davvero significativo. Certo, non basta essere economicamente stabili per stare bene, e tutti i tentativi di stabilire una gerarchia delle priorità di bisogno e desideri di una persona, dalla scala di Maslow in poi, si sono rivelati insufficienti. E' tuttavia indiscutibile che una famiglia con un'economia personale che arriva con fatica a fine mese, priva di controllo sui propri consumi, incapace di fronteggiare imprevisti seri, impreparata a gestire gli eventi di transizione e le fasi del ciclo di vita, non riesca a vivere una vita serena e si senta perennemente esposta a ogni fragilità. L'economia personale, in questi anni, è oggetto di supporti anche pubblici, che in Italia hanno avuto esito in provvedimenti legislativi nazionali (la Legge sull'educazione finanziaria, che ha istituito il Comitato nazionale per l'Educazione Finanziaria),



norme regionali (Legge Regionale del Veneto) e protocolli e buone pratiche locali, tra le quali emerge il modello di WeMi (Welfare Milano), promosso dall'Assessorato alle Politiche Sociali, e che si basa su educatori finanziari che accompagnano i cittadini a programmare, proteggere, promuovere i propri obiettivi di vita.

Le due forme principali mediante le quali l'educazione

finanziaria è veicolata ai cittadini sono l'alfabetizzazione finanziaria, che consiste in programmi di irrobustimento culturale dei cittadini da parte delle istituzioni pubbliche e private, e che non deve sconfinare nella promozione di prodotto (tema inibito dal Codice del Consumo) e l'educazione finanziaria intesa come consulenza generica, anche qui del tutto separata dall'intermediazione. L'educazione finanziaria

personale iniziando dal budgeting e procedendo con le varie arie di bisogno. Per chi lo desidera, sono a disposizione anche portali dedicati. Nella seconda fase, i lavoratori possono richiedere un appuntamento con l'educatore finanziario e affrontare le sfide presenti e future della loro vita economica, acquisendo il controllo sulla finanza personale e prendendo le decisioni opportune. Una terza fase, di norma a cadenza annuale, prevede il monitoraggio della situazione precedente, la valutazione dei cambiamenti e l'introduzione



Uno sportello del Citizen Advice Bureau, il servizio di consulenza finanziaria gratuita del governo inglese.

Perché è l'epoca d'oro del welfare aziendale

Il ruolo delle imprese nel dare benessere ai propri lavoratori o collaboratori è da sempre più ampio del semplice scambio tra tempo, lavoro e reddito. Tra le forme di sostegno e supporto a chi lavora in azienda, la più diffusa ed affermata è il cosiddetto welfare aziendale.

Il welfare aziendale nasce nel XX secolo, laddove l'imprenditoria italiana, ed in specifico Benigno Crespi, Adriano Olivetti, Enrico Mattei, Gaetano Marzotto, le famiglie Rossi di Montelera, Pirelli e molti altri decisero che era opportuno prendersi cura dello stato generale della crescita dei propri lavoratori, offrendo prestazioni aggiuntive al reddito da lavoro in forma, ad esempio, di abitazioni, mense aziendali, cure sanitarie, asili, vacanze per i figli dei dipendenti, cultura.

L'idea alla base dei modelli di welfare aziendale è semplice: un lavoratore economicamente stabile, culturalmente attento e capace di curarsi è sereno ed il fatto di sentirsi bene (ri)genera impegno e motivazione. Si tratta, in pratica, di un circolo virtuoso: le imprese investono nel lavoratore, che ricambia partecipando di più e meglio allo sviluppo del proprio luogo di lavoro. In questo senso, è difficile distinguere tra egoismo ed altruismo, perché il welfare aziendale genera benessere in tutti gli attori, e per tale motivo è prosperato. Oggi, il welfare aziendale è sempre più diffuso, e genera continue riflessioni tra imprese, organizzazioni sindacali, terzo settore e mercato finanziario-assicurativo-previdenziale volte a migliorare il benessere dei propri lavoratori. Il welfare aziendale, inoltre, entra sempre più nella contrattazione collettiva.

I perché di questa «epoca d'oro» del welfare aziendale sono vari: c'è un nuovo senso di comunità tra impresa e clienti, un orientamento alla contrattazione collettiva che può guardare oltre il solo reddito, la consapevolezza che la vita non può essere isolata

in compartimenti stagni: chi lavora, specie in un'epoca di insicurezza collettiva, ha bisogni, paure, fragilità che si riflettono sul modo in cui si contribuisce allo sviluppo dell'impresa e sul lavoro stesso. Vi è poi la volontà e la necessità di fidelizzare risorse che hanno capacità e competenze difficili da costruire. Insomma, i motivi non mancano, e da qui il fiorire di iniziative di welfare aziendale e piattaforme di servizio, che anche grazie alle incentivazioni fiscali mettono ordine o offrono servizi in cooperazione con l'impresa.

Tra le forme di prestazioni offerte, ci sono quelle relative alla mobilità, alla salute, alla prevenzione ed alla cura, allo studio, proprio o dei propri figli, al risparmio di tempo. Più sinteticamente, ci sono aree di supporto «di base», relative all'economia, alle previdenze, alla salute, ed altre aree che appaiono meno «welfare» in senso lato, nelle quali le prestazioni (ad esempio buoni pasto o wellness) appaiono più integrazioni del reddito che risposte a bisogni dell'utenza. Le classificazioni sono molto varie, e forse sarebbe utile definire una modalità comune di lettura di quanto offerto. In questo senso, si potrebbe partire dalla grammatica del BES, Benessere Equo e Sostenibile, isolare i principali capitoli modificabili dal welfare aziendale e suddividere i servizi in supporti, ad esempio, per salute, sicurezza, istruzione e formazione, benessere soggettivo, lavoro e conciliazione dei tempi di vita, cultura, benessere economico, relazioni sociali, innovazione, ricerca e creatività, qualità dei servizi. Avremmo, in questo modo, da parte dell'utente, la chiara finalità di quanto gli viene offerto e da parte dei fornitori di servizi un'indicazione utile a comunicare il tipo di priorità e l'atteggiamento. (riproduzione riservata)

Sergio Sorgi

ria - consulenza generica - parte dal presupposto che per modificare i comportamenti economici non bastino nozioni ed istruzioni ma che ci voglia un accompagnamento del cittadino nel tempo, garantito dall'adozione di comportamenti conformi agli standard di qualità internazionali (ISO) e nazionali (UNI). Inoltre, l'educazione attiva prevede l'utilizzo di sistemi simulativi capaci di rappresentare nel tempo la vita evidenziando, in anticipo, eventuali shock futuri e supportando la buona gestione del bilancio familiare, della protezione, della fine lavoro, dei mutui e dei debiti, degli investimenti per gli obiettivi di vita (casa, studio figli ecc) dei cittadini.

Le esperienze relative a un'educazione finanziaria «che accompagna» sono molto positive e varie: c'è quella inglese che offre Consulenza Finanziaria gratuita nei Citizen Advice Bureau, quella statunitense dei Financial Empowerment Centers e quella dell'Economia Personale attuata dal Comune di Milano e sperimentata con imprese del territorio. Qui, le fasi previste sono tre: nella prima i lavoratori partecipano a incontri collettivi, che rendono consapevoli della necessità di mettere ordine alla propria economia

di eventuali correttivi.

L'inserimento dell'educazione finanziaria in azienda avviene mediante sportelli all'interno delle imprese, gestiti da risorse proprie dell'azienda, opportunamente formate e supportate, o da educatori certificati di qualità. L'educazione finanziaria non solo rappresenta una nuova frontiera del welfare, locale ed aziendale, ma si caratterizza per la trasversalità: un cittadino-lavoratore economicamente stabile, infatti, può avere accesso a servizi di cura più personalizzati, supporta meglio i figli a compiere i percorsi di studio, è facilitato nell'acquisire la propria casa, gestisce efficacemente la fine lavoro e previene shock finanziari e imprevisti della vita con maggiore forza e capacità. Lo stress finanziario, infatti, genera non solo crisi personali ma anche fenomeni quali assenteismo, presentismo (si lavora pensando ai propri problemi), continue richieste di anticipi delle proprie spettanze, turnover. Una persona economicamente stabile, diversamente, vive meglio, lavora meglio, contribuisce maggiormente alla serenità di chi gli vive accanto. Per questo, l'educazione finanziaria è sempre più al centro di attenzioni e iniziative pubbliche e private. (riproduzione riservata)