



ECONOMIA MARCHE Journal of Applied Economics

Vol. XXXVIII, No. 1, June 2019

Politiche sociali, distretti e welfare aziendale nelle Marche

L. Colletti *Università degli Studi di Perugia*

Sommario

Partendo dalle origini del concetto di Distretto industriale, fino ad arrivare alle teorie contemporanee, si propone l'analisi della regione Marche dal punto di vista del tessuto socio-economico. In particolare, viene analizzato il concetto di Distretto Industriale legato a quello di Welfare Aziendale. Nell'elaborato si descrive l'organizzazione produttiva e delle politiche sociali, presenti nel territorio marchigiano, grazie alla quale oggi le imprese ivi presenti possono dirsi portavoce del *Made in Italy* nel mondo. L'obiettivo del lavoro è indagare la presenza del welfare aziendale nelle suddette imprese ed analizzare quali misure a sostegno sono state adottate, o meno, in favore dei lavoratori. Particolare attenzione è stata data alle politiche sociali, attive nel processo di crescita regionale, interconnesse con il territorio e con le iniziative di welfare aziendale. Vengono, infine, proposti casi di alcune tra le più famose imprese locali, appartenenti ai distretti, leader nel loro settore di mercato.

Classificazione JEL: *L6, Z13*

Parole Chiave: *Manifattura, Capital sociale, Social network, Industria*

Affiliations and acknowledgements

Laura Colletti, Terni, lauracolletti1@gmail.com. Questo studio è una sintesi tratta dalla mia tesi di laurea magistrale in Politiche Sociali, dal titolo “Politiche sociali, distretti e welfare aziendale nelle Marche,” Università degli studi di Perugia. Un sentito ringraziamento al mio compagno Roberto e alla mia famiglia, al professor Sergio Sacchi per tutta l’attenzione e la cura con cui ha seguito il mio percorso e alla dott.ssa Maria Cristina Bosisio per avermi ispirato l’interesse alle dinamiche territoriali delle politiche sociali nelle Marche.

Suggested citation

Colletti, L. (2019), Politiche sociali, distretti e welfare aziendale nelle Marche, *ECONOMIA MARCHE Journal of Applied Economics*, XXXVIII(1): 59-72.

1 I distretti industriali: origine e discorso italiano

Il concetto socio-economico di Distretto Industriale è stato delineato per la prima volta, in Inghilterra, ad opera dell'economista Alfred Marshall, nella pubblicazione *Principles of Economics* del 1890. I sistemi distrettuali più famosi studiati dall'autore sono quelli di Sheffield e Solingen riguardanti il settore della metallurgia e quelli del Lancashire riguardanti il settore tessile.

Il tema del «distretto industriale» è un oggetto di studio multidisciplinare, basato su elementi comuni: la centralità dell'uomo nel distretto, dove svolge le sue relazioni sociali, le sue attività lavorative, il suo spostamento e attaccamento al territorio; l'organizzazione, sia sociale che economica, a livello locale, come viene organizzata l'attività industriale nei distretti e le forme sociali aggregative ivi presenti.

La capacità del distretto industriale di formarsi, svilupparsi ed innovarsi in un territorio, richiama l'attenzione su una molteplicità di variabili che richiedono l'uso di diversi strumenti di osservazione, a partire dall'analisi della comunità locale che coinvolge gli aspetti di vita e lavoro, in ambito istituzionale e sociale.¹

Questo paradigma teorico in origine di controtendenza, sposta l'attenzione dall'impresa, come unità d'indagine a sé stante, all'ambiente socio-territoriale nel quale il processo produttivo si svolge, che diventa così la vera unità di produzione (Becattini, 2000).

I distretti industriali hanno in comune la presenza di una comunità locale attiva e con un forte attaccamento al territorio; di enti istituzionali, quali le pubbliche amministrazioni, presenti come soggetti attivi nell'incentivare lo sviluppo locale; infine di varie forme di associazionismo imprenditoriale.

Dall'originale definizione marshalliana si può riportare una sintesi del concetto di distretto industriale, in cui si definisce il distretto a partire dalle economie esterne di localizzazione, costituite da imprese legate tra loro da rapporti di collaborazione (Becattini, 2000).

La visione di Alfred Marshall era di tipo cooperativista e per questo motivo si distaccò apertamente da quella predominante "forte" di Adam Smith, ponendosi in contrapposizione con essa (Salsano, 2002), per Zanotti le imprese marshalliane potevano operare in forme di collaborazione verticale ed orizzontale (ossia nello stesso settore di mercato o attraverso rapporti gerarchici della catena produttiva) pur mantenendo il loro profitto economico, era un tipo di collaborazione e cooperazione a vantaggio del profitto (Zanotti, 2014).

La forma di lavoro collaborativo e cooperativo, intesa da Marshall all'interno dei distretti industriali, era chiaramente una forma di responsabilizzazione del ruolo di ogni partecipante all'attività produttiva e una presa d'atto delle possibilità di guadagno economico addizionali rispetto ad una semplice concorrenza delle singole imprese del territorio (Zanotti, 2014).

Alfred Marshall osservò, nei contesti dei distretti industriali della sua epoca, un fenomeno che chiamò *Industrial Atmosphere*, questo concetto descrive l'atmosfera industriale come un "modulo caratterizzato dalla presenza, in una determinata area geografica, di una popolazione organizzata di imprese che costituisce una fonte di risorse e di conoscenze dell'industria" (Salsano, 2002).

Il distretto industriale originariamente nasce in contrapposizione al taylor-fordismo ma è proprio con la crisi di questo paradigma dominante, dovuto ai cambiamenti socio-economici che subentra un approccio della scienza economica consapevole che per analizzare il contesto in cui

¹ Il distretto industriale è principalmente una forma di organizzazione produttiva e per tale ragione di pertinenza degli studi economici, non si possono però ignorare le influenze che ha tale forma di produzione sulla vita e l'organizzazione sociale della comunità che vive e collabora nel territorio del distretto.

si inserisce il mercato occorre ricercarne le variabili socio-culturali e istituzionali presenti nei contesti locali di produzione, per coglierne le differenze e le peculiarità dell'insieme di valori che vi risiedono e che ne influenzano il modo di organizzare la produzione (Brusco, 2008).

La società occidentale, quindi, diviene sempre più complessa e si diversificano i consumi, tutto ciò comporta una specializzazione produttiva e una pretesa di crescente qualità da parte dei consumatori. La fattura di qualità, per questo motivo, richiede che i lavoratori siano partecipi ed attivi, creativi e responsabili (Brusco, 2008).

Giacomo Becattini ha riportato all'attenzione la figura di Marshall per il valore che egli riconosceva alla comunità locale e che lo stesso autore assegna al nostro territorio. Il pensiero contemporaneo di Becattini è fondamentale per osservare i distretti industriali italiani, egli ha analizzato la singolarità del fenomeno nel nostro Paese, che definisce come impossibile da replicare altrove (Becattini, 2000). Il distretto becattiniano è formato da una comunità locale legata dalla medesima provenienza socio-culturale dove le imprese e le istituzioni operano (Becattini, 2000). In questa ottica, si pone l'accento sull'importanza dello sviluppo del territorio a livello locale come nutrimento e carattere del distretto industriale perché gli fornisce l'insieme di elementi che rendono i prodotti di quel dato luogo distinti per: qualità, creatività e innovazione, pur se appartenenti ad una stessa categoria merceologica esistente nella produzione di un altro distretto sito in un altro territorio (Becattini, 2000). Elemento fondamentale è, altresì, la partecipazione delle istituzioni per poter valorizzare i punti di forza del territorio ed il capitale sociale (Salsano, 2002).

In sostanza l'approccio allo sviluppo economico nei contesti dei distretti industriali deve essere multidisciplinare (Becattini, 2000). La concezione marshalliana, ad oggi, è di indubbia attualità essendo spesso citata o ripresa per osservare lo sviluppo imprenditoriale di territori, tra cui il nostro Paese, ricchi di piccole e medie imprese manifatturiere.

L'Italia, infatti, a partire dal secondo dopoguerra e negli anni del boom economico, '50 e '60, ha visto crearsi le condizioni favorevoli per la formazione di un tessuto territoriale ricco di piccole e medie imprese collegate tra loro in una rete di distretti industriali, i quali, specialmente intorno agli anni '60, hanno iniziato a produrre sviluppo ed ancora oggi sono elemento di traino per l'economia nazionale. Si aggiunge a questo quadro una vicinanza territoriale tra centri di ricerca e pmi, appartenenti ai distretti industriali, ciò ha fatto sì che si potessero integrare innovazione e nuove tecnologie all'interno della catena produttiva. Un aspetto, questo, sicuramente positivo se si considera anche la vicinanza residenziale del personale impiegato nelle aziende e l'aspetto collaborativo della rete sociale, comunitaria (Becattini, 1998).

Sotto il profilo aziendale, le imprese all'interno del sistema di collaborazione, infatti, sono spinte alla competizione che in questo caso non fa che stimolare l'innovazione e il miglioramento continuo, si può per certo considerare questa una forma di rivalità costruttiva. Riguardo l'aspetto territoriale, gli elementi costitutivi dello sviluppo locale, nelle aree dei distretti industriali, si delineano per un metodo di lavoro e un'organizzazione legata ad elementi economici fondati su legami sociali (Salsano, 2002).

A partire dagli anni '80, si definiscono le caratteristiche endogene ed esogene dei territori in cui sono sorti e si sono sviluppati i distretti. In special modo, in estrema sintesi, gli elementi più importanti sono gli aspetti endogeni, tra i quali: la de-verticalizzazione del ciclo produttivo, in favore di un modello reticolare che inevitabilmente frammenta la catena produttiva, traendo vantaggio dalle singole fasi adattabili e scomponibili in base ai cambiamenti delle richieste del mercato o delle nuove tecnologie; l'importanza della conoscenza del prodotto, del know-how locale fortemente radicato a significare una vera e propria cultura di ciò che viene prodotto, con effetti estremamente positivi sulla qualità e l'innovazione; infine, la rivalità tra imprese dello

stesso territorio che ne stimola lo sviluppo locale e la crescita. Negli anni successivi, fino ai giorni nostri, i distretti industriali italiani si sono dovuti confrontare con i cambiamenti globali e la crescente competizione tra settori produttivi appartenenti alla stessa area merceologica o ad aree affini. Per questo motivo, l'attenzione è stata rivolta in primo luogo alla qualità, per potersi distinguere e competere avendo di base un fondo di ricchezza fatta di saperi e cultura locale, difficilmente riproducibile o imitabile all'estero, sia per quanto riguarda lo stile dei prodotti che la tecnica di produzione (Lazzarini e Santagati, 2004; Salsano, 2002).

Per rilevare la presenza dei distretti industriali in Italia, si è storicamente partiti dagli studi sul sistema produttivo locale, fatti da Gioacchino Garofoli, che si basa su due aspetti importanti: divisione sociale del lavoro; base socio-istituzionale che consente quella particolare forma organizzativa (Garofoli, 1999). Fabio Sforzi si è occupato della definizione e del metodo di rilevazione dei sistemi produttivi, classificati in sistemi locali del lavoro e delineano l'origine e lo sviluppo nella sua opera. Per l'autore i primi studi sui Sistemi locali del lavoro si intrapresero intorno agli anni '80, in base ai dati del quesito sul pendolarismo, per la prima volta inserito nel censimento del 1971, la pendolarità era intesa per motivi di studio e lavoro (ISTAT, 1997).

Nel 1986, con uno studio che univa le risorse dell'Istat e l'ente di ricerca Irpet con l'Università inglese di Newcastle upon Tyne, si perfezionò l'indagine sul territorio, basandosi su aspetti nuovi ed interessanti che non erano stati ancora considerati unitamente, fino a quel momento, ed erano volti ad osservare il legame esistente tra il territorio e le persone che in esso svolgevano le attività quotidiane di vita. Dello studio Istat-Irpet, Sforzi riporta i requisiti dei sistemi locali del lavoro: "livello di autocontenimento; geograficamente plausibili sull'intero territorio nazionale; configurano il maggior numero di sistemi locali possibili" (ISTAT, 1997).

Vengono poi attuati provvedimenti che, per la prima volta, a partire dagli anni '90, si identificano con chiarezza misure e caratteri dei sistemi produttivi locali, riassunti nell'approfondimento l'Istat, con la Legge n. 317 del 1991 e D. m. 21 aprile 1993 di attuazione della prima, mostra i parametri di riferimento per l'identificazione dei distretti industriali da parte delle regioni, attraverso l'analisi dei sistemi locali. Per riconoscere i distretti industriali vengono forniti degli elementi comuni come ad esempio la grandezza dell'impresa e della piccola impresa, da un massimo di 250 addetti ad un minimo di 50 dipendenti.² Importante, da questo punto di vista, l'art. 36 della legge che definisce i distretti industriali.

La Raccomandazione della Commissione 3 aprile 1996, 96/280/CE in materia di "Definizione delle piccole e medie imprese" e la Raccomandazione della Commissione 6 Maggio 2003, 2003/361/CE in materia di "Definizione delle microimprese, piccole e medie imprese".

Con la Legge n. 140 del 1999 si semplifica il Decreto del 1993 e si introduce il concetto di "sistema produttivo locale." Da considerare è anche la delibera Cipe del 3 maggio 2001; infine, con la Legge n. 366 del 2005, l'Istat evidenzia nella normativa una volontà di semplificazione delle definizioni (ISTAT, 2015).

Il riconoscimento normativo dell'importanza che hanno a livello territoriale i sistemi locali del lavoro, ed in essi i distretti industriali, è un chiaro segno da parte del legislatore della presa di consapevolezza riguardo la rilevanza che ha l'aggregazione sullo sviluppo locale, allo stesso tempo dà sufficiente libertà d'azione grazie alla forma associativa e alla formazione di nuovi sistemi collaborativi tra le micro, piccole, medie e grandi imprese (ISTAT, 2015).

² In Coppola e Mazzotta (2012, p. 36) si precisa l'attuale grandezza delle micro, piccole, medie e grandi imprese, "secondo le indicazioni dell'Unione europea, le imprese con 1 fino a 9 addetti sono microimprese, quelle con 10 fino a 49 addetti sono piccole, da 50 a 249 sono medie imprese e quelle con 250 e più addetti sono grandi."

Entrando nel merito della metodologia di ricerca utilizzata per l'individuazione dei distretti industriali, in Italia, si distinguono l'approccio quantitativo: composto dal criterio statistico Sforzi; dall'algoritmo di Iuzzolino e dal criterio amministrativo; e quali-quantitativo: composto da varie ricerche ad opera di fonti ufficiali (Coppola e Mazzotta, 2012).

Si può concludere con il pensiero di Giacomo Becattini affermando che egli auspicava, prima del nuovo millennio, una politica più vicina ai bisogni delle istanze territoriali, per valorizzarne le caratteristiche ed i punti di forza. Egli proponeva "più concorrenza e più cooperazione a livello locale, dentro un quadro nazionale mirato alla creazione di molte economie di sistema" (Becattini, 1998).

2 I distretti industriali marchigiani

Discendendo dal discorso sui distretti industriali in Italia, verranno ora considerati i distretti industriali della regione Marche, attraverso la ricostruzione del loro sviluppo economico e della loro ripartizione territoriale.

La vocazione industriale della regione è piuttosto recente, in quanto è solo dalla seconda metà del XX secolo che si è passati da una cultura prettamente rurale ad una manifatturiera e industriale (Chiapparino, 2008). Grazie a fattori endogeni del territorio, negli anni successivi alla seconda guerra mondiale, si è venuta a creare una rete di elementi caratterizzanti i distretti industriali, per citarne alcuni: la famiglia estesa, i redditi provenienti da diverse attività lavorative, esperienze crescenti nel settore manifatturiero e non da ultimi i fattori culturali. Il territorio, composto da piccole e diffuse realtà urbanistiche, ha favorito indubbiamente lo sviluppo di tradizioni artigiane e manifatturiere che hanno dato vita ad una rete produttiva distrettuale con diverse specializzazioni (*ibidem*).

Grazie agli studi ad opera dell'Osservatorio Regionale, si può ricostruire il percorso della regione Marche nel suo sviluppo socio-economico (Montanini e altri, 2017): come nel resto d'Italia c'è stata una accelerazione da metà degli anni '60 fino agli anni '80, poi un rallentamento dovuto, nel decennio successivo, all'ingresso di nuovi *competitor* dall'Europa Orientale ed Asia.

Dopo il lungo periodo di crisi del settore moda del 2000 e la recessione nazionale iniziata nel 2008, si arriva infine, ai giorni nostri ad una diversificazione della produzione tuttora ancorata alla forma del distretto tradizionalmente inteso. Si può dedurre che perduri in modo evidente quello che viene definito l'"effetto distretto" (Blim e altri, 2015).

Parlando del territorio, la regione Marche, in base all'ultimo Censimento generale della popolazione e delle abitazioni del 2011, Istat, si estende per una superficie territoriale di 940.137,55 ettari, per un totale di 9.401,38 kmq, contando una popolazione residente di 1.541.319,00 persone e una densità abitativa di 163,95 abitanti per kmq. Dei 141 distretti industriali italiani, individuati con l'ultimo Censimento sull'industria ed i servizi del 2011 Istat (ISTAT, 2015), 19 distretti industriali sono appartenenti alla regione Marche, e rappresentano l'8,7% dell'occupazione nazionale manifatturiera, per un totale di 410.647 addetti, di cui 130.823 sono addetti manifatturieri, afferenti alle aree del *Made in Italy*.

Per l'Osservatorio nazionale distretti italiani, nel Rapporto 2014, I e II parte, i distretti industriali delle Marche con i rispettivi settori di specializzazione produttiva sono:

- *Abbigliamento e accessori moda*: Distretto del cappello di Montappone e Massa Fermana (FM), Distretto delle calzature di Fermo (FM), Distretto pelli, cuoio e calzature di Civitanova Marche (MC), Distretto tessile-abbigliamento di Urbania, Sant'Angelo in Vado, Pergola, Sassocorvaro (PU).

- *Agroalimentare*: Distretto agroindustriale di San Benedetto del Tronto (AP).
- *Automazione meccanica*: Distretto della meccanica fabrianese (AN), Distretto industriale plurisetoriale di Recanati (MC), Osimo, Castelfidardo (AN).
- *Arredo casa*: Distretto del legno e mobili di Pesaro, Fossombrone, Piandimeleto (PU).

L'organizzazione delle imprese in forma distrettuale copre in modo capillare l'intero territorio regionale. Sono da considerare, però, diverse difficoltà nell'avere dati univoci per la catalogazione dei distretti industriali, dipende dal criterio di rilevazione utilizzato, una discrezionalità che non permette un facile confronto. Per questi motivi risultano nella regione Marche 19 distretti industriali secondo le fonti Istat e 8 secondo l'Osservatorio nazionale distretti italiani.

Nel territorio sono presenti diversi elementi che ruotano attorno al sistema produttivo locale e fanno da collegamento con gli enti pubblici e privati, una rete che si è venuta a creare grazie alla possibilità di usufruire dei fondi pubblici. I diversi elementi, sono legati tra loro da un circuito di relazioni territoriali che vedono legati in modo intrinseco: la Regione; i fondi regionali, nazionali, comunitari; i progetti di ricerca, qualità e innovazione, internazionalizzazione; il sistema produttivo locale; le PMI, altri soggetti privati e pubblici; il Coico³, Comitati di indirizzo e coordinamento (Cresta, 2008). Questo circuito virtuoso permette lo sviluppo di progetti e iniziative da cui i distretti traggono vantaggio in termini di ricerca e sviluppo, innovazione e qualità, grazie anche alla collaborazione con l'Università ed i centri di ricerca del territorio. Possono collaborare con il COICO soggetti pubblici e imprese private, anche individuali. Il fine della progettualità così coordinata è quello di sfruttare al meglio le risorse per implementare i "fattori critici di competitività: ricerca industriale, ricerca pre-competitiva e trasferimento tecnologico; internazionalizzazione e promozione; qualità e innovazione" (*ibidem*).

A conferma di quanto sia importante questo *network* territoriale, oggi "le Marche sono la regione in cui è maggiore il peso del manifatturiero sull'occupazione totale in Italia" con, in più, un forte orientamento all'uso delle nuove tecnologie dell'informazione ICT (Blim e altri, 2015).

3 Politiche sociali nella regione Marche e welfare aziendale

Prima di descrivere la struttura delle Politiche sociali e gli interventi intrapresi ad opera della Regione Marche è necessario spiegare brevemente cosa siano e da cosa discendano.

Attraverso la nozione di "politiche sociali" possiamo giungere ai singoli tipi di intervento pubblico attivati sul territorio, questo discorso, si inserisce nell'ampio concetto di Welfare State, che nella sua classica definizione "rappresenta un insieme più complesso di scelte e strumenti pubblici in grado di garantire un ampio grado di copertura e di tutele rispetto ad alcuni rilevanti rischi sociali" (Campanini, 2013).

³ Il COICO è il Comitato di indirizzo e coordinamento, istituito con Deliberazione della Giunta regionale n. 3260 del 1999 in materia di "Direttive per l'istituzione dei comitati di indirizzo e coordinamento nelle aree a valenza distrettuale (COICO)". "I COICO sono composti da rappresentanti dei soggetti istituzionali e da soggetti privati che svolgono attività di produzione, di servizio e simili, (imprese associazioni di categoria, organizzazioni sindacali più rappresentative, centri servizi, centri di ricerca, ecc.); hanno il compito principale di elaborare il Programma di sviluppo delle aree a valenza distrettuale in congruenza con il Programma Regionale di sviluppo (PRS) e il Piano di Inquadramento Territoriale (PIT) ed è finalizzato a sviluppare [...] il Piano Pluriennale di attività e di Spesa (PPAS), il Piano di Inquadramento Territoriale (PIT) ed i Piani Territoriali di Coordinamento provinciali, la struttura economica, sociale e produttiva esistente nei distretti, nel rispetto di un'ottica di sistema" (*ibidem*).

Spesso legato al termine Welfare State viene indicato anche il Welfare mix, termine con cui si indica il “modello di intervento misto pubblico-privato in cui il ruolo delle istituzioni non è soltanto quello di programmare interventi ed erogare prestazioni, bensì anche di sostenere un vasto insieme di attori privati [...] e promuovere la loro azione volta ad allargare i confini della cittadinanza e arricchire la portata delle Politiche Sociali” (*ibidem*).

La nozione di Welfare mix, a sua volta, discende dal principio di Sussidiarietà orizzontale, presente nel nostro ordinamento giuridico con l'articolo 118 della Costituzione, come sancito dalla riforma del Titolo V avvenuta nel 2001, la sussidiarietà si prevede distinta in due accezioni: verticale ed orizzontale. Con la prima, la norma dice che “le funzioni amministrative sono attribuite ai Comuni salvo che, per assicurarne l'esercizio unitario, siano conferite a Province, Città metropolitane, Regioni e Stato, sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza.” Con la seconda lo “Stato, Regioni, Città metropolitane, Province, Comuni favoriscono l'autonoma iniziativa dei cittadini, singoli e associati, per lo svolgimento di attività di interesse generale, sulla base del principio di sussidiarietà” (Campanini, 2013).

La sussidiarietà, quindi, dà risalto alla centralità della dimensione locale del welfare e stimola la condivisione delle strategie di politica sociale con i soggetti del territorio, sia pubblici che privati “for profit e non profit.” Da questo quadro emerge l'importanza del rapporto di interazione reticolare a livello locale. Così, nello scacchiere pubblico-privato si inserisce anche il Welfare aziendale, di nostro interesse perché nella forma che ha assunto oggi, coinvolge trasversalmente le istituzioni pubbliche, gli enti di categoria e le imprese del territorio.

Il Welfare aziendale è una forma di welfare parallelo a quello tipicamente statale, si è sviluppato tra le imprese private, da imprenditori sensibili alle problematiche dei lavoratori e del proprio territorio, per far fronte ai bisogni sociali ed economici dei dipendenti. L'uso di questo strumento si è manifestato maggiormente per fronteggiare periodi di crisi economica ma anche per migliorare la produttività e la soddisfazione dei lavoratori. Infatti, oggi “larga parte dell'offerta aziendale si orienta verso il bilanciamento dei tempi di vita e lavoro e la tutela della genitorialità: la conciliazione vita-lavoro è una delle principali aree di welfare aziendale. Ci sono poi l'assistenza sanitaria e i contributi previdenziali, la tutela della salute, le misure di sostegno al reddito e gli interventi in tema di formazione ed istruzione” (Grandi, 2014).

Accanto alle Politiche sociali e agli interventi di welfare pubblico, il legislatore ha introdotto misure di welfare aziendale⁴ per le aziende che volessero usufruire di agevolazioni fiscali con l'introduzione di servizi e prestazioni utili ai dipendenti. Grazie alla recente normativa nazionale, il welfare aziendale viene inserito a pieno titolo nella nostra legislazione con la Legge 11 dicembre 2016, n. 232 “Legge di Bilancio 2017”; Legge 27 dicembre 2017, n. 205 “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020.”

La Regione Marche, forte di una solida programmazione sociale di interventi e servizi, ha accolto nei suoi strumenti anche forme di secondo welfare, inserite nei progetti a favore delle imprese, per sostenere la crescita del territorio e stimolare la formazione di network di collaborazioni tra aziende ed enti locali, con il supporto dei sindacati, degli enti datoriali e degli enti di promozione sociale. Si veda a questo proposito, nell'ambito delle pari opportunità, i progetti regionali per le imprese⁵, riguardanti la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Diviso per Ambiti Territoriali Sociali, il territorio regionale offre un'organizzazione dei servizi capillare ed attenta alle istanze dei cittadini che ne sono beneficiari. In capo a ventuno aree la

⁴ Si veda la Legge di Bilancio 2017 n. 232, pubblicata l'11 dicembre 2016 e la Legge di stabilità 2018, n. 205, pubblicata il 27 dicembre 2017.

⁵ Un esempio: il progetto “Maternità come opportunità”, nel settore Pari opportunità della Regione Marche.

Regione organizza le politiche di intervento sociale che sono: Adozione e affido; Anziani; Barriere architettoniche; Comunità Rom, Sinti e Caminanti; Contrasto al disagio sociale; Dipendenze patologiche; Disabilità; Disagio giovanile; Fondo sostegno affitti; Giovani; Immigrazione; Infanzia e adolescenza; Pari opportunità; Disposizioni per la tutela delle persone sottoposte a provvedimenti giudiziari; Povertà; Prostituzione e tratta di esseri umani; Sostegno alla famiglia; Servizio civile; Terzo settore; Strutture sociali; Osservatorio politiche sociali.

Osserveremo i casi di Welfare aziendale delle Marche: dal punto di vista delle imprese, prevalentemente appartenenti ai distretti industriali ed il *network* tra la Regione, gli enti sindacali, gli enti datoriali, il Terzo settore e le imprese del territorio, impegnati nella creazione di nuove forme di welfare aziendale.

4 Casi di Welfare aziendale nei Distretti industriali delle Marche

Riguardo la struttura produttiva del distretto industriale, Giacomo Becattini (1998) ricorda che è presente nell'uomo il bisogno d'integrazione sociale, questo spiega l'origine spontanea della forma distrettuale come organizzazione delle imprese, in questo caso marchigiane. I distretti industriali delle Marche, nati da tradizioni manifatturiere antiche hanno saputo sposare le innovazioni ed i cambiamenti tecnologici, diventando fiore all'occhiello del Made in Italy.

La rete di imprese distrettuali, della regione, ha mostrato di avere un solido capitale sociale ed un forte legame con il territorio. Approfondendo il tema del welfare aziendale, sono emerse esperienze messe in atto da imprese d'eccellenza, di seguito ne citiamo alcuni illustri esempi che sono solo la punta dell'iceberg del loro grande impegno sul territorio, i dati sono tratti dal lavoro dell'Osservatorio Nazionale Distretti Italiani ed altre fonti editoriali di seguito citate:

Loriblu, NeroGiardini e Tod's, appartenenti al distretto industriale calzaturiero del fermano-maceratese⁶, sono inserite in un territorio che ha visto le prime testimonianze di manifattura della scarpa nel Rinascimento, attualmente è un settore aperto all'innovazione tecnologica che affianca l'antica sapienza dei maestri artigiani. Questo distretto conta la presenza di 3.575 imprese e 29.164 addetti totali è uno dei più popolosi della regione Marche.

Proprio come una grande famiglia, nell'azienda Loriblu⁷ è viva l'attenzione verso i dipendenti e le loro famiglie e verso l'occupazione giovanile, accanto all'etica professionale, sono presenti interventi di welfare aziendale. Il più importante contributo di welfare presso Loriblu è in favore delle donne, che rappresentano la maggioranza dei dipendenti dell'azienda. I principali esempi sono il "Progetto Salute", i progetti formativi con le scuole, i progetti per riportare il lavoro nelle zone del cratere del terremoto, ecc.⁸

Nero Giardini⁹, brand della Bag srl, è un'azienda che offre ai dipendenti e al territorio importanti servizi di welfare aziendale oltre che iniziative di responsabilità sociale: l'asilo nido

⁶ Per la descrizione del distretto industriale fermano-maceratese, del distretto industriale plurisetoriale di Recanati-Osimo-Castelfidardo e del distretto industriale della meccanica fabrianese la fonte è disponibile a: <http://www.osservatoriodistretti.org/> e Osservatorio Nazionale Distretti Italiani – Rapporto 2014.

⁷ Fonte: disponibile a https://www.loriblu.com/it_eur/home/azienda/.

⁸ Fonte disponibile a:

http://www.repubblica.it/economia/2016/12/17/news/loriblu_e_patrizia_pilotti_la_regina_delle_scarpe-154285633/.

⁹ Sulla storia dell'imprenditore e della sua azienda la fonte è disponibile a:

<http://www.economiaitaliana.it/it/articolo.php/Bracalente-chi-Diamine-NeroGiardini-Protagonista-nelle-calzature-e-dintorni?LT=IMPRE&ID=14698&ARCHIVIO=1>.

per i figli dei dipendenti, un centro di aggregazione per bambini, la mensa e la palestra aziendali; promuove e finanzia il Corso triennale di formazione professionale “Artigianelli” presso l’Opera Don Ricci di Fermo, infine la ricostruzione della Chiesa di S. Gregorio all’Aquila, (inaugurata nel 2010) affidata alle imprese abruzzesi, proprio per aiutare l’economia locale.

La Tod’s spa¹⁰ a favore del welfare aziendale, possiamo affermare che è stata una delle prime aziende italiane ad adottarlo, mettendo a disposizione un asilo per i figli dei dipendenti, una palestra e una biblio-mediateca. Ad oggi viene offerto anche un rimborso sulle spese sanitarie e sui libri di scuola dei figli dei dipendenti, inoltre viene redistribuita tra i dipendenti una percentuale dell’utile netto fatturato ogni anno. A dimostrazione del forte senso di solidarietà e responsabilità sociale dell’azienda, è presente un’assicurazione sanitaria, è stato creato un centro di aggregazione giovanile, dove i ragazzi sono seguiti nello studio e possono fare sport. Nel 2017 arriva l’accordo sindacale con la Cgil segno di una nuova fase aziendale che si sta aprendo alla contrattazione.

L’esperienza della nota impresa sartoriale Lardini¹¹, situata nel distretto industriale plurisettoriale di Recanati-Osimo-Castelfidardo, il distretto con un totale di 371 imprese e 3.078 addetti è divenuto famoso per la produzione di fisarmoniche ed ha poi incluso “illuminotecnica, fotovoltaico, telecomunicazioni avanzate, giocattoli intelligenti, strumenti musicali, lavorazione metalli e pietre preziose, articoli da regalo, articoli religiosi, apparecchiature elettroniche e componentistica, materie plastiche, circuiti stampati, abbigliamento, turismo.”¹² Come raccontato da Santoni (2016b) “in Lardini vi è una considerazione particolare alla cura delle relazioni con tutti gli stakeholder dell’impresa: sia quelli interni, i dipendenti e i sindacati, che quelli esterni, il territorio e la comunità locale.” La sensibilità dell’azienda verso il suo territorio ha permesso di investire in numerose attività filantropiche, ne citiamo alcune: iniziative benefiche, attività culturali, sportive (come la sponsorizzazione delle squadre di calcio e pallavolo di Filottrano). Per quanto riguarda in particolare il welfare aziendale, nel 2015, viene firmato l’accordo con i sindacati Cisl e Cgil, garantendo: flessibilità nell’orario di lavoro per le donne appena uscite dalla maternità; posti riservati nell’asilo comunale per i figli dei dipendenti; un fondo pensione integrativo chiamato Previmoda ed il fondo integrativo sanitario con l’ente Sanimoda; ferie solidali da donare a colleghi in difficoltà; un consulente del lavoro per aiutare i dipendenti ed infine convenzioni con attività commerciali per avere sconti vantaggiosi (Santoni, 2016b). Tutto questo testimonia quanto l’azienda Lardini sia attenta al rapporto e al benessere dei dipendenti, per mantenere un clima di collaborazione e produttività sempre alto.

Ariston Thermo, sviluppatasi nel distretto della meccanica fabrianese, conta la presenza di un totale di 372 imprese e 13.987 addetti, vi si producono principalmente elettrodomestici con famosi *brand*, tra i principali ci sono: Indesit Company e Antonio Merloni e cappe aspiranti con i seguenti marchi Faber, Best, Elica e Tecnowind. L’azienda situata a Fabriano, nasce negli anni ‘30 ad opera di Aristide Merloni che fonda le industrie Merloni¹³, nel 2005 prende il nome di Ariston Thermo specializzandosi principalmente in comfort termico, prodotti, sistemi e servizi per il riscaldamento dell’acqua e degli ambienti domestici. L’impegno della Ariston verso i dipendenti ed il territorio si manifesta attraverso diverse iniziative: l’azienda sostiene l’asilo bilingue italo-inglese di Fabriano, nato da un’idea di Francesco Merloni, della fondazione Merloni, che offre un orario prolungato per aiutare i suoi lavoratori a conciliare i tempi di lavoro e cura dei figli. Il resto delle scelte della Ariston riguardano prevalentemente forme di

¹⁰ La storia dell’azienda Tod’s è disponibile alla fonte: <https://www.todsgroup.com/it/group/history>.

¹¹ La storia e lo sviluppo dell’azienda sono disponibili a <http://www.lardini.it/chi-siamo/lardini-oggi/>.

¹² Fonte disponibile a: <http://www.osservatoriodistretti.org/node/317/anagrafica-analitica>.

¹³ La storia dell’azienda e’ disponibile a <http://www.aristonthermo.com/it/Il-Gruppo/la-nostra-storia>.

responsabilità sociale, in Italia e nelle sedi estere. A tutti molto caro è il progetto “Rinasco – Salvare l’Appennino” per valorizzare le energie presenti e riorganizzare comunità ed economia locali; in collaborazione con la Cisl Marche, l’assunzione a tempo indeterminato di nuove risorse nel periodo post-sisma che ha colpito gravemente il centro Italia, questo per evidenziare la sensibilità dell’azienda alle problematiche del suo territorio, specialmente in momenti di crisi.

Angelini, un’azienda delle Marche non appartenente ai distretti industriali che ha come le altre una storia simile: una nascita in piccolo, la grande forza di volontà dei fondatori, scelte imprenditoriali coraggiose e una rapida ascesa su scala nazionale e mondiale, ha anch’essa introdotto elementi di welfare aziendale al suo interno.

L’azienda Angelini¹⁴, nel corso degli anni, ad accompagnare il percorso di sviluppo della Angelini, è stata la presenza di efficaci campagne di comunicazione pubblicitaria, l’azienda ha investito molto in termini di immagine e visibilità dei prodotti in commercio.

L’azienda farmaceutica, parallelamente alla grande offerta produttiva e alla sua internazionalizzazione, ha sempre tutelato gli interessi dei suoi dipendenti valorizzandoli, l’intento della dirigenza è fidelizzare i dipendenti ed avvicinarli cercando di capire le loro necessità. L’azienda ha introdotto misure di previdenza complementare e sanità integrativa, aderendo ai fondi Fonchim e Faschim, offrendo un contributo aggiuntivo per la previdenza ed invece coprendo completamente il costo per l’assicurazione sanitaria dei dipendenti e delle loro famiglie, iscritte (Santoni, 2016a). Sempre per le famiglie sono presenti: una convenzione con un asilo nido di Ancona; un fondo di solidarietà ed una borsa di studio per i figli dei dipendenti. Con il nuovo contratto integrativo aziendale per il 2017-2019¹⁵ tra le misure di welfare aziendale decise, le più importanti sono: maternità facoltativa con indennità, permessi per i papà; eliminazione delle barriere architettoniche; *flexible benefit* un valore economico da spendere in servizi per la famiglia, sostegno al reddito ecc.; infine, il premio di partecipazione di un valore molto al di sopra della media del settore (*ibidem*).

Le aziende, pur appartenendo a settori produttivi molto differenti tra loro: le prime di origine manifatturiera e promotrici del *Made in Italy*, le ultime afferenti al settore industriale della meccanica e della farmaceutica, hanno tutte in comune l’essere nate da una forma d’impresa a gestione familiare che nel corso degli anni ha sviluppato forme d’adattamento ai cambiamenti economico-sociali del Paese, accettando anche le nuove sfide della globalizzazione.

Nei periodi di benessere alternati a periodi di crisi economica che l’Italia ha vissuto dal secondo dopoguerra ad oggi, il comun denominatore delle aziende portate ad esempio è stato un forte legame con il territorio e con i propri dipendenti. L’attenzione ai bisogni dei lavoratori è dovuta probabilmente al fatto che gli stessi imprenditori siano partiti da zero e abbiamo costruito con le proprie forze e con le scelte giuste, aziende divenute famose nel mondo.

Le azioni di welfare aziendale, appena citate, sono dapprima d’iniziativa prettamente interna alle aziende, quindi di forma unilaterale (cioè, in base alle scelte degli imprenditori) e solo secondariamente le aziende si sono unite alle sigle sindacali affrontando forme di contrattazione collettiva, va aggiunta la proliferazione dell’offerta fatta dai *provider* di welfare aziendale, ad esempio gli asili convenzionati, le assicurazioni, le cooperative sociali ed il terzo settore in genere.

¹⁴ La storia e ascesa dell’azienda sono disponibili a: <https://www.angelini.it/wps/wcm/connect/it/Home/Chissiamo/Il-Gruppo/La-storia/>.

¹⁵ La fonte è disponibile a: <https://cislmarche.it/notizie/angelini-acraf-firmato-contratto-integrativo-aziendale-2017-2019-femca-cisl-34-e-39-il-risultato-di-relazioni-sindacali-corrette-e-rispettose-34>.

I casi riportati non hanno la pretesa di illustrare la situazione regionale nella sua totalità ma mostrano modi vincenti di intendere l'impresa e con essa il welfare aziendale e per questo possono essere prese d'esempio.

5 Conclusioni

Concludendo, si inseriscono in modo efficace alcune azioni recentemente svolte in favore delle aziende su istanza degli enti di categoria in collaborazione con le istituzioni ed il Terzo settore.

Il primo caso: riguarda la firma del protocollo d'intesa nelle Marche tra Confartigianato e Confcooperative, frutto del dialogo tra i due enti iniziato nel 2017, per erogare servizi agevolati ai soci.

Il secondo caso: "Confindustria Card-Evolve"¹⁶, un progetto realizzato da Confindustria Ancona, probabilmente il primo in Italia, come orgogliosamente descritto da Filippo Schittone, direttore dell'ente. Basato sull'uso di una piattaforma tecnologica che permette al lavoratore di accedere e richiedere servizi di welfare aziendale, tramite l'uso di una *card*. Le aziende associate potranno usufruire di molteplici servizi, quali ad esempio: il *ticket restaurant*, prestazioni sanitarie, formazione, acquisto di prodotti presso spacci aziendali a condizioni agevolate ecc. La portata di questo strumento è potenzialmente rivoluzionaria, perché permetterebbe a tutte le piccole aziende del territorio che singolarmente non avrebbero modo di partecipare alle interessanti novità offerte dall'attuale normativa, di inserirsi anch'esse nel *network* regionale e dare il proprio contributo.

Il terzo caso: parte dalla Regione per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro delle donne e le pari opportunità. "Maternità come opportunità" un progetto regionale che sviluppando una collaborazione tra imprese e cooperative, ha l'intento di aiutare le famiglie nel conciliare tempi di vita e lavoro, valorizzando il ruolo della donna.

L'osservazione, della regione Marche, da diverse prospettive, ci ha permesso di comprendere meglio le dinamiche sociali ed economiche presenti nel territorio dalla grande etica del lavoro. La ricchezza di iniziative sia pubbliche che private incentrate sulla valorizzazione locale, il grande attaccamento alle origini, alla cultura, ha fatto crescere le imprese marchigiane organizzate nella forma produttiva del distretto industriale. Si può affermare che nonostante periodi di grave crisi, recessione, cambiamento, globalizzazione, che ha vissuto il nostro Paese nel corso degli anni, le Marche hanno saputo imparare ad adattarsi per superare le difficoltà. La dimensione locale può, in ultima analisi, se ben valorizzata, essere una leva dello sviluppo conservando alla base i valori etici e sociali, come testimoniato dagli imprenditori grazie alle loro scelte anticipatrici di welfare aziendale, accompagnati da una gestione pubblica responsabile.

¹⁶ Fonte disponibile a: <https://www.youtube.com/watch?v=DNxSKg5E8A4>.

Riferimenti bibliografici

- Becattini G. (1998). *Distretti industriali e made in Italy: le basi socioculturali del nostro sviluppo economico*. Bollati Boringhieri, Torino.
- Becattini G. (2000). *Il Distretto Industriale*. Rosenberg & Sellier, Torino.
- Blim M.; Dini G.; Goffi G. (2015). Il declino dei distretti industriali tradizionali. Il caso dell'artigianato marchigiano. *Economia Marche - Journal of Applied Economics*, XXXIV(2), 13–23.
- Brusco S. (2008). *I distretti industriali: lezioni per lo sviluppo*. Il Mulino, Bologna.
- Campanini A. (2013). *Nuovo dizionario di servizio sociale*. Carocci, Roma.
- Chiapparino F. (2008). Il patrimonio industriale delle Marche. Atti del convegno di Ascoli Piceno.
- Coppola G.; Mazzotta F. (2012). *Sistemi locali del Lavoro e Distretti Industriali in Italia: Aspetti teorici ed empirici*. C.U.S.L., Salerno.
- Cresta A. (2008). *Il ruolo della governance nei distretti industriali*. Franco Angeli, Milano.
- Garofoli G. (1999). Lo sviluppo locale: modelli teorici e comparazioni internazionali. *Meridiana, rivista di storia e scienze sociali*, 34-35, 74–76.
- Grandi D. (2014). *Dati e numeri: il welfare nelle aziende in Italia*. ADAPT University Press.
- ISTAT (1997). *I sistemi locali del lavoro 1991, a cura di F. Sforzi*. Istituto Nazionale di Statistica, Roma.
- ISTAT (2015). *I distretti industriali 2011*. In *9° Censimento dell'industria e dei servizi e Censimento delle istituzioni no profit*. Istituto Nazionale di Statistica, Roma.
- Lazzarini G.; Santagati M. (2004). *Tessile e non solo: il capitale sociale del biellese*. Franco Angeli, Milano.
- Montanini F.; Canonico M.; Goffi G.; Paccassoni C.; Sordoni R. (2017). *Osservatorio regionale mercato del lavoro: rapporto annuale 2017*. Lavoro e formazione professionale Regione Marche.
- Salsano E. (2002). *Lineamenti di sviluppo locale, i distretti industriali*. Liguori Editore, Napoli.
- Santoni V. (2016a). *Curarsi di chi aiuta a curare: il welfare aziendale di acraf angelini*. <http://www.secondowelfare.it/privati/aziende/il-welfare-aziendale-di-acraf-angelini.html>.
- Santoni V. (2016b). *Il welfare aziendale di Lardini: dalle ferie solidali alla responsabilità sociale*. <http://www.secondowelfare.it/privati/aziende/il-welfare-aziendale-in-lardini-srl.html>.
- Zanotti A., (A cura di) (2014). *Scritti sull'economia cooperativa, Alfred Marshall*. Il Mulino, Bologna.

Social policies, districts and corporate welfare in Marche

L. Colletti, Università degli Studi di Perugia

Abstract

Starting from the origins of the industrial district concept, up to contemporary theories, it is proposed here the analysis of the Marche region, from a socio-economic point of view. In particular, the link between industrial district concept and corporate welfare concept is analyzed. This text describes the Marche's productive organization and social policies, under which the companies of this region can now be said spokesman of Made in Italy all around the world. The aim of this work is to investigate the actual presence of corporate welfare in the aforementioned companies and to analyze which kind of support measures have been adopted for the benefit of workers. Special attention has been given to those social policies that led to a process of regional growth, efforts that are interconnected with the territory and corporate welfare initiatives. Lastly, some of the most famous local enterprises of this district, market leaders of their own market sector, have been taken into account as an example.

JEL Classification: *L6, Z13*

Keywords: *Industry, Manufacturing, Social capital, Economic sociology, Social network.*