

## La polizza sanitaria entra sempre più nei contratti di secondo livello

Tra le trasformazioni del mondo del lavoro ce ne è una che deriva dall'allungamento della vita delle persone. Come conseguenza ha portato a riforme pensionistiche e a una più lunga permanenza al lavoro, ma anche a una revisione organizzativa nelle imprese. **Cristina Casadei** — a pag. 32

**Welfare.** Il rapporto Adapt-Ubi Banca rileva che i principali settori, dalla meccanica alla chimica, contano una o più forme di sanità integrativa di tipo contrattuale - Moratti: «Il pubblico insufficiente ai reali fabbisogni»

# La sanità conquista i contratti

**Cristina Casadei**

Tra le trasformazioni del mondo del lavoro ce ne è una che deriva dall'allungamento della vita delle persone. Come conseguenza ha portato a riforme pensionistiche e a una più lunga permanenza al lavoro, ma anche a una revisione organizzativa nelle imprese. La speranza di vita nel 2016 è arrivata a 80,6 anni per gli uomini e a 85 per le donne. L'età media dei lavoratori nel 2018 è arrivata a 45,2 anni, in aumento rispetto ai 43,1 del 2008. Al prolungamento della speranza di vita non corrisponde però un incremento dei livelli di salute e di questo le imprese non possono non tenere conto. Gli ultimi dati disponibili mostrano che in Italia il tasso di occupazione tra i 50 e i 59 anni è del 72,6% senza malattie croniche, del 67,9% in presenza di una malattia cronica e del 50,4% con due o più malattie croniche.

Tutto questo scenario ha un impatto sul sistema delle imprese, come è stato rilevato ieri, alla presentazione del secondo rapporto sul welfare occupazionale e aziendale in Italia di Adapt-Ubi Banca. «Il gap tra offerta e domanda di servizi di welfare è un dato ormai acquisito in tutte le economie sviluppate, nella sola Italia si prevede che raggiunga i 70 miliardi di euro entro il 2025. E ad essere insufficienti rispetto al fabbisogno sono, in particolare, servizi chiave come l'assistenza sanitaria offerta dal settore pubblico - afferma il presidente del Consiglio di gestione di Ubi Banca, Letizia Moratti -. Il

rapporto conferma l'importanza che i servizi assistenziali avranno per l'ulteriore sviluppo dei sistemi di welfare e la conseguente sostenibilità sociale delle economie avanzate».

Non è un caso che nelle imprese, tra i dilemmi e le sfide in merito alla sostenibilità presente e futura, ci sia proprio il fatto di far fronte a questo scenario che «genera impatti non indifferenti sulla struttura dei modelli organizzativi delle imprese», spiega il giuslavorista Michele Tiraboschi, coordinatore scientifico di Adapt e ordinario di diritto del Lavoro all'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. In questo contesto «le forme di assistenza sanitaria integrativa, principalmente quelle presenti all'interno della contrattazione collettiva, aggiuntive rispetto a quelle offerte dal sistema sanitario nazionale, sembrano acquisire un senso e un valore fondamentale, non solo e non tanto per dare una risposta all'arretramento del sistema di welfare pubblico, ma come strumento di gestione di una popolazione aziendale che invecchia e si amala», aggiunge Tiraboschi.

Il rapporto di Adapt-Ubi Banca - nel cui ambito è stato creato anche un Index di misurazione - passa in rassegna i contratti nazionali e 400 contratti aziendali per concludere che l'assistenza sanitaria integrativa di origine contrattuale è un fenomeno sempre più diffuso negli ultimi anni, tanto che ormai i principali settori, dalla meccanica alla moda, alla chimica, al terziario, passando per l'energia, solo per citarne alcuni, contano una o più forme di assistenza sanitaria integra-

tiva rispetto al sistema sanitario nazionale e sono sempre di più i contratti collettivi e gli accordi aziendali che le prevedono.

Già la contrattazione. Il segretario generale della Cisl, Annamaria Furlan vi attribuisce un ruolo primario: «Negli ultimi anni abbiamo fatto qualcosa come 16-17 mila contratti di secondo livello: la metà contiene il welfare aziendale. Certamente non tutto il welfare è uguale, non esistono pacchetti preconfezionati, ma esiste la contrattazione che è fondamentale perché consente di tenere conto delle esigenze delle imprese e dei lavoratori. Le parti sociali però non possono fare tutto da sole». Lo stesso presidente di Confindustria, Vincenzo Boccia, ribadisce «la necessità di ridurre il cuneo fiscale sul lavoro» e richiama un'idea di paese con il lavoro al centro, ritornando indietro all'immediato dopoguerra quando si doveva ricostruire il paese e la logica era «prima le fabbriche e poi le case. Bisogna riportare il lavoro al centro e recuperare quel senso di comunità. Con la consapevolezza della fase delicata che stiamo vivendo. La politica recuperi il suo primato nella logica della ricerca delle soluzioni». Certo è che



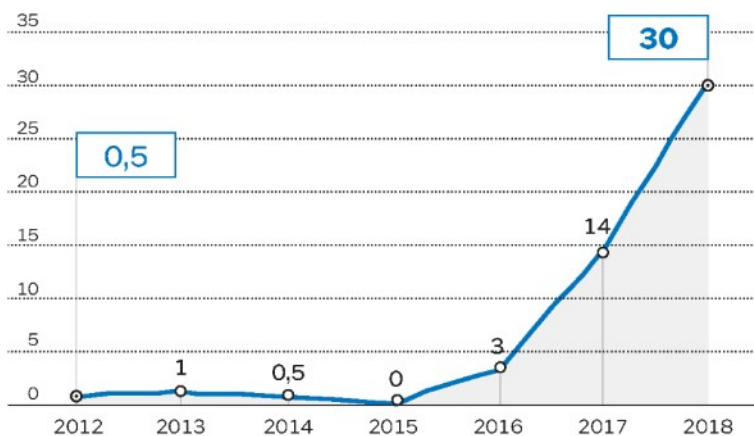
«oggi - aggiunge Furlan - con crescita zero, aumento disavanzi e spread e soprattutto diminuzione investimenti e produzione, deve cambiare completamente la linea economica. Per distribuire lavoro bisogna crearlo e investire sulla crescita». Per Confindustria la linea economica dovrebbe tenere conto del fatto che abbiamo tre necessità:

«La prima - dice Boccia - è compensare il rallentamento economico, rispetto alle dichiarazioni del Governo che aveva previsto un 1% di crescita, che però non abbiamo. La seconda è la capacità di reazione del Paese e la terza è prepararsi alla manovra dell'anno prossimo, che non sarà affatto facile da realizzare».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Il welfare trasforma i premi

Dati al 31 dicembre 2018. In percentuale



Fonte: Database ADAPT [www.farecontrattazione.it](http://www.farecontrattazione.it) (insieme di contratti con previsioni di welfare)

## IL SERVIZIO

### Ecosistema che conta 400 aziende

La diffusione del welfare aziendale è stato uno dei punti qualificanti dell'intesa sottoscritta da Ubi Banca e Confindustria nel 2017 e prorogata fino al 2020, per sostenere le imprese impegnate nei processi di innovazione e trasformazione digitale. Il plafond stanziato è di un miliardo di euro, finalizzato al finanziamento dei progetti. Focalizzandosi sul solo capitolo del welfare, oggi, l'istituto rileva che le aziende che si avvalgono del servizio Ubi Welfare sono oltre 400 e sono in costante crescita. L'offerta di Ubi Banca è fortemente personalizzata e comprende servizi alla persona e

istruzione di figli e familiari, con una rete di oltre 600 servizi diffusi su scala nazionale, accesso a un network di più di 1.200 strutture sanitarie a condizioni agevolate, servizi nell'ambito del benessere, della cultura, del tempo libero, oltre alla possibilità di utilizzo di numerosi brand attivi in tutti i settori della grande distribuzione, con una copertura di circa 15mila punti di spendibilità in tutta Italia; comprende inoltre previdenza complementare, disponibilità di buoni welfare on demand e gestione rimborsuale delle spese sostenute.

© RIPRODUZIONE RISERVATA