

# Flessibilità e sanità diventano i benefit per trattenere i lavoratori

## Rapporto Intesa-Adapt

**In pandemia, avvantaggiate le aziende che avevano già sperimentato il welfare**

**Misure utili per affrontare le sfide in atto, tra cui le grandi dimissioni**

**Cristina Casadel**

La flessibilità organizzativa e la conciliazione vita-lavoro, insieme alla sanità integrativa e alla formazione, diventano tra i "benefit" aziendali più preziosi. A dirlo è l'analisi dei contratti di secondo livello realizzata nel nuovo rapporto Intesa-Adapt, intitolato "Welfare for people", che è stato diffuso ieri e che racconta con quali strumenti le aziende hanno affrontato la pandemia e si preparano a gestire il post. Compresi alcuni dei fenomeni, come quello delle grandi dimissioni, che questa fase ha portato. Nel rapporto si spiega infatti che «in termini più ampi e prospettici il Welfare aziendale rappresenta una leva per le imprese per rispondere alle complesse sfide in atto, non soltanto costituite dalle immediate conseguenze della crisi epidemiologica, ma anche da un impatto psicologico sui lavoratori che li conduce a riconsiderare le loro condizioni lavorative e le loro motivazioni al lavoro, fino alla scelta, a volte, di lasciarlo, come ha mostrato il fenomeno delle grandi dimissioni.

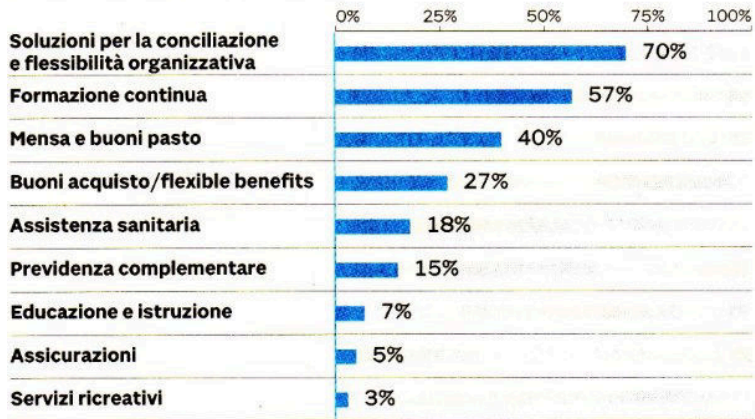
Tiziana Lamberti, responsabile Protezione e Welfare di Intesa Sanpaolo, auspica che il rapporto possa «favorire una più omogenea diffusione del welfare sul territorio nazionale considerando che sia le statistiche nazionali sia la nostra esperienza evidenziano una diffusione ancora prevalentemente nel Centro Nord». La piattaforma Welfare Hub, creata dal gruppo per aiutare le imprese a gestire i propri programmi di welfare aziendale, ha oltre 4.100 aziende clienti, con circa 198 mila dipendenti. In futuro c'è il progetto di ampliare «le coperture sanitarie integrative a so-

stegno del pilastro pubblico per fronteggiare il "rischio salute" sempre più percepito come fondamentale dal cittadino anche per effetto della pandemia». Per il professor Michele Tiraboschi, coordinatore scientifico di Adapt, va però sottolineato che «il welfare aziendale non è solo e principalmente uno strumento per contrastare l'arretramento del welfare pubblico ma un molteplici e prezioso insieme di strumenti che possono accompagnare in termini di sostenibilità le imprese e i lavoratori nelle imponenti trasformazioni del lavoro che stiamo vivendo e cioè la trasformazione demografica, quella digitale e quella ecologica».

Il welfare diventa così uno degli strumenti di retention più forti che le aziende possono mettere in campo. E che la flessibilità sia tra i fattori più importanti lo dimostra la sua forte presenza negli accordi aziendali analizzati e sottoscritti tra il 2016 e il 2020 e, in particolare, il focus sul settore alimentare di quest'anno. I contenuti degli accordi in questo settore fanno rilevare che la materia della flessibilità organizzativa e della conciliazione vita-lavoro rappresenta il 70% delle misure di welfare contrattate a livello aziendale. L'altro grande tema che emerge dalle intese riguarda la formazione in ambito professionale dei lavoratori dipendenti, riscontrato nel 57%, erogata sia attraverso fondi interprofessionali sia mediante ulteriori modalità. Seguono mensa e buoni pasto nel 40% e le disposizioni sui buoni acquisto e sui flexible benefits nel 27%. Continuano ad avere peso sia per importanza che per diffusione l'assistenza sanitaria integrativa (18%) e la previdenza complementare (15%). Il focus sul territorio, quest'anno concentrato a Parma, Reggio Emilia e Modena, mostra invece che si sta lavorando molto per accrescere culturalmente la propensione delle imprese ad avviare iniziative e la possibilità di raccordare le misure di welfare aziendale con il contesto di riferimento. Questo sforzo, però, non sembra aver ancora prodotto risultati significativi sull'occupazione femminile e sulla natalità.

**La diffusione delle misure di welfare**

Gli accordi del settore alimentare



Fonte: Adapt

IL PROGETTO  
«Amplieremo  
le coperture sanitarie  
integrative a sostegno  
del pilastro pubblico»

TIZIANA LAMBERTI (INTESA)

L'OBIETTIVO  
Strumenti che possono  
accompagnare le grandi  
trasformazioni  
del mondo del lavoro

MICHELE TIRABOSCHI