


Intesa Sanpaolo e ADAPT: welfare determinante nelle relazioni industriali

 ilmessaggero.it/economia/welfare/intesa_sanpaolo_e_adapt_welfare_determinante_nelle_relazioni_industriali-7115357.html

Redazione Web

December 15, 2022

Intesa Sanpaolo e Adapt presentano Welfare for people. Quinto rapporto sul welfare aziendale e occupazionale in Italia

La collaborazione con la Scuola di alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro di **ADAPT** e l'elaborazione di *Welfare for People Rapporto annuale sul welfare occupazionale e aziendale in Italia*, giunto ormai alla quinta edizione sono un segno tangibile dell'attenzione di **Intesa Sanpaolo** al welfare. Il Rapporto, attraverso le nuove analisi settoriali, territoriali e tematiche portate avanti in questa edizione, legge il fenomeno del welfare aziendale in termini di nuove relazioni industriali e nuovi modelli produttivi e di impresa. Con lo strumento del **Welfare Index ADAPT** per Intesa Sanpaolo si intende valutare il mix di misure di welfare presenti in azienda, rilevandone la prevalenza di una funzione sociale, redistributiva e concessiva (nell'ottica di integrare lo scambio tra lavoro e retribuzione) o economica e produttiva (con l'obiettivo di incidere sul processo organizzativo e produttivo aziendale).

“Il Rapporto testimonia l'impegno che il Gruppo Intesa Sanpaolo rivolge al welfare aziendale e occupazionale e può contribuire a stimolare il dibattito collettivo sul tema”-ha dichiarato **Tiziana Lamberti, Direttore Sales & Marketing Wealth Management & Protection di Intesa Sanpaolo**. Il nostro obiettivo è costituire un punto di riferimento per le esigenze delle aziende e dei dipendenti, grazie ad una offerta specifica. Welfare Hub è la nostra piattaforma di relazione digitale e multicanale che consente la gestione dei programmi di welfare aziendale, adottato da oltre 4800 aziende clienti, a cui fanno riferimento oltre 206 mila dipendenti. Inoltre, tramite la Divisione Insurance, proponiamo soluzioni di previdenza complementare così come coperture collettive per rischio infortuni e salute dedicate al mondo business per le aziende interessate ad assicurare intere categorie omogenee di lavoratori.”

Il Welfare nel settore terziario, distribuzione e servizi

L'approfondimento settoriale si è concentrato quest'anno sul settore terziario, distribuzione e servizi (dopo che nei precedenti Rapporti sono stati analizzati i settori metalmeccanico, chimico-farmaceutico e dell'industria alimentare) che registra il più elevato numero di lavoratori e lavoratrici impiegati e in cui sono presenti dinamiche di relazioni industriali del tutto peculiari. Il settore terziario, distribuzione e servizi è uno dei macrosettori in cui il tessuto produttivo è maggiormente polverizzato e ciò rende difficile la contrattazione aziendale. Per questo motivo il ruolo degli enti bilaterali, sia a livello

nazionale che, soprattutto, a livello territoriale, è determinante al fine di riconoscere misure di welfare ulteriori rispetto a quelle riconosciute dal CCNL a un numero sempre maggiore di dipendenti.

Il ruolo della Sanità integrativa

La maggior parte dei CCNL analizzati (44 su 58, pari al 76% del totale) prevede l'iscrizione obbligatoria e automatica dei lavoratori impiegati nelle aziende che applicano il contratto ai fondi negoziali di settore. Non mancano tuttavia sistemi contrattuali (ad esempio nell'ambito del macro-settore dei chimici e nel campo delle aziende di servizi) in cui le parti hanno optato per l'introduzione di meccanismi di adesione volontaria. Casi virtuosi si registrano in particolare nei settori chimico-farmaceutico ed energia e petrolio, in cui i processi di adesione ai fondi sono stati favoriti da un' incisiva azione della contrattazione aziendale sulla materia. Guardando poi alle prestazioni garantite dai fondi, emerge una sempre più ampia capacità di copertura sia degli oneri a carico dell'utente per le prestazioni sanitarie del Sistema Sanitario Nazionale sia di prestazioni integrative rispetto ai livelli essenziali di assistenza (LEA) che il SSN fornisce ai cittadini. Si prevedono poi due focus specifici, sulla copertura del rischio di non autosufficienza e su come i fondi sanitari si sono mossi per fronteggiare la pandemia.

- copertura del rischio di non autosufficienza: le misure si caratterizzano essenzialmente per l'erogazione diretta di prestazioni socio-sanitarie attraverso strutture convenzionate oppure, in alternativa, di rimborsi per le spese sostenute per sé o, in alcuni casi, anche per i propri familiari, al fine di usufruire di misure che vanno dai servizi fisioterapici all'assistenza domiciliare attraverso figure quali colf e badanti. Frequente è anche la previsione di rendite da corrispondersi agli iscritti entro determinati limiti di tempo.
- È stata poi posta l'attenzione sul ruolo dei fondi sanitari contrattuali nel corso dell'emergenza pandemica. Da questo punto di vista, si evidenzia la rapida capacità di risposta degli stessi fondi, a fronte di circostanze inedite e non programmabili con anticipo, che ha contribuito a supportare imprese e lavoratori nella fase più complessa dell'emergenza Covid-19.

Il Welfare sul territorio: il caso Verona

L'approfondimento territoriale del Rapporto di quest'anno analizza la diffusione del welfare aziendale e occupazionale nel territorio di Verona con particolare riferimento al settore del commercio e del turismo, continuando nel solco delle ricerche condotte nei precedenti Rapporti che hanno avuto come oggetto i territori di Bergamo, Brescia, Cuneo, Modena, Reggio Emilia e Parma. Per i settori del commercio e del turismo, l'ambito territoriale è risultato essere la dimensione privilegiata per lo sviluppo di azioni di welfare da parte della contrattazione. Questo significa che le misure di welfare ai lavoratori sono erogate prevalentemente grazie alla contrattazione collettiva territoriale e agli enti bilaterali territoriali. Nel 2021, la maggior parte delle erogazioni dell'ente bilaterale del commercio si è concentrata nell'area di sostegno alla genitorialità e quelle dell'ente bilaterale del turismo, per l'80% sono stati rappresentati da contributi di sostegno al

reddito per dipendenti che usufruivano di ammortizzatori sociali. La contrattazione aziendale risulta essere invece meno diffusa come conseguenza delle dimensioni ridotte delle aziende e dell'elevata stagionalità di alcune attività. Inoltre come, anche nei settori del commercio e turismo, i piani di flexible benefit si stanno diffondendo anche grazie alla possibilità di conversione del premio di risultato, rintracciando la presenza di disposizioni volte a incentivare la destinazione di risorse all'ambito della previdenza complementare. In sintesi, lo sforzo da fare è quello di potenziare ulteriormente questo sistema e le risorse disponibili provando a rafforzare la connessione con lo sviluppo di piani di welfare di natura aziendale in modo che si possano integrare e promuovere diversi strumenti a disposizione della contrattazione di settore.

“Il Rapporto conferma la vivacità nell'utilizzo dello strumento all'interno del variegato sistema di relazioni industriali italiane– ha dichiarato il **prof. Michele Tiraboschi, coordinatore scientifico di ADAPT**. Leggere il welfare da questo punto di vista aiuta a comprendere come questo possa declinarsi in modo differente a seconda delle specificità non solo settoriali ma anche della popolazione aziendale e dei territori nei quali viene implementato e utilizzato. Sono ancora molti i passi da compiere e non dobbiamo retrocedere verso una visione del welfare distante dalle esigenze di accompagnamento a imprese e lavoratori nelle complesse sfide che ci attendono e che già caratterizzano il mondo del lavoro. Sfide che richiedono la creatività e l'azione delle parti sociali proprio a partire dall'insieme variegato di strumenti che il welfare aziendale mette a disposizione”.

L'articolo [Intesa Sanpaolo e ADAPT: welfare determinante nelle relazioni industriali](#) proviene da [WeWelfare](#).