

Lavoro

Tenaris, ai lavoratori maxi premio e welfare sanitario —p.15

Tenaris, welfare sanitario e maxi premi ai lavoratori

Lavoro e sostenibilità

Al via il progetto globale con Humanitas per tutelare la salute dei 25mila addetti

In Italia, lo scorso anno l'insieme dei premi è stato in media di 7mila euro

Cristina Casadei

«Un tempo chi veniva a lavorare in acciaieria si aspettava un lavoro ben retribuito e non poneva il tema dei turni del sabato, della domenica, dei notturni. Oggi non è più così», racconta il responsabile delle risorse umane della Tenaris, Paolo Benzi. E quindi «per poter portare le nuove generazioni in azienda abbiamo costruito un'offerta che integra molte componenti». Da un lato emerge la valorizzazione del welfare a 360°. Dall'altro, una politica retributiva che valorizza il merito e il risultato con i bonus personali e con gli incentivi economici collettivi, grazie a un maxi premio di risultato che lo scorso anno ha raggiunto in media 7mila euro a lavoratore in Italia (e che per quest'anno potrebbe attestarsi su un livello analogo, dato l'andamento del primo semestre).

La punta dell'iceberg del welfare di Tenaris è oggi l'Health care project, svolto in collaborazione con Humanitas, con cui il gruppo ha sviluppato un protocollo sanitario su scala globale che coinvolge 25mila persone, dagli impiegati agli operatori. L'obiettivo è identificare i problemi di salute più

comuni, come le malattie cardiovascolari, l'obesità, la cattiva alimentazione e offrire a tutti i dipendenti la possibilità di fare gli esami fisici più importanti nelle strutture sanitarie negli stabilimenti o negli ospedali vicini. Veri checkup dove rientrano test

oculistici, spirometria, esami del sangue, Pap test, elettrocardiogramma, test delle urine e test vestibolare, in modo da poter valutare sui dati e in forma anonima gli indicatori di salute della comunità dei dipendenti. E poi agire per migliorare le problematiche di salute più comuni.

Benzi spiega che «il progetto è un'iniziativa nuova, ma nel solco di quanto già si stava facendo da decenni, soprattutto in Italia. Tenaris è un gruppo molto sensibile al tema della salute su cui ha cercato di offrire ai suoi lavoratori sempre qualcosa in più, anche approfittando di una vera e propria struttura sanitaria interna, con medici e infermieri che presidiano l'azienda 24 ore su 24 per 365 giorni all'anno. Approfittando di questa struttura, diamo la possibilità ai lavoratori di avere periodicamente consultazioni specialistiche, con oculisti, ortopedici, dermatologi, solo per fare alcuni esempi. Adesso, in collaborazione con Humanitas che, come Tenaris fa parte del gruppo Techint, abbiamo definito un protocollo ancora più strutturato di welfare sanitario allargandolo non solo all'Italia, ma a tutto il mondo».

L'investimento sul welfare di Tenaris in Italia arriva a oltre 19 milioni di euro e questo fa sì che sia una componente retributiva di peso per i 2.200 lavoratori italiani. «Le nostre persone hanno la possibilità di convertire i premi variabili ricevuti durante l'anno in beni e servizi, fino al tetto di 3mila euro previsto dalla normativa - spiega

Benzi -. Possono utilizzarli per la pensione integrativa, le spese scolastiche, lo svago, i viaggi, la palestra, il carrello della spesa, attraverso una piattaforma integrata dove sono presenti tutti i nostri servizi. Con un duplice vantaggio, perché i 3mila euro di welfare si trasformano in un importo netto e l'azienda aggiunge un ulteriore 10% per chi decide di convertirli». La tradizione di Tenaris va però ancora oltre, con la vicinanza ai lavoratori che hanno la famiglia. Con le storiche colonie estive che adesso si sono trasformate

in vacanze estive, i camp aziendali per il periodo in cui la scuola è chiusa, le borse di studio per i figli dei dipendenti meritevoli, le convenzioni con gli asili nido dove l'azienda si fa carico di una parte della retta e dà la possibilità di utilizzare anche il premio per pagare il resto. Iniziative in cui in Italia vengono investiti 2 milioni di euro.

Che lo si voglia inserire nel capitol welfare o no, il fattore tempo è sicuramente entrato anche in un'azienda come Tenaris dove «il cuore è la fabbrica, la produzione, tutte le persone che ci lavorano», dice Benzi. Se in generale c'è la necessità di essere vicini fisicamente, è anche vero che «per alcune mansioni è stato possibile introdurre il lavoro da remoto, per altre no, perché in produzione si richiede la presenza fisica sempre e si lavora su 3 turni giornalieri. Anche la notte, anche il sabato e la domenica - dice il manager -. A chi è impegnato sui turni più disagiati si è così deciso di riconoscere del tempo, con delle ore extra di permesso e riposi, consentendo così una riduzione dell'orario complessivo». Anche questo, a suo modo, un tassello delle politiche di incentivazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





La sala di controllo. Il pulpito del laminatoio Ftm alla Tenaris di Dalmine