

Il benessere innova le relazioni industriali su salute e sicurezza

Rapporto Adapt-Intesa. Nei contratti aziendali, il focus si sposta su strumenti per l'equilibrio vita e lavoro. Al primo livello l'impostazione è più tradizionale

IL TREND

La vulnerabilità psicofisica e il trend demografico fanno crescere l'attenzione allo stare bene
Cristina Casadei

Il benessere dei lavoratori innova le relazioni industriali, soprattutto in azienda, dove quando si parla di salute e sicurezza non lo si fa più soltanto pensando alla disciplina e alla normativa sulla sicurezza, da un lato, e alla tutela della malattia, dall'altro, ma cercando di mettere insieme tutti gli strumenti che possono migliorare la qualità della vita. Molti di questi rientrano nella sfera della conciliazione, dove è a livello aziendale che si riscontrano i maggiori miglioramenti. Il cambio di passo che è stato osservato nel sesto rapporto Welfare for People, realizzato da Intesa Sanpaolo e dalla Scuola di alta formazione di Adapt (sarà presentato oggi a Roma) si deve sicuramente alla scelta dell'ascolto attraverso il dialogo e i questionari, sempre più diffusi nelle aziende. A livello nazionale, invece, viene mantenuta un'impostazione più tradizionale con riferimento alla normativa e alle sue previsioni.

Questa edizione del rapporto si concentra su tre focus. Il primo è di categoria ed è dedicato al welfare dell'artigianato. Il secondo è territoriale e si concentra sul Lazio. Il terzo, invece, analizza la salute e il lavoro tra dinamiche di welfare e percorsi di rinnovamento delle relazioni industriali, prendendo in esame 22 contratti nazionali tra chimica-farmaceutica, metalmeccanica, alimentare, terziario e artigianato. Oltre ai principali contratti aziendali della banca dati di Adapt che ne conta più di 5mila.

Tiziana Lamberti, Direttore Sales & Marketing Wealth Management & Protection di Intesa Sanpaolo, spiega che «il rapporto testimonia l'impegno

del gruppo nel welfare aziendale e occupazionale». Un impegno anche in ottica di business. Il gruppo ha un'offerta specifica che si declina attraverso due strumenti. Uno è «Welfare Hub, la piattaforma di relazione digitale e multicanale che consente il servizio per la gestione dei programmi di welfare aziendale, adottato da 580 aziende e utilizzato da 14.000 dipendenti», spiega Lamberti. L'altro è «la Divisione Insurance - continua Lamberti -, attraverso cui proponiamo soluzioni di previdenza complementare così come coperture collettive per rischio infortuni e salute».

L'attenzione allo stare bene dei lavoratori che emerge dal rapporto ha una sua spiegazione «innanzitutto nella maggiore vulnerabilità psicofisica emersa nel post pandemia e nelle trasformazioni demografiche che sta vivendo il nostro Paese, dove in futuro si osserverà un significativo invecchiamento della forza lavoro - spiega il giuslavorista **Michele Tiraboschi** che ha curato il rapporto -. E quindi nuovi fabbisogni della popolazione in età lavorativa. Un esempio sono sicuramente quelli connessi all'aumento delle malattie croniche. I nuovi rischi e fabbisogni chiedono una profonda rivisitazione del rapporto tra salute e lavoro che rientra anche nel più vasto tema della sostenibilità a cui le aziende sono sempre più sensibili, non solo nella sua declinazione ambientale, ma anche in quella sociale e occupazionale».

La maggiore vivacità e innovazione si riscontra al secondo livello dove sono state rilevate buone pratiche e strumenti per favorire un miglioramento del benessere a 360° dei lavoratori. In alcuni casi hanno fatto da apripista nell'introduzione di miglioramenti normativi anche al primo livello. Come è accaduto nel contratto di Federalimentare del 2020 che prevede il congedo per assistenza intra-

generazionale: si tratta di due mezzogiornate di permesso non frazionabili per assistenza a genitori di età pari o superiore a 75 anni in caso di ricovero o dimissioni nonché per effettuare visite mediche specialistiche. Una simile previsione era contenuta nell'accordo Bolton del 2018. Un percorso analogo è quello dello Statuto della persona che è stato introdotto da Enel e i cui principi sono entrati nel contratto collettivo nazionale degli elettrici, dimostrando un vero e proprio cambiamento nell'approccio al lavoratore, inteso come persona, e alla sua salute, intesa anche come benessere.

La contrattazione di secondo livello spesso supera le previsioni della contrattazione nazionale e della normativa. Come sulle integrazioni relative all'assistenza sanitaria integrativa di cui si hanno esempi in Fater o Fincantieri che da quest'anno prevede la totale copertura assicurativa a carico azienda in caso di invalidità permanente e rischio di non autosufficienza. Ma anche sulla previsione di ulteriori permessi retribuiti per visite mediche, come accade in Lottomatica dove vengono messe a disposizione 50 ore. Un altro esempio è la banca ore solidale che in Eatly Distribuzione dal 2019 garantisce l'accesso ai lavoratori con particolari condizioni di salute. O ancora l'ampliamento dell'uso del part time, come in Chiesi Farmaceutici che, dal 2021, dà la possibilità di valutare la conversione da full time a part time per motivi di salute. E poi la messa a disposizione di strumenti e risorse a sostegno della salute mentale, riscontrati, tra gli altri in Parmalat, Peroni e Heineken.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Le nuove esigenze di benessere delle persone fanno evolvere il welfare