

## Rai Way e Welfare aziendale

L'intervista alla CHRO, Stefania Cinque, apparsa sulla stampa di settore nei giorni scorsi, in relazione all'introduzione del cosiddetto **Time bonus**, ci permette come FISTel CISL di fare alcune considerazioni.

La prima, sicuramente positiva, rispetto ad iniziative di studio che allarghino gli orizzonti degli spazi sociali per i lavoratori e che si inseriscano nel più ampio ambito del **Welfare aziendale**. Anche se quest'ultimo è ancora per lo più percepito dal lavoratore come contributo diretto messo in campo (oltre che attraverso fondi sanitari integrativi, spese scolastiche, etc) attraverso risparmi negli acquisti di determinati beni e i servizi direttamente dai fornitori, grazie agli sconti e alle agevolazioni contrattate e ottenute dalle aziende, come dimostrato nel Rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale presentato a Palazzo Giustiniani il 24 gennaio scorso, in presenza anche dei nostri responsabili di settore.

Nel medesimo rapporto si mette, comunque, in evidenza come prestazioni di welfare da parte dell'azienda abbiano un **effetto positivo sul clima aziendale**, anche se chiaramente la composizione familiare ha una forte incidenza sulla scelta o considerazione delle prestazioni rilasciate. Su questo aspetto, le iniziative che possano coadiuvare famiglie con bambini piccoli o con presenza di anziani attraverso ore di permesso suppletive sono sicuramente benvenute.

Se è vero, però, che "la rivisitazione dei modelli tecnico-produttivi nell'ottica fortemente innovativa perseguita dal vertice societario e l'orientamento alla flessibilità nell'organizzazione del lavoro, costituiscono chiavi di apertura del sistema aziendale alla sperimentazione di progetti come quello del Time Bonus", anche la possibilità per le OO. SS. di interagire in tal senso, con **proposte organiche e diffuse per tutto il personale**, potrebbe essere una chiave altrettanto positiva; proprio per il contributo dato dai sindacati anche negli accordi sottoscritti in tema di innovazione dei processi.

E', infatti, in questa scia che preferiamo muoverci come sindacato, nel fare del welfare aziendale un fattore integrativo non solo delle retribuzioni, facendolo percepire come giusto oggetto di tutti i lavoratori e che non esaspera le naturali differenze retributive o di ruolo.

Siamo certi che così come la FISTel CISL, anche le altre Organizzazioni sindacali saranno pronti a partecipare ad una discussione su processi di tale portata innovativa che confermino il traguardare dell'azienda Rai Way in un ambito di rapporti sempre più cooperativi e meno conflittuali nell'interesse di tutti i lavoratori.

Il Coordinatore Nazionale  
FISTel CISL Rai Way  
Alfredo Baiocco