

Gli approfondimenti di Mission
Welfare aziendale



Il welfare aziendale si fa strada nelle imprese italiane

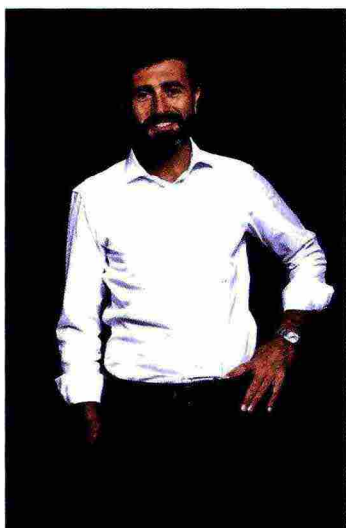
Il benessere e la serenità aiutano a lavorare meglio. Soprattutto se sono remunerazioni aggiuntive allo stipendio. Questo il concetto chiave che ha portato le aziende italiane a costruire pacchetti, convenzioni e servizi ad hoc per i propri dipendenti e collaboratori. Ma anche per i clienti

di Andrea
Barbieri
Carones

Un dipendente seguito e aiutato nella vita privata è più sereno e lavora meglio. Questo il concetto chiave alla base del **welfare aziendale**, che in tutto il mondo prende sempre più piede. Il welfare è innanzitutto uno strumento a disposizione delle imprese per erogare bonus e servizi a risorse

umane e clienti usufruendo al tempo stesso di sgravi fiscali. Secondo i dati emersi dalla ricerca "Il welfare aziendale nelle utility", promossa da **Edenred** e realizzata dal **Consorzio Aaster**, in collaborazione con **Utilitalia** (la principale associazione di rappresentanza delle aziende pubbliche dell'acqua,

dell'ambiente, dell'energia elettrica e del gas), il 52,8% delle aziende rispondenti ha messo in campo un piano in tal senso, introducendo parallelamente un premio di risultato utilizzando la legge del 2016 che detassa tale premio. A supporto arriva l'ultimo monitoraggio del **Ministero del lavoro e**



delle politiche sociali sui contratti aziendali e territoriali che prevedono premi di produttività. Buone notizie: a settembre il welfare aziendale era presente nel 53% di quelli attivi. La diffusione è disomogenea per livello di dimensione di impresa e di contesto territoriale (Nord vs. Sud), nonché per settori produttivi.



«Il welfare aziendale, in Italia, è un fenomeno in espansione, anche tra le piccole e medie imprese», spiega **Luca Palermo, AD di Edenred Italia**. «Ha impatti positivi per tutti gli attori coinvolti: per lo Stato, per i lavoratori e per le aziende. La sua ampia diffusione, in particolare nel settore privato, è stata incentivata dalla normativa di riferimento, che però esclude il pubblico impiego.

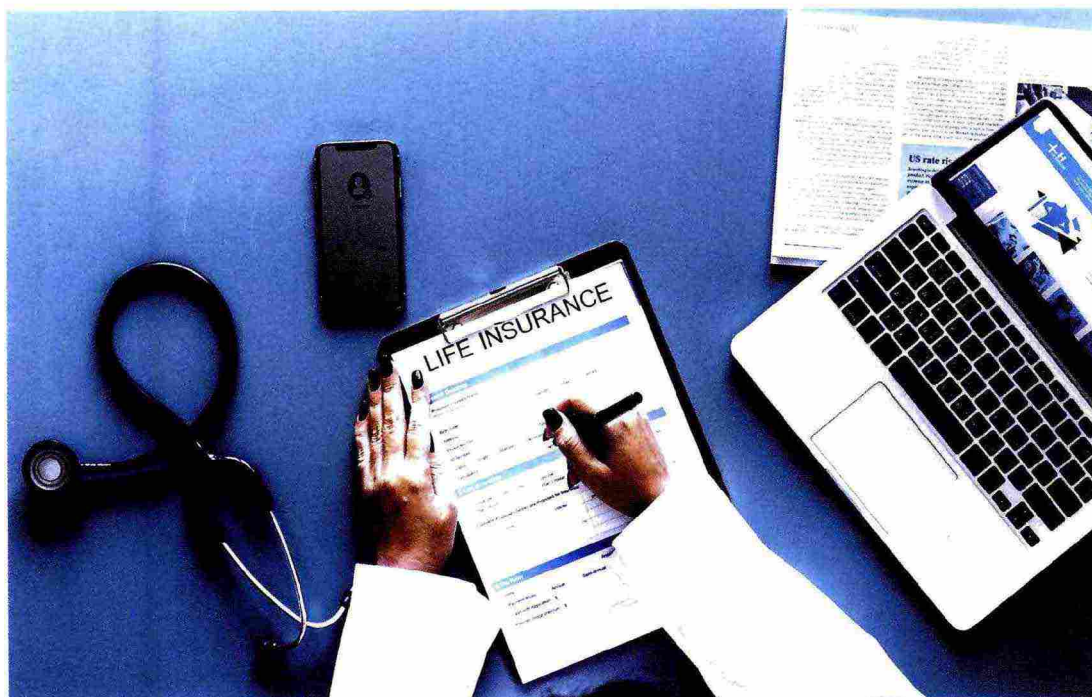
La ricerca promossa da Edenred indaga lo stato di diffusione nel mondo delle Utility, il 50% delle quali destina ai lavoratori anche il vantaggio fiscale dell'azienda e il 33% ha strutturato piani appositi».

Flexible benefit per AON

«Tutto cambia dal 2016 con la Legge di Stabilità – osserva **Andrea Canonico, responsabile flexible**

Il futuro

La ricerca di Edenred spiega che le prospettive di sviluppo evidenziano un rafforzamento del welfare contrattuale, rappresentato dai fondi pensione integrativi (59,9%) e da quelli di assistenza sanitaria (46,75%). Sono rilevanti, inoltre, i servizi di conciliazione famiglia-lavoro (33,6%) e di assistenza e cura dei familiari (16,8%), a conferma di una visione di welfare particolarmente attenta all'armonia tra casa e azienda.



Sopra
Luca Palermo,
AD di Edenred Italia

Gli approfondimenti di Mission

Welfare aziendale

Sempre più welfare

Secondo l'ultimo monitoraggio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nel mese di settembre il welfare era incluso nel 53% dei contratti aziendali e territoriali.

La svolta nel 2016

Nel 2016 la Legge di Stabilità ha dato la possibilità di convertire i premi di produzione/risultato in flexible benefit. Questi ultimi sono considerati la nuova frontiera dei benefit tailor made, distinti in funzione del ciclo di vita professionale del dipendente e intesi come un valore e non come un costo da ridurre. Quindi capaci di ridare potere d'acquisto ai lavoratori e di trasmettere l'attenzione dei datori di lavoro verso il capitale umano.

benefit di Aon, broker assicurativo internazionale con uffici in 26 città italiane –, che ha dato la possibilità di convertire i premi di produzione/risultato in *flexible benefit*. Quest'ultimo viene considerato la nuova frontiera dei benefit tailor made, distinti in funzione del ciclo di vita professionale del dipendente e intesi come un valore e non come un costo da ridurre. Quindi capaci di ridare potere d'acquisto ai lavoratori e di trasmettere l'attenzione dei datori di lavoro verso il capitale umano». Per la società, la crescita annuale di tali remunerazioni è del 100% annuo in termini di volume d'affari.

Aon sta seguendo e supportando varie imprese nell'attuare nuove politiche retributive, orientandole ad affiancare alla tradizionale remunerazione monetaria una gamma di prestazioni tra servizi di tipo socio-sanitario, viaggi, sport, previdenza. Oltre a iniziative riguardanti

il sostegno all'istruzione, l'acquisizione di beni di consumo e rimborsi per finanziamenti e mutui.

Boheringer Ingelheim

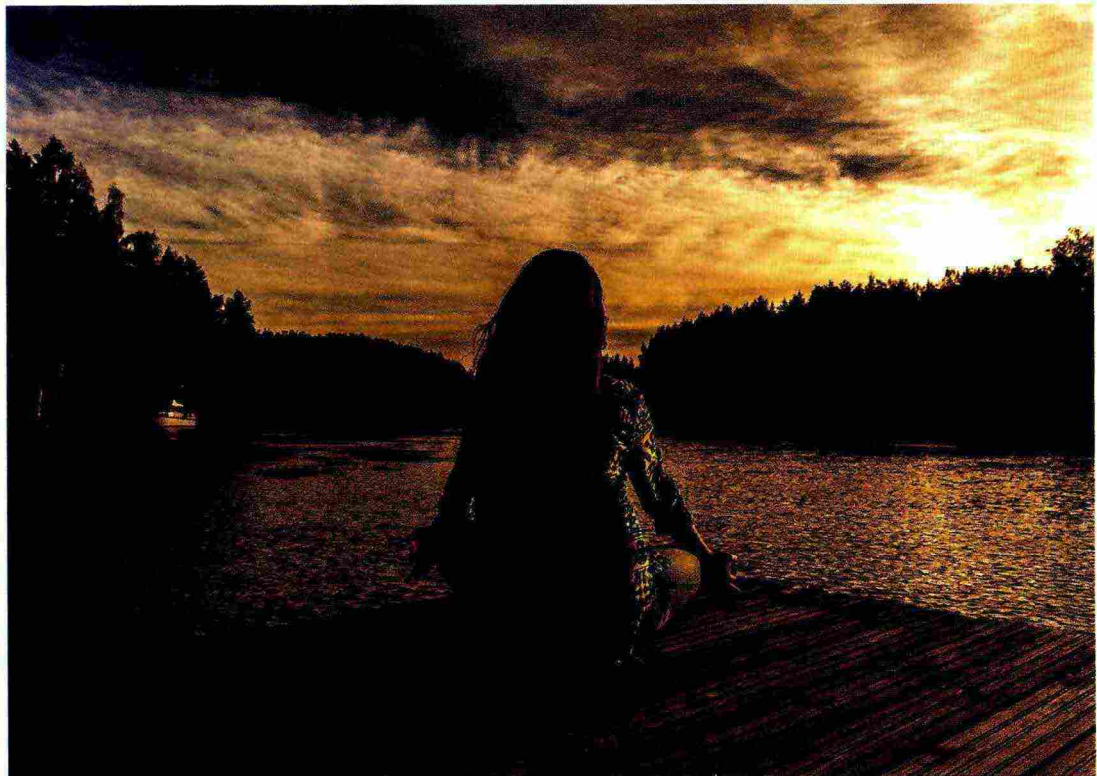
Il punto di partenza è che «vogliamo avere il paziente al centro della nostra attenzione, per questo mettiamo i nostri dipendenti al centro di un sistema di welfare con lo schema per cui un collaboratore supportato nella vita privata è più sereno e motivato», spiega **Antonio Barge, responsabile risorse umane** della società tedesca con un migliaio di dipendenti in Italia, di cui circa 300 nel quartier generale di Milano.

I "flexible benefit" messi in campo non riguardano solo tariffe speciali in scuole private per i figli, pensioni integrative o assistenza medica privata, quanto anche la possibilità di avere un orario di lavoro flessibile e addirittura di contare su un "maggiordomo" per svolgere commissio-

ni. «Col programma *Ausilia*, garantiamo un assistente sociale che aiuta i dipendenti nella gestione di emergenze personali o familiari. Ad esempio, una separazione coniugale, un contenzioso condominiale o la gestione di un parente disabile».

BLBlex, conciliazione famiglia-lavoro

«Nel mese di agosto, la presidenza del Consiglio ha pubblicato «**#Conciliamo**», un bando che destina 74 milioni di euro a progetti di conciliazione famiglia-lavoro», spiega l'**avvocato Silvano Lorusso**, partner di **BLB Studio Legale**, con sedi a Milano e a Roma. «I fondi sono destinati a interventi che promuovano un welfare su misura per le famiglie e per migliorare la qualità della vita di mamme e papà lavoratori». Ecco che BLB ha costituito un team, comprensivo della consulenza del lavoro Asnaghi e di Andrea Rapacciuolo, uno dei massimi





esperti di welfare in Italia. Ha siglato poi una partnership con il **Centro Ricerche e Studi dei Laghi** al fine di assicurare la predisposizione della documentazione tecnica e fiscale a garanzia della corretta fruizione del beneficio, secondo le norme e i principi contabili vigenti.

Italo sta "A fianco"

Per la prima azienda ferroviaria privata italiana c'è un articolato sistema incentivante per il personale: dal "Premio di risultato" che punta sulla qualità, sui comportamenti del team e sulla capacità di condividere e perseguire gli obiettivi dell'azienda. I *best performer* vengono premiati con il 120% del premio, l'assistenza sanitaria estendibile al nucleo familiare, fino alla possibilità di acquistare libri scolastici, l'abbonamento in palestra o viaggi. Senza dimenticare il rimborso dell'abbonamento dei trasporti pubblici per incentivare una mobilità sostenibile. Ma non è tutto: Italo a luglio ha lanciato il progetto "Al tuo fianco" con **Eudaimon**. Ogni dipendente può chiedere supporto psicologico, servizi di fisioterapia o infermieristici a domicilio, aiuto per cercare la babysitter o l'asilo nido.

Flessibilità in BCD Travel

BCD Travel è impegnata per far sì che i lavoratori vivano in tutto il

mondo esperienze produttive e ricche di soddisfazione. Per questo motivo, i responsabili delle risorse umane e i chief procurement officer hanno sviluppato progetti di home-working insieme a soluzioni di flessibilità sul lavoro. Queste iniziative sono valse il riconoscimento di **FlexJobs** (società americana che si occupa di annunci di lavoro part time) e l'inserimento nella lista delle 100 aziende migliori da questo punto di vista. In un ecosistema aziendale (e in generale in un settore) a larga maggioranza femminile, è di grande soddisfazione anche il riconoscimento dell'impegno sulle tematiche di genere e di sostegno alla maternità. Al punto che **Forbes** ha inserito la Tmc tra i migliori datori di lavoro in America per diversi anni consecutivi.

«Poter contare sul supporto e sulla guida di una casa madre così capillarmente attiva e vivace nella visione del proprio ruolo è di costante ispirazione. Lavorare sul *family feeling* che definisce BCD a livello internazionale è una grande opportunità che, come Italia, vogliamo sempre più contribuire ad esprimere», commenta **Marina Ugazio**, chief personnel & general services officer di BCD Travel Italia.

Cisalpina Tours

«Bluwelfare è la piattaforma tecno-

logica di Cisalpina Tours sviluppata da Seri Jakala per le aziende clienti» spiega il **direttore commerciale Loretta Bartolucci**. «La soluzione va a completare il ventaglio dei servizi di viaggio offerti dalla nostra travel management company: sulla piattaforma Bluwelfare, i dipendenti potranno scegliere tra benefit suddivisi in sezioni che spaziano dai versamenti integrativi, alla salute e benessere; dai servizi per la casa e famiglia a diverse possibilità di viaggio. Proprio su questo ultimo punto Cisalpina Tours, facendo parte del Gruppo Bluvacanze, può mettere a disposizione una rete di oltre 320 agenzie di viaggio "Vivere&Viaggiare con Bluvacanze" che potranno soddisfare le esigenze di vacanza dei dipendenti con un prodotto a 360 gradi. Dai pacchetti viaggio (anche realizzati in collaborazione con Going, il tour operator in house), alle crociere con quotazioni esclusive sugli itinerari MSC, fino ai singoli servizi (volo, treno, hotel, autonoleggio) e cofanetti regalo. Tramite l'area riservata della piattaforma, il dipendente richiede un voucher immediatamente spendibile nelle agenzie di viaggio finalizzando la prenotazione scelta. «A oltre un anno dal lancio, Bluwelfare sta riscuotendo notevole apprezzamento sia dalle aziende sia dai dipendenti che ne stanno usufruendo». ●

Benefici per tutti

Il welfare aziendale, in Italia, è un fenomeno in espansione, anche tra le piccole e medie imprese. Ha un impatto positivo su tutti gli attori coinvolti: lo Stato, i lavoratori e le aziende

Sopra, personale di Italo. Lo scorso luglio la compagnia ferroviaria ha lanciato il progetto "Al tuo fianco" con Eudaimon. Sotto, Loretta Bartolucci, direttore commerciale di Cisalpina Tours

