

Il nuovo modello è più benefit e servizi in busta-paga

Dai grandi gruppi alle pmi è gara per offrire ai dipendenti nuovi incentivi alla fedeltà aziendale con prestazioni che migliorino la qualità del rapporto vita-lavoro. Per lo più in esenzione fiscale



Pier Paolo Baretta

«L'instabilità economica crea maggiori preoccupazioni nei lavoratori, non solo nelle imprese. Quindi l'obiettivo è conquistare nuove prestazioni sociali, senza erodere la retribuzione base»

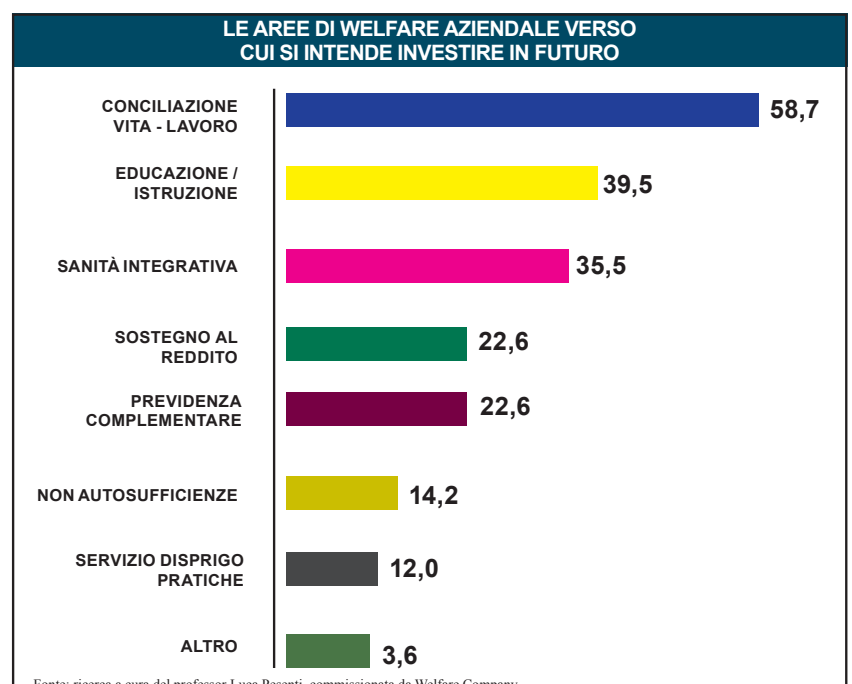
La domanda di welfare aziendale è destinata a crescere in maniera irreversibile». Pier Paolo Baretta, 68 anni, già dirigente sindacale e profondo conoscitore del mondo del lavoro, sottosegretario al Ministero dell'Economia e delle Finanze negli ultimi tre governi, Letta, Renzi e Gentiloni, rappresenta il fil rouge dell'impegno dell'amministrazione nel seguire e appoggiare un settore con una forte valenza sociale. «Si vive di più, e il prolungamento dell'attesa di vita sollecita il welfare pubblico già sotto pressione. Lo Stato da solo non ce la fa più; la risposta pubblica ai bisogni di welfare non basta. Ecco perché credo che la strada imboccata con le ultime norme sul welfare aziendale sia senza ritorno», ha argomentato con *MF*.

Domanda. La crisi ha aggiunto urgenza a una dinamica che era già in corso. Qual è l'elemento di novità in campo?

Risposta. C'è una diffusione massiccia di iniziative diversamente riconducibili al welfare aziendale perché l'instabilità economica crea maggiori preoccupazioni nei lavoratori, non solo nelle imprese, circa la più opportuna allocazione delle proprie risorse economiche. Quindi l'obiettivo sempre più focalizzato è conquistare nuove prestazioni sociali, senza erodere la retribuzione base.

D. In che modo?

R. La nuova stagione del welfare integrativo ha favorito la conversione dei



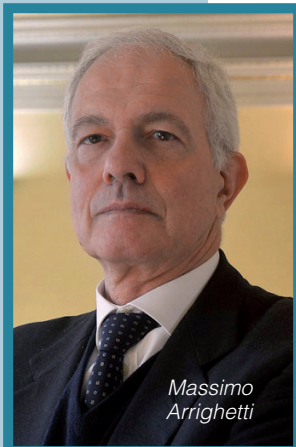
Testimonial

GRUPPO SIA

La forza del pioniere

«Possiamo annoverarci tra i pionieri del Welfare aziendale», sostiene con orgoglio Piero Ghia, direttore delle Risorse umane del Gruppo SIA, leader europeo nella gestione di pagamenti elettronici, 449 milioni di fatturato 2015, 2 mila dipendenti, guidato dal ceo Massimo Arrighetti. «Abbiamo punta-

to su servizi salva tempo per rendere ai nostri dipendenti più facile bilanciare vita e lavoro. Lo abbiamo chiamato Sia-life», ha spiegato Ghia. Nel 2015 al personale è stata distribuita la maggior parte del valore aggiunto prodotto: 133,4 milioni di euro (+1,66% rispetto al 2014), pari al 49,27% della ricchezza generata nell'esercizio. Parte di questo valore è stato condiviso tra i dipendenti del Gruppo attraverso un sistema di welfare su cui l'azienda ha investito 8,5 milioni di euro, equivalenti a circa 5.800 euro per collaboratore, secondo il manager. Lo spettro dei servizi assicurati è stato molto ampio: da quelli più banali, i salva-tempo, farmacia, lavanderia, calzolaio e ricezione pacchi in azienda alle visite di prevenzione direttamente sul luogo di lavoro, al campus per i figli dei dipendenti durante le chiusure scolastiche, fino a benefit legati alla previdenza complementare e alla copertura sanitaria integrativa, o ancora borse di studio per collaboratori e figli. I dipendenti possono, inoltre, sfruttare forme di smart working, come il lavoro flessibile, il telelavoro fisso, parziale e occasionale, il cosiddetto lavoro agile. Nel 2015 il 34% dei dipendenti ha utilizzato una di queste modalità, mentre il 26% ha beneficiato del telelavoro occasionale per un totale di circa 1.300 giornate. In più nel 2016 il nuovo Contratto Integrativo Aziendale non solo ha migliorato i contributi destinati alla sfera familiare (educazione, borse di studio, figli con handicap, donazioni ai figli in caso di premorienza del dipendente), ma ha anche ampliato la flessibilità anche ai dipendenti part-time, estendendo l'assistenza sanitaria integrativa alle coppie di fatto e potenziando il contributo per la previdenza complementare.



Massimo Arrighetti

(segue da pag. 21)

premi di risultato aziendali in flexible benefit, in prestazioni destinate a sostenere il lavoratore, la sua famiglia in un nuovo work-life balance.

D. In questa chiave quali novità hanno portato la legge di Stabilità 2016 e la legge di Bilancio 2017?

R. Si è dato un nuovo sistema alla struttura di welfare aziendale, favorito e incentivato anche fiscalmente. In questa scelta di Governo vedo un pezzo di nuova democrazia economica. L'idea di un più adeguato servizio c'è, ma c'è la scommessa di favorire relazioni sociali e industriali più moderne.

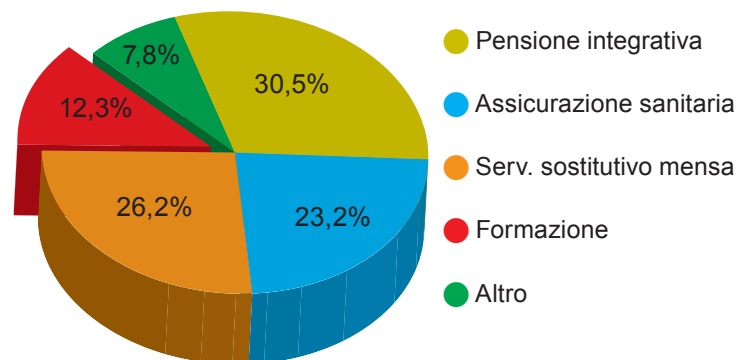
D. Che cosa intende esattamente?

R. Il premio di risultato convertibile in benefit è uno dei modi per assicurare un sempre più forte coinvolgimento dei lavoratori nella vita dell'azienda. Le opzioni e le scelte personalizzate favoriscono la costruzione di percorsi di soddisfazione più aderente alla propria propensione di benessere in azienda. È un modo per segnalare le nuove esigenze nel mondo del lavoro. Il welfare aziendale nel suo complesso diventa anche strumento di aggiornamenti dei nuovi bisogni, un paniere dei nuovi consumi di benessere personale e familiare.

D. Per esempio?

R. La previdenza complementare ma anche l'asilo nido pagato dall'azienda, la palestra, i libri scolastici per i figli, senza dimenticare il ruolo fondamentale svolto dai servizi di sanità integrativa. Negli ultimi anni i fondi di sanità integrativa sono ormai diventati più di 300,

RIPARTIZIONE INVESTIMENTI IN WELFARE AZIENDALE ALLA SIA



Fonte: Sia SSB

poco meno di quelli nati nel segmento della previdenza.

D. Ponendo forse anche un problema di vigilanza e controllo...

R. L'esperienza fatta nel mondo della previdenza va utilizzata per mettere mano alla regolazione del sistema della sanità integrativa. La Covip ha fatto molto e bene nel vigilare lo sviluppo e la vita dei fondi pensione. Nel mondo della salute devono essere introdotte regole e comportamenti certi nella gestione dei fondi, a maggior tutela dei cittadini. Oggi c'è solo l'obbligo di iscriversi all'Anagrafe tenuta presso il Ministero della Salute".

D. Quindi?

R. Ci vuole un'authority, che sia la Covip, lo stesso Ministero della Salute o un nuovo soggetto, che tenga conto delle caratteristiche specifiche e peculiari delle prestazioni sanitarie.

D. Il welfare aziendale non rischia di oscurare i bisogni di welfare dei lavoratori autonomi, per le partite Iva, per coloro

che non sono dipendenti nelle aziende?

R. Il problema c'è e rischia di dividere i lavoratori. Io preferisco guardare con ottimismo: lo sviluppo del welfare in azienda costringe a vedere questa sperequazione, questa divaricazione che non è giusta, ma che non può frenare verso il basso. Bisogna alzare l'asticella, anche per chi oggi è meno tutelato. C'è un problema di struttura dei diritti. Quello che definisco la necessità di definire la portabilità dei diritti.

D. Che cosa significa in pratica?

R. In una congiuntura in cui i lavoratori, soprattutto quelli più giovani, vivono in un mercato del lavoro frammentato ed elastico, si debba immaginare, anche per il welfare aziendale, una sorta di ticket associabile al lavoratore, indipendentemente dal luogo in cui il lavoro viene concretamente svolto. È tempo di compiere una riflessione complessiva sui sistemi di relazioni industriali: non si può che immaginare un maggiore coinvolgimento dei lavoratori nei destini dell'impresa.

Aiwa, quattro anime a confronto nel business

Fare welfare aziendale non può essere solo riduzione di costi, tramite vantaggi fiscali, ma una nuova leva per una migliore organizzazione del lavoro e maggiore benessere per i lavoratori e le loro famiglie». Emmanuele Massagli è stato nominato presidente della neonata Associazione italiana welfare aziendale (Aiwa). Il suo curriculum universitario, la docenza in Pedagogia del Lavoro e di Welfare della Persona



Emmanuele Massagli

all'Università di Bergamo, e professionale, tra cui l'impegno nell'Associazione Amici di Marco Biagi, il giuslavorista ucciso dalle Brigate Rosse, di cui è presidente, hanno convinto i nove i soci fondatori a chiamarlo alla guida dell'istituzione che deve

diventare punto di riferimento e confronto sullo sviluppo di un servizio in rapida evoluzione. Tra di essi figurano Aon Hewitt, Cir-Food, Day, Easy Welfare, Edenred, Eudaimon, Mercer, Sodexo, Willis Towers Watson che rappresentano almeno quattro delle anime imprenditoriali attive nella fornitura di servizi di welfare per le aziende. Ci sono le piattaforme informatiche (i provider dei flexible benefit), il mondo dei servizi, i broker e il mondo assicurativo, le agenzie per il lavoro. «L'Associazione si occuperà innanzitutto di cultura e informazione», ha spiegato Massagli, «vogliamo diffondere la cultura del welfare aziendale, che vuol dire maggiore produttività per le imprese, e maggiore soddisfazione del lavoratore».

WELFARE
INDEX
PMI

IL WELFARE
AZIENDALE
FA CRESCERE
L'IMPRESA

promosso da:



28/03/2017

LUISS Guido Carli, Aula 200

Viale Romania, 32 — Roma

Ore 10.30

Presentazione del Rapporto 2017 e del primo Rating di Welfare Index PMI

Oltre 3400 PMI hanno partecipato alla seconda edizione del Rapporto, la più ampia mappatura sistematica sul welfare in Italia e riceveranno il Rating Welfare Index PMI con un valore crescente da 1W a 5W.

Per partecipare iscriviti su:

www.welfareindexpmi.it

con il patrocinio di:



con la partecipazione di:



Testimonial

Roche**Conto Welfare aperto ai dipendenti**

La novità è il Conto Welfare. Da quest'anno i mille dipendenti della sede italiana della multinazionale svizzera Roche potranno beneficiare di un vero e proprio Conto che dà loro l'accesso a un'ampia serie di servizi rivolti alla persona e alla famiglia, finanziato direttamente dall'azienda, con un importo che verrà rivalutato al raggiungimento di un obiettivo soglia aziendale del singolo anno. L'innovazione è frutto di accordo siglato lo scorso anno in Assolombarda con il favore dei sindacati, mettendo in pratica i suggerimenti a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro volute dal governo e attuate con due decreti legge nel 2015. Roche, che nel 2016 ha superato i 950 milioni di fatturato, con una crescita del 2,9% ed è guidata dal presidente e ceo Maurizio



Maurizio De Cicco

De Cicco, ha alle spalle un lungo percorso di creazione di un sistema di welfare aziendale efficace ed efficiente, in grado di affrontare i continui cambiamenti economici, sociali, culturali e demografici che interessano la società in cui opera. L'approccio orientato alla sostenibilità ha ispirato le iniziative già attive volte a soddisfare le esigenze prioritarie dei lavoratori e delle loro famiglie: programmi di screening e prevenzione, progetti per agevolare l'equilibrio tra vita privata e lavoro con la possibilità ad esempio di avvalersi del «conciierge» aziendale, sino al percorso agevolato per il ritorno al lavoro delle neomamme.

A testimoniare una lunga collaborazione tra il gruppo farmaceutico internazionale e le risorse umane e tecnologiche reperibili nel nostro Paese. I processi di welfare aziendale rivolti ai dipendenti sono una delle forme più abituali di fidelizzazione e di soddisfazione dei dipendenti.

Più concorrenza in un business che cresce

Oltre 60 gare bandite negli ultimi 6 mesi segnano lo sviluppo del nuovo campo di gioco su cui si affrontano società specializzate, broker, compagnie assicurative e consulenti strategici

Trenta gare nell'ultimo semestre 2016 per selezionare fornitori di servizi di welfare aziendale, in particolare per l'erogazione dei cosiddetti flexible benefit. Altre 30 gare sono state indette nei primi due mesi e mezzo di quest'anno: sono i numeri di un nuovo mercato che sta crescendo vorticosamente. Stimarne il valore è ancora difficile perché sui capitolati di gara ci sono troppe variabili e molta riservatezza. «Eni, che da sempre investe nel welfare, ha deciso di arricchire l'offerta ai propri dipendenti anche con la messa a disposizione di un piano di flexible benefit gestibile attraverso una piattaforma informatica. Per questa ragione ha indetto una gara finalizzata all'individuazione di un partner qualificato e specializzato in tale ambito», hanno raccontato dal quartier generale del gruppo petrolifero, senza però scendere nei dettagli di prestazioni e cifre.

Secondo **Giovanni Scansani**, ceo di Valore Welfare, una società di consulenza specializzata, si potrebbe trattare di una gara da 40 milioni di euro, calcolando un premio di risultato di circa 2.100 euro per ciascuno dei quasi 20 mila dipendenti. «Le grandi aziende hanno avuto un ruolo fondamentale nello sviluppo del welfare aziendale e lo avranno anche nello sviluppo del mercato dei servizi di supporto». I cosiddetti flexible benefit, i servizi di supporto al welfare aziendale, sono l'argomento centrale nelle richieste delle aziende e nell'offerta dei consulenti.

«Costituiscono una parte di quello che le aziende ricomprendono nel mondo del Welfare aziendale. Per questo stiamo arricchendo la nostra offerta attraverso partnership con altri fornitori specialisti di servizi particolari», ha spiegato **Chiara Fogliani**, ceo di Welfare Company, uno dei principali fornitori italiani. «Studiamo progetti ad hoc, personalizzati sulle esigenze delle nostre aziende clienti nel campo della sanità, dei servizi alla persona, della consulenza».



Chiara Fogliani



Marco Vecchietti



Giovanni Scansani

Per vincere le gare, o comunque per candidarsi a diventare il provider migliore dei servizi di welfare, occorrono almeno cinque caratteristiche fondamentali, secondo **Nelly Bonfiglio**, sales director di Easy Welfare, una delle società leader di questo nuovo mercato. Innanzitutto è richiesta la consulenza sull'organizzazione del lavoro, che vuol dire capacità di analisi della popolazione dei lavoratori, ascolto e focus group dei dipendenti, mappatura dei benefit; poi è necessaria una specifica attrezzatura nella consulenza fiscale. Il terzo fattore di successo è la disponibilità di una piattaforma informatica, facile da usare, efficiente, tecnologicamente avanzata, in grado di mostrare ai dipendenti dell'azienda il catalogo dei servizi fruibili. Poi occorre la capacità di cercare e trovare sul territo-

(continua a pag. 26)

Eudaimon gestisce il welfare aziendale e misura i ritorni per impresa e collaboratori

L'implementazione di un piano di welfare con l'obiettivo limitato alla conversione dei premi di produzione rischia di non ottenere i risultati desiderati, se non viene progettato nel modo corretto e comunicato ai lavoratori con il giusto valore

Dopo la conferma, con la legge di stabilità 2017, del ruolo cruciale che gioca il welfare aziendale come elemento integrativo del welfare pubblico, il tema è diventato di gran moda. Ma un conto è considerarlo soltanto un'opzione di ottimizzazione della retribuzione, sfruttando le agevolazioni fiscali, un altro è interpretarlo come una decisione di modifica dell'atteggiamento dell'azienda nei confronti dei propri lavoratori a favore della conciliazione famiglia-lavoro, attuata attraverso una serie di misure concrete messe a disposizione degli stessi lavoratori per risolvere esigenze di vita quotidiana. Perché se è vero che di welfare aziendale se ne parla e viene richiesto soprattutto di recente, cioè da quando il governo con la legge di stabilità 2016 ha fissato le misure con cui incentivarlo legandolo alla **conversione dei premi di produzione**, è anche vero che questa forma di incentivo da anni viene offerta da molte grandi aziende ai propri dipendenti all'interno di programmi retributivi complementari. E chi opera da molto tempo in questo campo sa che non è lecito attendersi miracoli dall'implementazione di un piano di welfare se è solo destinato a essere un'alternativa per la conversione dei premi di risultato. «Un welfare che sia solo ottimizzazione della retribuzione – sostiene **Alberto Perfumo, Amministratore delegato di Eudaimon** – è giusto offrirlo ai propri lavoratori, ma non porta a risultati in termini di soddisfazione. Il ritorno non è affatto scontato, perché non si può dire che l'azienda avrà un beneficio vero e sostenibile. Né ci si può limitare a considerare il ritorno come il semplice risparmio contributivo dell'impresa. Questo c'è ed è bene considerarlo. Però, siccome il welfare influisce sulla relazione tra l'impresa e i suoi lavoratori, sarebbe molto sbagliato, oltre che riduttivo, legare tutto a questo risparmio. Il nostro suggerimento alle imprese è di essere estremamente schietti e trasparenti nella comunicazione alle persone: "cosa facciamo e perché lo facciamo". E di mettere a punto gli obiettivi in modo congruente con l'impostazione del proprio welfare, dedicando il giusto sforzo alla **misurazione dei risultati**». Eudaimon (www.eudaimon.it) è stata la prima società in Italia a occuparsi esclusivamente di welfare aziendale già dai primi anni duemila. Nata nel 2002, ha maturato una significativa esperienza nel settore ed è tra le società fondatrici di



Alberto Perfumo, Amministratore delegato di Eudaimon

AIWA – Associazione Italiana Welfare Aziendale. «Facciamo welfare "privato" da oltre quindici anni – ricorda Perfumo – proponendo il welfare aziendale come elemento integrativo del welfare pubblico, non più sostenibile, e come sistema per migliorare il benessere e la qualità della vita delle persone oltre alla produttività delle imprese. Il welfare aziendale fornisce infatti ai collaboratori soluzioni e servizi per la famiglia, la salute, il "work-life balance", il tempo libero e il sostegno al reddito, oltre a rappresentare per l'impresa, grazie a un profilo fiscale favorevole, la forma più efficiente di remunerazione del lavoratore, rafforzando al contempo il valore sociale dell'impresa stessa».

Negli anni Eudaimon ha adattato la gamma dei servizi all'evoluzione dello scenario, integrandola con soluzioni innovative legate a nuove forme di organizzazione del lavoro (**smart-working**) e modalità di fruizione dei servizi (**sharing economy**), ma anche con le attività del **Network IEP - Imprese e Persone** (www.impreseepersone.org), **primo modello concreto e applicato di welfare interaziendale in Italia** composto da un gruppo di aziende "best in class" del welfare. Da tre anni inoltre, la società sta lavorando con alcune Unioni indu-

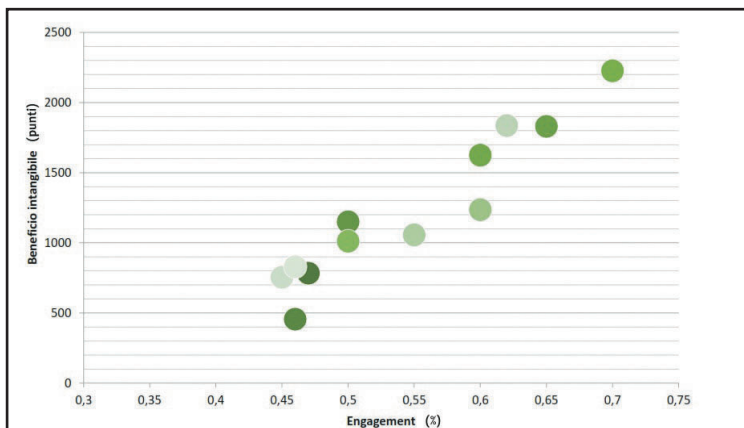
striali del Paese per la messa a punto di un sistema (denominato Crescere) per erogare welfare a tutte le imprese di un territorio, indipendentemente dalle dimensioni dell'impresa stessa. Oggi hanno adottato Crescere le Unioni industriali di Varese e Prato oltre alle quattro della Liguria: Genova, Imperia, Savona e La Spezia.

Le linee di intervento di Eudaimon passano attraverso una consulenza progettuale per la corretta impostazione ed evoluzione di un piano di welfare, per individuare esattamente i bisogni e gli obiettivi specifici di ogni azienda. L'offerta va dall'implementazione e gestione di piani di flexible benefits (anche sfruttando la "conversione" dei premi di risultato) all'erogazione di altri servizi di people care per le persone (famiglia, time saving, convenzioni d'acquisto, salute e benessere), accompagnati dalla misurazione dei ritorni delle iniziative del welfare in atto, sia dal lato azienda sia dal lato collaboratori. «Ogni azienda – sottolinea Perfumo – ha bisogno di **capire se gli investimenti in atto producono effettivi ritorni**, sia sulle persone che sull'azienda stessa, o se sia necessario correggere il tiro».

Ma per misurare i risultati bisogna avere un sistema scientifico. Eudaimon ha perciò sviluppato un'efficace strumento di misurazione, il **Life@Work Index**, che rappresenta un vero e proprio **termometro per valutare il "livello di felicità"** di lavoratori e impresa per ogni singolo servizio di welfare e per il programma nella sua complessità. Il risultato è costituito da una serie di indicatori che misurano il valore generato dal welfare aziendale, permettendo così il confronto con altre imprese e indicando le direttrici di sviluppo per ottenere il massimo beneficio in maniera economicamente sosteni-

bile e in linea con i propri obiettivi. L'unicità della metodologia di Eudaimon, rispetto agli altri indici, è il **coinvolgimento diretto delle persone**: l'indice va a "tastare con mano" la percezione e il valore che i collaboratori attribuiscono alle iniziative. «Il nostro Life@Work Index ci dice una cosa straordinaria – aggiunge Perfumo – che **il beneficio del welfare aziendale può essere sette volte maggiore del risparmio diretto in tasse e contributi**. In questo momento in cui molte imprese si accingono a fare welfare "perché c'è la nuova normativa", il nostro appello è per un welfare ragionato e sostenibile, ben calato sulle politiche del personale e molto attento ai veri bisogni dei lavoratori».

Eudaimon gestisce oggi i servizi di welfare di 120 aziende clienti (tra cui Allianz, Autostrade, Benetton, Coop Alleanza 3.0, Coop Lombardia, Edison, Esso Italia, Ferrero, Furla, H&M, Ikea, Michelin, NovaCoop, Snam, Tenaris Dalmine, Volkswagen Group Italia, Wind Tre e Zara), con dimensioni che vanno da aziende piccolissime a imprese multinazionali, per un totale di circa 300 mila lavoratori gestiti. La distribuzione sul territorio non rappresenta un problema in quanto i servizi – erogati in full outsourcing – prevedono una copertura nazionale e locale con un network di partner qualificati e sono inoltre ad accesso multicanale, grazie alla piattaforma Life@Work Eudaimon composta di **portale internet** (sviluppato con tecnologia Salesforce, soluzione best-of-breed) e **mobile app dedicata**, contact center telefonico/email con sede in Italia ed eventuale "sportello" in azienda presidiato da personale Eudaimon qualificato.



L'indice Life@Work Eudaimon conferma che vi è una **proporzionalità diretta** tra il **valore** intangibile che le persone attribuiscono ai servizi di welfare aziendale e l'**engagement** nei confronti dell'azienda.

"best in class" del welfare. Da tre anni inoltre, la società sta lavorando con alcune Unioni indu-

(segue da pag. 24)

rio servizi eccellenti da fornire come benefit e infine un'esperienza nella comunicazione interna per lanciare i servizi offerti e monitorare il loro gradimento. Anche i dipendenti credono nel welfare aziendale. È il dato più evidente che emerge dalla ricerca Doxa-Edenred 2016 sullo stato del welfare aziendale in Italia. Il 62% dei dipendenti, infatti, esprime un giudizio positivo sull'implementazione di programmi di welfare nella propria azienda. «La partita del welfare aziendale si gioca in due: imprese e dipendenti. È fondamentale, quindi, che a credere nelle potenzialità e nell'effettiva utilità dello strumento siano entrambe le parti», ha sottolineato **Andrea Keller**, ceo di Edenred Italia, la società francese che ha inventato i ticket restaurant, una forma originaria di un servizio di voucher, un benefit, un servizio di welfare aziendale.

Tra i nuovi operatori che si affacciano sul mercato c'è anche il leader delle soluzioni software gestionali per il personale, Zucchetti, che alla fine del 2016



ha acquisito la maggioranza di DoubleYou, uno dei primi operatori specializzato in flexible benefit. «Il mercato che si sta sviluppando sul welfare aziendale può essere diretto o indiretto», ha spiegato **Domenico Uggeri**, vicepresidente del Gruppo Zucchetti, «quello diretto si rivolge ad acquisire l'azienda cliente finale. Quello indiretto, ed è quello che inseguiamo noi, è quello che conta sul ruolo di intermediazione svolto da associazioni di categoria o da professionisti, che sono i nostri interlocutori privilegiati». Il mercato cresce, la competizione si fa più ricca, soprattutto se si considera che la sanità integrativa sta diventando uno dei più dinamici nel volano di crescita rappresentato dal welfare aziendale e contrattuale. La legge di Bilancio 2017 ha consentito di andare oltre il plafond di 3.615 euro, attingendo quote utili alla sanità integrativa anche dai premi di risultato. Questo giustifica il dinamismo delle compagnie specializzate come Rbm Salute o come Unisalute (gruppo UnipolSai), o l'attenzione che compagnie nate per

Domenico Uggeri



Andrea Keller



Nelly Bonfiglio

rivolgersi al mercato della previdenza complementare stanno dirigendo al segmento salute. Un nome per tutti: PosteVita, che sotto la guida di Bianca Maria Farina, che ha assunto anche la presidenza di Ania, l'associazione di categoria delle compagnie di assicurazione, ha lanciato poco meno di un anno fa PosteSalute. La crisi, con la sua lunghissima congiuntura negativa, porta lo sguardo sul breve-medio termine invece che sul lungo: quindi meno previdenza e più sanità. «In questo campo è fondamentale è l'alleanza pubblico-privato», ha precisato **Marco Vecchietti**, consigliere delegato di Rbm Salute, una delle prime compagnie specializzate sui temi della salute. «La specializzazione è uno dei fattori che possono fare la differenza a fronte di un'abitudine delle compagnie generaliste, per lo più Rc-auto centriche». Rbm Salute ha raccolto nel 2015 oltre 300 milioni di premi.

Il territorio punto chiave nell'offerta alle pmi

Come orientarsi nella scelta del piano di welfare aziendale, se si è una piccola o media impresa? Una risposta alle richieste anche di aziende con poche decine di dipendenti prova a darla WellWork (www.well-work.it), forte di un'esperienza ventennale nella consulenza del lavoro di Marco Milanese, titolare dell'omonimo studio di Cavallermaggiore (Cuneo) che ha dato vita a una delle prime società specializzate in welfare aziendale, con l'obiettivo di fornire risposte precise alle domande che vengono poste dal sistema pmi. L'offerta di WellWork tiene conto soprattutto del fatto che si tratta di aziende caratterizzate da un profondo legame con il proprio territorio e da un rapporto quasi personale tra dipendenti e gestione. Quindi l'obiettivo è andare oltre i normali standard di flexible benefit, fornendo l'opportunità di contare su una rete di servizi territoriali nell'ottica della migliore organizzazione vita-lavoro, in ogni parte d'Italia.



OGNI GIORNO CI SONO
PIACERI IRRINUNCIABILI.
LAVORARE AL TUO FIANCO
È UNO DI QUESTI.

*Lo sanno bene i tuoi dipendenti
con i quali condividi fatiche e successi.*

Premia il loro impegno con WellWork.

Realizziamo piani di welfare aziendale su misura delle Pmi. Accanto ai flexible benefit, assicuriamo una rete di servizi per una migliore qualità della vita.

Per te nessun onere fiscale; i tuoi dipendenti hanno un motivo in più per lavorare bene al tuo fianco.

   [well-work.it](http://www.well-work.it)

**WELL
WORK**
BENESSERE AL LAVORO

Per trasferire conoscenze innovative attraverso attività formative specifiche

Online il Catalogo 2017 dell'Accademy Gruppo Galgano

Oltre 160 seminari divisi in 11 aree tematiche, a Milano e in altre importanti città italiane

È online il Catalogo 2017 della Scuola di Formazione Gruppo Galgano che vuole offrire una visione sintetica degli oltre 160 seminari di formazione interaziendale divisi in 11 aree tematiche che la società realizza ogni anno. È presente inoltre, un'area dedicata ai Percorsi di Specializzazione sui diversi temi.

I seminari vengono proposti a Milano, Roma, Padova e altre importanti città italiane.

Oltre alla programmazione annuale, il Gruppo Galgano organizza altre attività formative specifiche, coinvolgendo, in alcuni casi, relatori stranieri di primo piano (Parasuraman, J. Phillips, Ikovenko, ecc.)

Il valore della proposta Galgano è determinato soprattutto dal taglio pratico e concreto volutamente studiato per trasferire conoscenze anche molto innovative, attraverso l'esperienza acquisita sul campo nei numerosi progetti di consulenza realizzati presso aziende di ogni settore.

Il *know how* Galgano è costantemente aggiornato grazie ad un elevato *commitment* e a una fitta rete di scambi con società e partner in Europa, Stati Uniti e Giappone.

L'approccio Galgano alla formazione si diversifica secondo alcune caratteristiche principali acquisite sul campo dai docenti Galgano, che operano anche come

Scuola di Formazione interaziendale del Gruppo Galgano

Elenco seminari a catalogo

www.galganogroup.com/images/allegati/CATALOGOGF2017.pdf

Anno 2017

La Leadership attraverso l'Eccellenza

GALGANO formazione

Scuola di Formazione

GRUPPO GALGANO
consulenti di direzione

Via della Moscova, 10
20121 Milano
tel. 02.39.605.222
info@galganogroup.it – www.galganogroup.com

AREE DEL CALENDARIO

1. Organizzazione: creare strutture snelle
2. Efficacia nel project management
3. Qualità del prodotto e del processo
4. Operations: eccellenza operativa
5. Sistemi normati : le nuove iso 9000
6. Qualità del servizio: fidelizzare il cliente
7. Acquisti : crescere con i fornitori
8. Risorse umane: coinvolgere e valorizzare le persone
9. Eccellenza in progettazione
10. Sviluppo competenze
11. Comunicazione efficace

consulenti realizzatori per l'implementazione delle tematiche trattate. La formazione Galgano è arricchita inoltre dalla presentazione di casi realizzati, simulazioni ed esempi pratici.

Gli interventi formativi possono anche essere personalizzati sia con la formula *one-to-one* che *"in house"*, sulle esigenze specifiche delle varie funzioni aziendali.

Il Gruppo, fondato da **Alberto Galgano** nel 1962, rappresenta una delle più affermate realtà italiane di consulenza di direzione a capitale interamente italiano con forte orientamento ai risultati.

Sanità integrativa è la frontiera

Ad Andrea Mencattini, responsabile Controllate assicurative e Rapporti istituzionali di Generali Italia, MF ha chiesto di spiegare come e dove opera il maggiore assicuratore italiano nel welfare aziendale.

Domanda. Generali dove punta le sue carte?

Risposta. Sul segmento più cospicuo delle imprese italiane, in termini di fatturato, occupazione e impatto sociale, le pmi, attraverso l'iniziativa Welfare Index Pmi. L'obiettivo è rafforzare il rapporto con un target fondamentale per Generali Italia. Il mondo dei lavoratori delle pmi è al centro della nostra proposta.

D. Come vede lo sviluppo del welfare integrativo e come viene interpretato dalla vostra offerta?

R. I nostri agenti devono diventare capaci di offrire un ventaglio di servizi che li possa accreditare come interlocutori a 360 gradi per le problematiche delle pmi. Il Rapporto Welfare Index Pmi fa emergere i campioni ma registra anche una realtà ancora a basso coinvolgimento sui temi del welfare aziendale.

D. Quindi la vostra proposta?

R. C'è molto da fare per accompagnare le aziende alla scoperta delle opportunità, c'è una consapevolezza ancora bassa e una facile attrazione ai buoni spesa che pagano benefit per i dipendenti al posto del premio cash in busta paga. E che garantiscono all'azienda un significativo risparmio fiscale e contributivo nell'erogazione dei premi di risultato.

D. Dove vedete le maggiori novità?

R. Sul fronte della sanità integrativa, perché una volta la polizza sanitaria integrativa era individuale e prerogativa di un cliente affluent: oggi con la contrattazione aziendale di secondo livello e la nascita dei fondi sanitari integrativi, la copertura collettiva sta trasformando la percezione e l'uso della polizza, non più a rimborso, ma a protezione. E poter contare sulla professionalità dell'assicuratore in rapporto con l'azienda, consente di negoziare con i centri che garantiscono le migliori prestazioni socio-sanitarie.



Andrea Mencattini

UniSalute spinge sull'acceleratore

«Sono più di 20 anni che ci occupiamo di polizze sanitarie integrative stipulate all'interno di contratti collettivi del lavoro. La nostra cifra è la specializzazione». Fiammetta Fabris, direttore generale di UniSalute, gruppo UnipolSai, nel 2016 ha realizzato una raccolta premi di 370 milioni di euro, intercettando 6 milioni di clienti, qualificandosi come la prima compagnia a livello nazionale per numero di clienti gestiti. UniSalute ha puntato da subito su questo mercato sviluppando un canale diretto con le aziende di ogni dimensione e tipo, attraverso cui proporre servizi rivolti a tutti i dipendenti, personalizzati anche in base alle necessità del settore di appartenenza. «Gestiamo la sanità integrativa per 33 Fondi sanitari nazionali, Casse Professionali e centinaia di aziende, come Luxottica, Ferrovie dello Stato, Gucci e molti altri gruppi primari», ha aggiunto Fabris.

Grazie alle nuove norme introdotte nel 2016, UniSalute si è trovata nella posizione ideale per spingere l'acceleratore nel suo settore d'elezione. Fabris ha creato all'inizio di quest'anno una nuova struttura, UniSalute Servizi, divisione SiSalute, che gestisce e commercializza servizi sanitari non assicurativi. «Abbiamo colto le nuove opportunità derivanti dalle ultime due leggi di bilancio, 2016 e 2017, che hanno segnato lo sviluppo del mercato dei flexible benefit», ha spiegato a MF. SiSalute offre alle aziende pacchetti di flexible benefit in ambito sanitario che prevedono il pagamento di quanto non rimborsato dalle polizze sanitarie (franchigie, superamento limiti, prestazioni non previste per chi ha una copertura sanitaria) e la possibilità di effettuare prestazioni presso le strutture sanitarie convenzionate con SiSalute, anche per familiari. Inoltre SiSalute mette a disposizione delle aziende un portale dedicato per l'utilizzo dei flexible benefit, in grado di riconoscere i dipendenti già assicurati con UniSalute: un unico ambiente di riferimento e maggiore semplicità ed efficacia del processo.



Fiammetta Fabris

L'evento

Welfare Index Pmi 2017

Quest'anno top rating per 22

L'appuntamento è per il 28 marzo a Roma presso l'università Luiss Guido Carli per la presentazione, patrocinata dalla Presidenza del Consiglio, del secondo Rapporto Welfare Index Pmi, la prima mappatura sistematica della diffusione del welfare aziendale in Italia condotta da Innovation Team. Nell'occasione saranno premiate le prime tre classificate di ogni settore e attribuite quattro menzioni speciali alle piccole e medie imprese migliori.

All'iniziativa promossa da Generali Italia, con la partecipazione di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e Confprofessioni, hanno aderito 3.400 aziende, il 60% in più dell'edizione del 2016, perché il campione è stato allargato alle imprese dell'artigianato, del commercio, dei servizi, del terzo settore e delle attività di studi e servizi professionali. «La novità di Welfare Index Pmi è l'introduzione di un rating, che raggruppa tutte le aziende in cinque classi di merito», ha spiegato Lucia Sciacca, responsabile comunicazione e responsabilità sociale di Generali Italia, «lo scopo è di permettere alle imprese di comunicare il proprio livello di welfare, con un valore crescente da 1W a 5W, in modo immediatamente riconoscibile, facendo diventare il rating un vantaggio competitivo oltre che a stimolare un percorso di crescita».

Sono 22 le aziende che hanno ottenuto quest'anno le 5W, grazie a



Da sinistra, Andrea Mencattini, Lucia Sciacca ed Enea Dallaglio (amministratore delegato Innovation Team)

soluzioni originali nelle iniziative di welfare per il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie. Alle imprese partecipanti Welfare Index Pmi mette a disposizione una misura del proprio livello di servizio considerando 12 aree di welfare aziendale, dalla previdenza complementare alla sanità integrativa, dalle iniziative di conciliazione vita-lavoro alla formazione e al sostegno alla mobilità.

Ogni impresa, attraverso il sito www.welfareindexpmi.it, può accedere a un servizio gratuito per misurare le proprie iniziative di welfare e confrontarsi con le esperienze più avanzate del proprio settore.

UNISALUTE: NON SOLO POLIZZE SANITARIE, MA ANCHE FLEXIBLE BENEFIT CON LA NUOVA SOCIETÀ SISALUTE

Oggi le aziende rivestono un ruolo sempre più attivo nei confronti di politiche di welfare aziendale a sostegno del reddito dei propri dipendenti. Alle nuove domande di protezione generate dai cambiamenti in atto nella nostra società, si affiancano infatti le novità introdotte dalla Legge di Stabilità 2016 e dalla Legge di Bilancio 2017 che danno nuovo impulso al settore. In questo nuovo contesto normativo, le aziende hanno compreso che **il welfare sussidiario è fonte di numerose opportunità: riduce i costi per l'azienda, aumenta il potere d'acquisto dei dipendenti e incide positivamente su produttività e fidelizzazione.**

“UniSalute, prima assicurazione in Italia per numero di clienti gestiti, ha sempre avuto un ruolo di primo piano nell'area della sanità integrativa per le aziende. Sono ormai più di 20 anni che ci occupiamo di polizze sanitarie integrative stipulate all'interno di contratti collettivi del lavoro” - afferma Fiammetta Fabris, Direttore Generale di UniSalute. A differenza di altre compagnie assicurative generaliste, che hanno sempre considerato la sanità come elemento di perdita, UniSalute ha dimostrato fin da subito di credere che questo settore potesse rappresentare un elemento di crescita. Da qui la creazione di un canale diretto con le aziende di ogni dimensione e tipo, a cui vengono proposti servizi rivolti a tutti i dipendenti personalizzati anche in base alle necessità del settore di appartenenza. **“Oggi gestiamo la sanità integrativa per 33 Fondi sanitari nazionali, Casse Professionali e centinaia di aziende, come Luxottica, Ferrovie dello Stato, Gucci e molte altre.”**

La nuova normativa rappresenta un passo importante per favorire la costruzione di un sistema di servizi più efficiente, di qualità e con costi sostenibili in grado di facilitare la conciliazione vita-lavoro e contribuire ad un sistema di welfare sempre più aderente ai bisogni dei cittadini. **Proprio per intercettare i nuovi bisogni emergenti e completare la propria offerta, UniSalute ha da poco creato una nuova società, UniSalute Servizi – divisione SiSalute,** che gestisce e commercializza nuovi servizi sanitari non assicurativi.

SiSalute offre alle aziende pacchetti di flexible benefit in ambito sanitario che prevedono il



pagamento di quanto non rimborsato dalle polizze sanitarie (franchigie, superamento limiti, prestazioni non previste per chi ha una copertura sanitaria) e la possibilità di effettuare prestazioni presso le strutture sanitarie convenzionate con SiSalute, anche per familiari. Inoltre **SiSalute mette a disposizione delle aziende un portale dedicato per l'utilizzo dei flexible benefit**, in grado di riconoscere i dipendenti già assicurati con UniSalute: un unico ambiente di riferimento e maggiore semplicità ed efficacia del processo.

A questi si aggiungono **servizi in outsourcing messi a disposizione di Fondi, Banche, Casse, Mutue** quali il call center telefonico, la rete di strutture sanitarie convenzionate SiSalute, la gestione dei rimborsi, altri servizi e campagne di prevenzione.

L'esperienza ultraventennale di UniSalute trova un'ulteriore conferma della professionalità con cui da sempre opera nel settore salute con la certificazione UNI EN ISO 9001:2015, recentemente ottenuta dalla compagnia bolognese. Un traguardo importante, che conferma gli elevati standard nella gestione dei processi e nell'erogazione dei servizi per clienti e partner dalla progettazione dei prodotti, all'erogazione dei servizi, dalle attività gestionali/amministrative al convenzionamento di migliaia di strutture sanitarie in Italia, ai tanti servizi innovativi a disposizione dei clienti.

Che il welfare sussidiario sia un bisogno sentito dai lavoratori è dimostrato anche da una recente indagine dell'Osservatorio sanità di UniSalute, da cui risulta che ben oltre la metà degli intervistati (65%) pensa che le aziende debbano prendersi carico delle cure sanitarie dei propri dipendenti, ma non solo: secondo i dati, infatti, risulta che le iniziative aziendali più richieste dagli intervistati in termini di welfare comprendano l'allargamento della copertura medico sanitaria a coniuge e figli (più di un italiano su tre vorrebbe che la polizza sanitaria coprisse anche il nucleo familiare) e polizze integrative create su misura, esigenza riscontrata nel 27% degli intervistati. Le richieste degli italiani non si fermano tuttavia alla sola età lavorativa. Secondo la ricerca infatti più della metà degli italiani si vorrebbe tutelare anche quando arriverà il momento di andare in pensione: il 51% vorrebbe avere una copertura sanitaria omnicomprensiva, al 41% farebbe comodo poter effettuare check-up gratuiti per la prevenzione di determinate patologie, mentre il 37% pensa all'ipotesi della non autosufficienza e vorrebbe l'assistenza domiciliare garantita in caso di necessità. D'altra parte, bisogna tenere presente che in Italia è in atto un processo di invecchiamento che ha fatto aumentare le percentuali di disabilità della popolazione, mentre si è ridotto l'intervento dello stato sociale. Secondo i dati statistici dell'Istat, la stima dell'indice di vecchiaia al 1° gennaio 2016 è pari a 161,1 persone over 65 anni ogni 100 giovani con meno di 15 anni: questo colloca il nostro Paese tra i più vecchi del mondo, insieme a Giappone (indice di vecchiaia pari a 204,9 nel 2015) e Germania (159,9 nel 2015).

“Proprio grazie ad un attento monitoraggio delle dinamiche sociali e del mercato, siamo in grado di strutturare un'offerta di servizi studiati ad hoc per ciascuna esigenza, offrendo alle aziende e agli enti anche consulenza fiscale e il supporto per tutte le attività organizzative e gestionali” - conclude Fiammetta Fabris. **“Le nuove possibilità emerse con la nuova legge ci hanno permesso di arricchire l'offerta UniSalute con nuovi servizi quali ad esempio flexible benefit per una gestione della sanità integrativa davvero a 360°.”**

CHI È UNISALUTE

UniSalute è la prima assicurazione sanitaria in Italia per numero di clienti gestiti. Si prende cura ogni giorno della salute di 6 milioni di persone provenienti dalle più grandi aziende italiane, dai Fondi sanitari di categoria e dalle Casse professionali.

È l'unica compagnia in Italia che si dedica da più di 20 anni esclusivamente alla protezione della salute e offre piani sanitari personalizzati e integrati con un'ampia gamma di servizi per rispondere nel modo più efficace ai diversi bisogni di protezione per le aziende di ogni dimensione e tipo. Inoltre, per prima in Italia, ha sviluppato una gamma di polizze individuali acquistabili online. Garantisce ai propri assistiti l'accesso in tempi rapidi alle migliori strutture sanitarie in Italia e all'estero tra cui ospedali, case di cura, poliambulatori, centri diagnostici e fisioterapici, studi odontoiatrici e di psicoterapia, operatori socio assistenziali anche a domicilio e veterinari. Monitora costantemente la qualità del proprio network di migliaia di strutture: 9 clienti su 10 consigliano la struttura in cui hanno effettuato le cure.

Grazie all'esperienza e alle competenze maturate in ambito sanitario, UniSalute ha creato un Osservatorio sanità che si occupa di approfondire e indagare temi di salute e sanità nel panorama nazionale.

Nel 2016 è nata SiSalute, divisione di UniSalute Servizi, per la gestione e la commercializzazione di servizi sanitari non assicurativi per rispondere alle nuove esigenze di welfare aziendale e per offrire nuovi strumenti di protezione della salute.

Fondata dal Gruppo Unipol nel 1995, UniSalute è l'operatore di riferimento nel mercato della sanità integrativa italiana.

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

LA RICERCA DOXA-EDENRED 2016 “PROMUOVE” IL WELFARE AZIENDALE

L'indagine sottolinea che il welfare aziendale piace ad aziende e dipendenti, che puntano sul suo sviluppo futuro.

Cresce la domanda di welfare familiare e work-life balance. Anche per il 78% delle PMI si tratta di un'opportunità da cogliere.

Il welfare aziendale si sta finalmente affermando anche in Italia e piace sia ai dipendenti che alle imprese, PMI comprese. L'89% delle aziende e il 62% dei dipendenti dà un giudizio positivo sull'adozione di politiche di welfare in azienda ed è forte la fiducia (74% delle imprese, 55% dei dipendenti) nel suo sviluppo futuro. Nelle grandi aziende (sopra i 250 addetti) la percentuale sale al 93%. Le aziende ci credono di più, ma tra i lavoratori, superata la diffidenza iniziale, cresce in modo evidente la consapevolezza dei vantaggi che ne derivano rispetto all'aumento del potere d'acquisto dei salari. In estrema sintesi, è quanto emerge dalla ricerca Doxa-Edenred 2016 sullo stato del welfare aziendale nel nostro paese.



Andrea Keller, amministratore delegato e direttore generale Edenred Italia

Non mancano alcune differenze di valutazione sugli obiettivi. Per le imprese il welfare aziendale è funzionale alla valorizzazione delle risorse umane (79%), al miglioramento del clima aziendale (77%) e all'aumento della produttività dei lavoratori (61%). Per i dipendenti, l'obiettivo principale è il miglioramento del clima aziendale (61%) e della produttività (57%), mentre la valorizzazione delle risorse umane è al terzo posto (56%).

«Il 2016 può essere considerato l'anno della svolta», spiega Andrea Keller, AD della filiale italiana di Edenred, inventore del Buono Ticket Restaurant® e leader mondiale nella gestione dei fondi finalizzati per le imprese, «per il pieno sviluppo del welfare aziendale in Italia. Le novità normative introdotte con la Legge di Stabilità 2016 hanno rimosso una serie di ostacoli che ne frenavano il pieno sviluppo

nel nostro sistema economico-produttivo e nelle relazioni industriali. Le imprese sono divenute uno dei soggetti decisivi del nuovo modello di welfare community grazie alle politiche di welfare che producono ampi benefici per le aziende stesse, per i dipendenti e per lo Stato».

BUONI SPESA E NON SOLO

I servizi welfare più diffusi sono i Buoni spesa e le Agevolazioni commerciali (87%), che comprendono il cosiddetto carrello della spesa, i buoni spesa e i bonus carburante. Si tratta, perlopiù, di frange benefit offerti entro il limite dei 258,22 euro. Tra i servizi che segnano le maggiori percentuali e trend di crescita figurano la flessibilità di orario e organizzazione del lavoro, che nel 2013 era al 52% (78% nel 2016); i servizi alla persona e ai familiari dei dipendenti, che erano al 3% nel 2013 (19% nel 2016) e i servizi per i figli dei dipendenti, che dal 5% del 2013 balzano al 28% nel 2016. Crescono in modo dirimpante la domanda del cosiddetto welfare familiare e la richiesta di modalità di lavoro ispirate al work-life balance.

Resta qualche difficoltà al pieno sviluppo del welfare aziendale per le imprese. Tra le principali, prevalgono ragioni di natura economica (58%) anche se in deciso calo rispetto al 2001 (66%) e 2013 (66%). Le criticità organizzative sono indicate dal 48%, anche in calo rispetto al 54% del 2011, e infine le barriere relazionali al 43%, in calo di 10 punti dal 53% del 2011.

Restano in deciso calo rispetto al 2001 (66%) e 2013 (66%). Le criticità organizzative sono indicate dal 48%, anche in calo rispetto al 54% del 2011, e infine le barriere relazionali al 43%, in calo di 10 punti dal 53% del 2011.

PMI: OK AL WELFARE AZIENDALE

La ricerca Doxa-Edenred sottolinea anche che il welfare aziendale non è più appannaggio esclusivo delle grandi aziende sopra i 250 dipendenti, ma coinvolge sempre di più le PMI, che rappresentano la componente produttiva più diffusa nel nostro Paese. Il 78%, infatti, lo considera un'opportunità, il 15% non si esprime, mentre solo il 7% non lo reputa utile.

«I due elementi critici per la diffusione nella piccola e

Un protagonista internazionale

A ormai 50 anni dall'emissione del primo buono pasto Ticket Restaurant®, il Gruppo Edenred è presente in 42 Paesi a livello mondiale ed è leader nelle soluzioni per il welfare aziendale e per la gestione dell'expense management per le imprese. Quotata alla Borsa di Parigi dal 2010, a seguito della scissione delle due attività di riferimento del Gruppo Accor, Edenred è un'azienda che investe per la crescita, sviluppa programmi destinati a migliorare l'efficienza di ogni tipo di organizzazione e aumentare il potere di acquisto delle persone.

In Italia da oltre 35 anni, Edenred ha radici profonde sul territorio con un patrimonio consolidato di relazioni nel panorama economico nazionale. Leader in Italia con il 45% di quota di mercato, l'azienda conta:

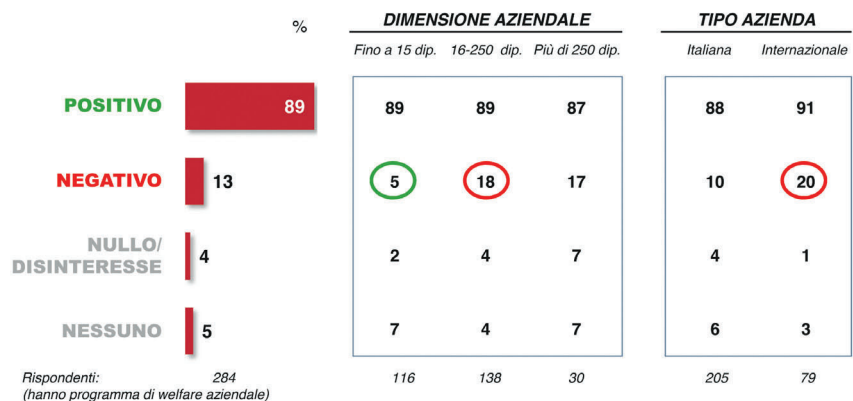
- 1,5 milioni di utilizzatori
- 60.000 aziende ed enti locali clienti
- 300 milioni di voucher e carte emessi all'anno
- 320 collaboratori
- 40.000 esercenti digitalizzati
- 150.000 partner commerciali affiliati

Gli atteggiamenti verso il programma



AZIENDE - Dettaglio

Quali dei seguenti sentimenti o atteggiamenti suscita in te il programma di welfare aziendale della tua azienda?



Ticket Welfare®: il Voucher Universale on demand

Grazie alla Legge di Stabilità 2016, che ha favorito fiscalmente l'erogazione da parte delle aziende di servizi welfare ai lavoratori e ai loro familiari, il Voucher Universale è finalmente una realtà anche in Italia. Forte dell'esperienza pluriennale in altri Paesi (Francia, Regno Unito e Belgio), Edenred propone Ticket Welfare® una soluzione unica nel mercato italiano per acquistare servizi legati alla famiglia e al benessere, come salute, istruzione, cura, sport e tempo libero.

Ticket Welfare® traduce in pratica la semplificazione promossa dalle Legge di Stabilità e rende il Welfare accessibile a tutte le aziende, di ogni settore e dimensione e a tutte le tipologie di lavoratori, con uno strumento facile da gestire e vantaggioso, sia per l'azienda sia per il dipendente.

media impresa», sottolinea Andrea Keller, AD Edenred Italia, «erano la complessità fiscale e la carenza informativa. Le piccole imprese non erano al corrente delle possibilità offerte dal welfare aziendale, mentre oggi lo sono di più. Il quadro normativo, tuttavia, può migliorare ancora per favorire il pieno coinvolgimento delle PMI. Come noto, è difficile erogare welfare alle aziende sotto i 15 dipendenti anche perché raramente hanno una contrattazione di secondo livello. Perché dunque non pensare alla possibilità per le piccolissime imprese di accedere alle agevolazioni fiscali previste nel 2017 anche nel caso di scelta unilaterale dell'azienda?».

GIUDIZI POSITIVI DAI DIPENDENTI

Il welfare aziendale è "promosso" anche dai dipendenti, il 62% dei quali esprime un giudizio positivo sull'implementazione di programmi di welfare nella propria azienda. Analizzando i piani di welfare realizzati nell'azienda di appartenenza, la percentuale di valutazione positiva da

parte dei dipendenti si attesta al 54%, a conferma del fatto che la discriminante è l'effettiva qualità e utilità del paniere di servizi messi a disposizione. Il 55% dei dipendenti (erano il 49% nel 2013) è convinto che i piani di welfare si svilupperanno. «La partita del welfare aziendale», conclude Andrea Keller, «si gioca in due: imprese e dipendenti. E' fondamentale, quindi, che a credere nelle potenzialità e nell'effettiva utilità dello strumento siano entrambe le parti. I risultati della ricerca Doxa-Edenred 2016 confermano una progressiva convergenza tra aziende e dipendenti sulla valenza e utilità dei piani di welfare aziendale». Tra i servizi ritenuti più interessanti dai dipendenti risultano, le agevolazioni commerciali e i buoni spesa (90%), la flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro (88%) e il welfare contrattuale (84%), con una prevalenza, in quest'ultima macro-categoria della copertura sanitaria estesa anche ai familiari con il 55%. Seguono i servizi ai figli dei dipendenti (82%) e i servizi alla persona e ai familiari con il 76%.