

# Dossier

Il Messaggero



«PREMIARE IL MERITO È SEGNO DI CIVILTÀ OLTRE CHE DI EQUITÀ. PREMIARE CHI MERITA SIGNIFICA RICONOSCERE LE PERSONE PER QUELLO CHE VALGONO E NON PER LA LORO ESTRAZIONE»

Luca Cordero di Montezemolo

## WELFARE AZIENDALE



Mercoledì 7 Novembre 2018  
www.ilmessaggero.it

Dalla legge di Stabilità del 2016 si sono moltiplicate le opportunità per investire nel benessere dei lavoratori dipendenti. Ma i vantaggi fiscali e contributivi sono solo una parte delle motivazioni che spingono ad allestire programmi di welfare

# La formula vincente per stare meglio sul posto di lavoro

**A**nche il reddito di cittadinanza è uno strumento di welfare. Per la promessa elettorale del Movimento 5 Stelle si profilano difficoltà applicative? Bisognerà distinguere tra spesa "etica" e spesa non ammessa? «In fondo è lo stesso problema che viene risolto quotidianamente sulle piattaforme dei provider di welfare aziendale: controllare, validare e monitorare la spesa dei lavoratori nelle aziende che hanno definito un portafoglio all'interno dei loro piani di welfare per i dipendenti». Non è solo una provocazione: Emanuele Massagli, presidente di Aiwa (l'associazione del welfare aziendale) vuole sottolineare che nel Paese, relativamente al settore privato, è ormai sviluppato un mercato dell'erogazione di beni e servizi che potrebbe essere utilizzato anche per le nuove frontiere del welfare.

### LA MAPPA DEI PROVIDER

D'altronde anche il welfare aziendale, nella misura in cui si sta sviluppando, è una novità recente. O meglio, sta assumendo profili e valori inattesi nel recente passato. Una recente ricerca condotta dall'Università Cattolica di Milano e coordinata dal professor Luca Pesenti, ha contato 79 società attive in questo mercato, solo per le attività di "provider", cioè di imprese di servizi in grado di allestire una piattaforma web capace di gestire il catalogo di benefit che possono essere fruiti dai lavoratori di un'azienda che abbia adottato un piano di welfare aziendale. Dalla mappatura in realtà emergono altri 23 soggetti attivi nel perimetro della consulenza aziendale che fanno all'incirca lo stesso mestiere.

Se a questo centinaio di provider, diretti e indiretti, si aggiungono poi le imprese che erogano servizi tradizionali riconducibili alla sanità integrativa o alla previdenza complementare



arriviamo al valore di 21 miliardi, che il Censis - in collaborazione con Eudaimon, uno dei maggiori player del mercato dei provider - ha stimato compilando il primo Rapporto sul welfare aziendale in Italia.

Il mercato del welfare aziendale è semplicemente - se l'avverbio non rischiasse di sminuire il dato della realtà - uno dei driver più attivi nello sviluppo del welfare integrativo nel Paese.

Sempre per fare o dare i numeri, si tratta di un mercato che nel suo complesso, oltre ai 21 miliardi di welfare aziendale (dato potenziale se i benefit fossero applicabili a tutti i lavoratori dipendenti) vale il totale di 13-14 miliardi dei premi annuali pagati per le forme di previdenza complementare e di quei 40 miliardi di spesa sanitaria "out of pocket" che integra i 112 miliardi del Sistema sanitario.

**UN NUOVO MERCATO CHE VALE 21 MILIARDI PER ASSICURARE SOSTENIBILITÀ E RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA**

Come sempre quando i mercati si definiscono e crescono, si manifesta una richiesta di misurazione di uno specifico "roi" (return of investment), capace di dare indicazioni certe sulla convenienza per l'impresa, oltre che per i suoi collaboratori, di vedere attivate politiche di welfare aziendale. Dalla Legge di Stabilità del 2016 in poi si sono affermati alcuni vantaggi fiscali che hanno sollecitato nuova attenzione ai programmi di welfare aziendale.

Ma consentire ai lavoratori di vivere meglio e con vantaggi sensibili sul luogo di lavoro è molto più di un vantaggio fiscale o contributivo; è in qualche modo uno degli aspetti di sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa. Rendicontare il welfare aziendale è una parte di quelle informazioni non finanziarie che dovrebbero comporre il bilancio di sostenibilità di un'azienda. «Il welfare aziendale è una prassi di people management che ha forti capacità di generazione di valore» sottolinea Giovanni Scansani, Amministratore Unico e co-fondatore della società di consulenza Valore Welfare.

### BENEFIT RETURN

Una collaborazione tra Valore Welfare e l'Università Bicocca di Milano ha posto le condizioni per avventurarsi nella misurazione del Welfare Benefit Return (Wbr). Oggi a Milano viene presentato il Wbr-Lab, proprio per definire una metodologia per la valutazione dell'impatto (lato azienda) derivante dall'adozione di programmi di welfare aziendale, con la collaborazione di otto aziende che si sono offerte come campo di verifica e controllo: Aeroporto di Bologna Spa, AXA Italia, Bper Banca, Cirfood, Havas Media Srl, Iccrea Banca, Italtel e Milano Serravalle-Milano Tangenziali Spa.

Marco Barbieri



## Dipendenti Eni, verso la nuova frontiera della sanità

I servizi offerti nella categoria "Salute" si sono rivelati quelli preferiti in un recente sondaggio condotto tra i dipendenti Eni in Italia. A tutti i dipendenti viene offerta la possibilità di aderire, su base volontaria, a screening di prevenzione con il "Piano Diagnostico Precoce" e a check up biennali nell'ambito dell'iniziativa "Previene con Eni". L'impegno di Eni in ambito welfare trova nell'assistenza sanitaria integrativa uno dei suoi capisaldi storici, per permettere ai dipendenti di poter scegliere l'istituto di cura, il centro diagnostico o lo specialista di fiducia per ricevere visite e cure mediche. Dall'1 gennaio 2018, Eni ha deciso di investire 10 milioni di euro l'anno nel settore dell'integrazione sanitaria, importo che si va ad aggiungere ai 5 milioni all'anno che già l'azienda versa annualmente ai fondi di assistenza sanitaria integrativa. Un intervento addizionale che ha consentito di poter iscrivere automaticamente tutte le persone Eni ai Fondi contrattuali di assistenza sanitaria integrativa di settore (Fasie - Opzione Base e Faschim).

## Al centro la persona: lo sviluppo inizia con l'investimento sulle risorse umane

**C**on la Legge di Stabilità del 2016 è iniziato in Italia il welfare aziendale "di massa". E' una sintesi fornita da Tiziano Treu, attuale presidente del Cnel, da sempre esperto di organizzazione del lavoro e tra i più attenti osservatori delle forme di welfare integrativo. Prima del welfare "di massa" il welfare aziendale era prerogativa di alcuni pionieri, per lo più grandi aziende, che hanno da sempre scommesso sulle risorse umane in azienda.

### UN'ATTENZIONE RINNOVATA

Sin dagli anni della sua fondazione Eni può vantare un'attenzione fuori dal comune per quanto riguarda le necessità e i bisogni dei propri dipendenti. Una scelta che nella gestione di Claudio Descalzi si è confermata e se possibile rafforzata.

La centralità delle persone è

nel dna di Eni, per questo la compagnia ha sempre basato le proprie iniziative di welfare sull'ascolto dei propri dipendenti, per coglierne le esigenze, spesso anticipandole e superandone in senso qualitativo le richieste. E in questi ultimi anni l'investimento sull'"ascolto" è aumentato, con esiti significativi. Un ascolto che prima orienta la scelta delle categorie dei servizi che vengono predisposti per i dipendenti (Salute e benessere, Supporto al risparmio, Servizi per la

**PER ENI IL BENESSERE DEI COLLABORATORI È CONDIZIONE PRIMA DELLA CRESCITA: IL WELFARE PARTE DALL'ASCOLTO**

cura e lo studio dei figli. Servizi per la conciliazione vita-lavoro e Servizi per il nucleo familiare) e poi sottopone a valutazione la prestazione erogata. Per esempio, i dati che emergono dall'ultima indagine commissionata dall'azienda su un campione di 4 mila dipendenti in Italia dicono che gli interventi di maggior valore e prioritari all'interno del programma di welfare sono state le misure relative a Salute e benessere, seguite da quelle relative al Risparmio e alla Cura dei figli: al primo posto i programmi di prevenzione medica, al secondo i servizi per la salute e al terzo ugualmente rilevanti i servizi di ristorazione aziendale, i soggiorni estivi per i figli e i servizi per la cura dei familiari. La previdenza complementare è un'altra area presidiata dal welfare aziendale Eni. Il paniere di iniziative offerte ai dipendenti è assai vasto: si



Claudio Descalzi, ad di Eni, durante una presentazione

va dall'asilo aziendale fino ai programmi di formazione dell'Eni Corporate University e al Master in Energy Innovation; dal supporto all'orientamento scolastico fino ai campi estivi per i figli dei dipendenti; fino ai cosiddetti bisogni emergenti, dal care giver per i genitori anziani.

### I NUOVI BISOGNI

Nel corso di un recente evento interno al gruppo, l'amministratore delegato, Claudio Descalzi, ha illustrato il nuovo modello aziendale ai dipendenti della compagnia: «Una grande azienda come Eni, con intelligenze, tecnologie e risorse così importanti ha grandi responsabilità e ha il dovere di guardare al futuro». Quindi Eni continua e continuerà a evolvere, anche nel modo in cui si prenderà cura delle proprie intelligenze.

M. Bar.

## La previdenza del Cane a sei zampe

### Se l'obiettivo è integrare la pensione

Oltre il 30% della spesa annua sostenuta da Eni per iniziative di welfare in favore dei propri dipendenti in Italia è costituita da quei circa 31 milioni di euro con cui l'azienda ha contribuito, nel corso del 2018, a Fondenergia, il fondo pensione complementare per i lavoratori Eni con contratto di lavoro relativo ai settori

energia e chimico, e a Fopdire, il Fondo pensione dei dirigenti Eni, i due principali piani di previdenza complementare. Aderire a Fondenergia e a Fopdire è una scelta libera e volontaria del dipendente. Per entrambi i fondi il tasso di adesione è molto elevato: gli iscritti al Fopdire sono il 98% e a Fondenergia il 93%.