

I CASI

“Scuola, sport, cultura e medicina così estendiamo i nostri voucher”

GRUPPI GRANDI E PICCOLI VARANO O STANNO STUDIANDO NUOVE SOLUZIONI. ECCO COME SI MUOVONO E COSA RACCONTANO PHILIPS ITALIA, ACQUA SAN BENEDETTO E ARCA SGR SULLA CURA DEL CAPITALE UMANO

Milano

Scuola, cultura, palestre e asili nido. Ma soprattutto flessibilità negli orari, nei contratti di lavoro e in molto altro ancora. Per trovare esempi di nuove forme di welfare aziendali, denominate flexible benefit, non serve andare nei paesi anglosassoni dove queste sono nate e sono oggi una realtà consolidata.

E' sufficiente guardarsi intorno anche in Italia dove piccole, medie e grandi aziende cominciano a darsi da fare per introdurre al loro interno strumenti innovativi di welfare, basati essenzialmente sui concetti di collaborazione e di compensazione tra vita professionale e privata.

A quanto pare sono questi i modelli alternativi di retribuzione del lavoro dipendente che, sfruttando la leva fiscale e i benefit utili ai dipendenti, determinano un risparmio fiscale per l'azienda e miglioramenti nel clima aziendale. In che modo? Cercando di sostituire o integrare una quota della retribuzione accessoria con iniziative dirette a fornire al dipendente quelle stesse utilità che normalmente vengono acquistate all'esterno sotto forma di servizi. In questo senso, è emblematico il caso di tre imprese che raccontano le loro esperienze sul campo attraverso le voci dei rispettivi responsabili HR. Sentiamoli.

Livio Zingarelli, direttore HR di Philips Italia, Israele e Grecia (area in cui operano complessivamente 2500 dipendenti, di cui 650 in Italia, con un fatturato di 570 milioni di euro): «Per capire in quale direzione andare, abbiamo realizzato una survey coinvolgendo direttamente i nostri dipendenti. Le risposte che abbiamo raccolto sono contenute in un documento, il “Bilancio del Capitale Umano”, dal quale emerge che cosa va bene, che cosa no e che cosa dovrebbe essere migliorato in 3 specifiche aree: conciliazione, welfare e competenze. Dal report emergono chiaramente alcuni aspetti su cui stiamo lavorando: ad esempio, la conciliazione dei diversi impegni da raggiungere anche attraverso il passaggio dal controllo dell'orario di presenza alla responsabilizzazione sui risultati, e con l'introduzione dello smart working. Oppure il welfare aziendale, inteso come insieme di strumenti e servizi a supporto del singolo e della famiglia, che sempre più richiede flessibilità nell'investimento per garantire bisogni molto diversi per età, interessi, situazioni personali. L'obiettivo finale è di sod-

disfare le loro esigenze personali».

Lorenzo Milani, responsabile relazioni industriali del gruppo Acqua Minerale San Benedetto (1400 dipendenti con un fatturato in Italia di 580 milioni di euro): «Noi siamo in fase di partenza, il nostro obiettivo è di ampliare il portafoglio di benefits che il gruppo offre già da anni, tipo polizze infortunistiche extra lavorative, prestiti a tasso agevolato, rimborsi spese per la scuola oppure gratifiche in caso di matrimonio o di 25 anni di attività in azienda. Ora, ad esempio, pensiamo di offrire ai nostri dipendenti un pacchetto che va verso l'ampliamento delle cure e dell'assistenza sanitaria rispetto alle misure previste dal contratto

nazionale del lavoro. Questo comporterebbe rimborsi spese più alti. Nello stesso tempo, pensiamo di introdurre nuove misure dedicate all'istruzione con sostegni ai figli dei dipendenti, dall'asilo nido fino al master. In aggiunta, stiamo sondando l'opportunità di alzare i nostri voucher di 200 euro per le attività sportive e ricreative».

Agostino Belvisi, responsabile direzione Risorse umane di Arca Sgr (97 dipendenti con commissioni attive generate nel 2014 di oltre 250 milioni di euro): «Abbiamo iniziato ad introdurre strumenti di flexible benefit lo scorso anno per i dipendenti e le loro rispettive famiglie in tutte le aree previste dal Tuir (Testo unico sulle imposte dei redditi): scuola, sport, cultura, cure e rimborsi medici. Inoltre, abbiamo introdotto servizi di mobilità e contribuzione al fondo pensione solo per i dipendenti, oltre alla polizza rimborso spese mediche, infortuni e vita totalmente a carico dell'azienda. Penso che il welfare tradizionale ormai sia parzialmente superato, soprattutto a causa della crisi, dei minori redditi familiari e dei tagli alla spesa sociale. In questo senso, il welfare in azienda può dare un contributo al rinnovamento delle politiche sociali ampliando le forme di intervento e rendendo più efficiente un sistema di tutele che, fino ad oggi, si è basato esclusivamente sull'intervento dello Stato. Rappresenta, quindi, un'opportunità e una risorsa per il mondo produttivo: non comporta ulteriori oneri per l'impresa e risponde alle esigenze dei lavoratori contribuendo ad accrescere la produttività».

(v.d.c.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I BENEFIT IN ITALIA

Limite di spesa, in euro

ASSIST. SANITARIA (base annua)	3.615,20
FRINGE BENEFIT (base annua)	258,64
PREVIDENZA COMPLEMENTARE	5.164,57
BUONO PASTO (€/gg)	5,29

Fonte: Aon



Nella foto
Agostino Belvisi (1) responsabile direzione Hr Arca Sgr;
Livio Zingarelli (2) direttore Hr Philips Italia;
Lorenzo Milani (3) responsabile relazioni industriali del gruppo Acqua Minerale San Benedetto

