



## IL WELFARE, LEVA PER IL BUON LAVORO

La chiave del benessere in un'azienda non è più solo la retribuzione monetaria ma le opportunità, il brand, l'innovazione e la soddisfazione di bisogni sociali. La visione di Praesidium, società del sistema Federmanager

di Riccardo Venturi

**IL WELFARE AZIENDALE FUNGE COME LEVA PER IL BUON LAVORO, DIVENTA TERRENO D'INCONTRO TRA I BISOGNI DELLE AZIENDE, DEI LAVORATORI E DELLO STATO.**

È la visione di Praesidium, società del sistema Federmanager e broker di riferimento del Fondo sanitario integrativo Assidai, che è stata espressa anche nello scorso mese di ottobre al Global Welfare Summit, ecosistema di strumenti, attori e prospettive sul mondo del welfare italiano, nonché opportunità unica per partecipare ad un confronto, autorevole e qualificato, sulle best practice del settore del welfare. Ne abbiamo parlato con l'a.d. e direttore generale di Praesidium, Valeria Bucci.

**Cos'è per voi il welfare aziendale e qual è il vostro ruolo?**

Welfare significa benessere, vuol dire far stare bene le persone e ad oggi costituisce un insieme di politiche sociali volte a garantire a tutte le persone assistenza e benessere. Praesidium può vantarsi di aver contribuito e di contribuire, con la propria rete di welfare manager geolocalizzata su tutto il territorio, a diffondere tra i nostri "colleghi" e quindi presso le imprese, la cultura del welfare aziendale di origine

contrattuale e non nell'esclusivo interesse della dirigenza industria. L'aspetto centrale della diversità che ci differenzia dai competitor è la peculiarità del contesto captive in cui ci muoviamo: siamo l'interlocutore privilegiato nell'elaborazione di piani di welfare aziendale e individuale al servizio del management italiano, in grado di rispondere alle loro esigenze di sicurezza, protezione e benessere nelle differenti sfere della vita.

**CON LA PROPRIA RETE DI WELFARE MANAGER SU TUTTO IL TERRITORIO PRAESIDIUM HA CONTRIBUTITO A DIFFONDERE LA CULTURA DEL WELFARE**

La nostra esperienza ci porta ad affermare con fermezza che un problema comune per le aziende è infatti quello di effettuare notevoli investimenti nei piani di reward, senza riuscire spesso a trasferirne l'effettivo valore: alcuni benefit risultano sottoutilizzati, altri invece non vengono addirittura percepiti. Realizzare un piano di welfare efficace richiede analisi dei fabbisogni, comunicazione, coinvolgimento e gestione; questo soprattutto perché la composizione della popolazione lavorativa si è modificata negli ultimi anni.

**Come migliorare?**

Occorre, per un welfare ancor più efficace e rapportato alla realtà che oggi stiamo vivendo, considerare delle nuove misure, come la longevità e quindi l'invecchiamento della popolazio-

ne, la bassa natalità e quindi il reale sostegno alla genitorialità. Aspetti come la tutela della maternità, gender equality, smart working, tutele assicurative, congedi parentali, sono parte integrante delle politiche aziendali. Vi è molta più sensibilità nell'apprezzare politiche di welfare non solo riferito all'oggi, ma che possano essere anche delle tutele future, pensiamo ad esempio a delle coperture per i lavoratori che



domani andranno in pensione. In questi ultimi anni in tema di welfare aziendale è stato fatto tanto, ma sicuramente dobbiamo continuare a fare passi in avanti attraverso nuovi strumenti coinvolgendo tutte le parti interessate a partire dal legislatore stesso; semplificazione della normativa, personalizzazione dei piani di welfare e accoglimento di una cultura diversa attraverso l'ascolto, la concretezza e la capacità di rinnovarsi sono passi imprescindibili per poter raggiungere gli obiettivi del benessere in azienda.

## Venendo ai temi assicurativi, quali sono gli impegni contrattuali previsti dal Ccnl?

L'unica tutela assicurativa presente nel Ccnl, stabilita all'articolo 12, mette un obbligo in capo all'azienda, quello di stipulare alcune coperture assicurative, con infortuni professionali ed extra professionali, e con l'inclusione delle malattie professionali, oltre a una polizza caso morte e invalidità permanente totale per cause diverse da infortunio. Detta così, la polizza sembra abbastanza semplice: peccato che anni fa a Federmanager venne in mente di dare un altro importante compito alle aziende, quello di verificare che l'accertamento in

caso di invalidità permanente totale non fosse fatto dalla compagnia di assicurazione, ma o dall'Inps o dall'Inail. All'inizio quasi tutte le compagnie si opposero, volevano essere loro a stabilire se c'era un'invalidità totale, e soprattutto verificare che chi era totalmente invalido abbandonasse il posto di lavoro. È importante che il normativo sia compliant con l'articolo 12, perché se così non fosse, l'esborso sareb-

### REALIZZARE UN PIANO DI WELFARE EFFICACE RICHIEDE ANALISI DEI FABBISOGNI, COMUNICAZIONE, COINVOLGIMENTO E GESTIONE

be in capo all'azienda. Il nostro primo punto di approccio con le aziende è proprio l'analisi della parte normativa, che per noi è fondamentale, perché va tutelata la persona e va tutelata l'azienda. Le maglie di riconoscimento di un'invalidità sono molto diverse tra una compagnia di assicurazione e un ente previdenziale.

## Ci sono altre tutele?

Un'altra è stabilita nell'articolo 15 del Ccnl, non è di natura assicurativa ma è comunque una tutela molto importante che è stata inserita nel contratto collettivo. Stabilisce che ogni responsabilità civile per fatti commessi dal dirigente nell'esercizio delle sue funzioni è a carico dell'azienda, con l'esclusione del dolo e della colpa grave. Qui entrano in gioco i broker o le compagnie di assicurazione per integrare

quelle coperture inserendo la colpa grave, e inserendo anche i fatti commessi non nell'esclusivo interesse dell'azienda. Altra tutela che per noi è assicurabile è quella stabilita dall'articolo 25, ovvero l'indennità sostitutiva di preavviso, il trattamento di fine rapporto in caso di morte del dirigente. Lì viene assicurato, per somme variabili a seconda dell'anzianità di servizio, con un massimo di 12 mesi. Possono essere assicurate anche queste coperture, onde sgravare l'azienda da un'eventuale incombenza finanziaria in caso di morte del dirigente.

## Quali altri aspetti curate in modo particolare?

Molto importante è anche supportare le aziende sull'impostazione fiscale delle polizze. Faccio un esempio: su una polizza vita e una polizza infortuni extra professionale, se la competenza è diretta l'azienda deve pagare gli oneri previdenziali pieni; se invece è della Cassa di assistenza c'è un risparmio importante di circa il 14%, perché gli oneri previdenziali sono ridotti al 10% con il contributo di solidarietà. Facciamo anche una valutazione economica: siamo sempre molto competitivi, perché abbiamo delle convenzioni e un bacino di aziende intermedie che ci hanno permesso di trattare con le compagnie di assicurazione dei tassi molto competitivi. Ci tengo a sottolineare che anche nel caso di sinistro, siamo noi a gestire insieme al dirigente l'eventuale fatto spiacevole occorso.

“

**UN PROBLEMA  
COMUNE È QUELLO  
DI INVESTIRE  
NEI PIANI DI REWARD  
SENZA RIUSCIRE  
A TRASFERIRNE  
L'EFFETTIVO VALORE**



GLOBAL WELFARE SUMMIT