

STRATEGIE PER UN CORPORATE WELLBEING EFFICACE

Il ruolo di Praesidium nel promuovere il welfare aziendale e la sanità integrativa per migliorare il benessere dei lavoratori, sostenere il sistema economico e affrontare le sfide dell'invecchiamento della popolazione

di Victor De Crunari

Il welfare aziendale, se strutturato strategicamente e orientato al corporate wellbeing, si conferma una leva chiave per la crescita economica e sociale del Paese. È quanto è emerso in occasione del tavolo di lavoro di **Praesidium** - la società del sistema **Federmanager**, broker di riferimento del fondo sanitario integrativo **Assidai**, che progetta e gestisce programmi di welfare aziendale e individuale dedicati a dirigenti, quadri, professional, pensionati e alle loro famiglie - dal titolo *Welfare aziendale e piani di assistenza sanitaria. Le politiche pubbliche per sostenere il mondo del lavoro*. Durante l'evento è emerso come le iniziative di welfare aziendale non solo migliorino il benessere individuale e aziendale, ma generino un significativo effetto moltiplicatore con ricadute significative sulla coesione e sul sistema economico e produttivo. Uno degli ambiti più strategici del welfare è proprio quello sanitario, un settore in cui l'elevata incidenza della spesa privata rappresenta una criticità. Nel 2023, la componente out-of-pocket, ossia le spese sanitarie sostenute direttamente dai cittadini, ha rappresentato l'89,5% del totale della spesa sanitaria privata, pari a 38,1 miliardi di euro. La quota intermediata, invece, ammonta a 4,5 miliardi di euro, corrispondenti al

10,5% della spesa privata complessiva, in crescita di 0,6 punti percentuali rispetto al 2022.

«Dopo 20 anni di consulenza con grandi aziende e Pmi possiamo dire di aver un know how diffuso: ci occupiamo principalmente di sanità e dobbiamo considerare che il nostro paese insieme al Giappone sono le due nazioni con il maggior numero percentuale di anziani» dice l'ing. **Giacomo Gargano**, presidente di Praesidium. «La gestione dell'invecchiamento è una delle sfide più complesse del 21° secolo, in quanto vanno adeguati costantemente i sistemi sanitari, rese disponibili le risorse necessarie per rispondere alla domanda di salute dovuta alla continua crescita delle patologie cronico-degenerative come Alzheimer, demenza senile e altre patologie dovute all'invecchiamento che comportano un crescente impegno di risorse sia economiche con una sempre più forte integrazione tra i servizi sanitari e quelli sociali».

Nel periodo 2021-2023 la spesa sanitaria privata a valori correnti è passata da circa 41 a 43 miliardi di euro, una cifra destinata a salire fino a 47,3 miliardi nel 2028. La sua incidenza sul Pil nel 2023, dopo aver registrato una lieve flessione nel 2020 all'inizio della pandemia da Covid, è tornata sui valori del 2019



(2,1%). «Occorre coinvolgere il Governo per la definizione di un "decreto lavoro" incentrato sul welfare, con l'obiettivo di garantire un livello di vita migliore» afferma Gargano, «e questo può avvenire solo se il primo e il secondo pilastro iniziano a collaborare con il sostegno del mondo del lavoro e anche con adeguate norme a sostegno del welfare. Il welfare aziendale e la sanità integrativa sono due pilastri fondamentali nella costruzione di ambienti di lavoro più sostenibili, inclusivi e attenti al benessere del singolo; oggi, sempre più imprese comprendono l'importanza di andare oltre la mera remunerazione economica, cercando soluzioni che rispondano alle esigenze di vita e di salute dei propri dipendenti. In questo contesto, il welfare aziendale non è più solo un valore aggiunto, ma una necessità, un investimento che migliora la qualità della vita lavorativa, incrementa la soddisfazione e la motivazione, e crea un ambiente più sereno e produttivo».

Valeria Bucci,
Ad e Dg di Praesidium

In questo contesto, i fondi sanitari integrativi stanno assumendo un ruolo sempre più rilevante. Secondo il 3° Rapporto del Ministero della Salute in materia, nel 2023 il totale degli iscritti è stato pari a 16,3 milioni di italiani, con un incremento di oltre un milione rispetto al 2021. Anche la spesa complessiva dei fondi nell'anno fiscale 2022 è aumentata, rispettivamente di 106 milioni di euro per le prestazioni comprese nei Lea, raggiungendo i 3,24 miliardi di euro e quella per le prestazioni integrative (ovvero non coperte dal Ssn, tra cui odontoiatria, long-term care e prestazioni socio-sanitarie) di 51 milioni di euro rispetto all'anno precedente, raggiungendo 1,07 miliardi.



QUELL'INTRECCIO CON LA MANAGERIALITÀ

Oltre alla dimensione sanitaria ed economica, il welfare aziendale si intreccia sempre più con lo sviluppo delle competenze. Come evidenziato dalla ricerca condotta dal Centro Studi Data Hubs, i nuovi modelli organizzativi pongono al centro la persona, promuovendo stili di leadership orientati al benessere e all'apprendimento continuo. Questo approccio si traduce nell'adozione di metodologie formative innovative come il Learning Agility, il Lifewide e Lifedee Learning, elementi fondamentali per contrastare l'obsolescenza delle competenze e favorire la crescita professionale. Secondo i manager intervistati, le opportunità di apprendimento e di sviluppo delle competenze sono tra i fattori chiave per creare un ambiente di lavoro orientato al benessere. In questo scenario, il welfare aziendale non è solo una misura di sostegno, ma un investimento strategico per il futuro delle imprese e del mercato del lavoro.

«Siamo tutti d'accordo che, oggi, uno degli aspetti più importanti del benessere di un dipendente riguarda la salute ed in questo contesto la sanità integrativa rimane il benefit più apprezzato e maggiormente richiesto» dice **Valeria Bucci**, a.d. e d.g. di Praesidium, «in un mondo ideale dovrebbe offrire un supporto alla presenza del Ssn sul territorio, come ad esempio l'estensione di forme di copertura per prestazioni che oggi

risultano esclusi dai Lea, o una maggiore capillarità e un deciso avanzamento tecnologico, come la telemedicina o il teleconsulto che permetterebbero anche di abbattere costi sia per la sanità pubblica sia per tutte le forme integrative al Ssn».

Il Ssn nasce negli anni 70, anni in cui si cominciarono ad affermare i diritti di famiglia, l'introduzione al divorzio, il diritto dell'aborto, e fu riconosciuta la sanità gratuita a tutti. «La sostenibilità non era una priorità fondamentale; nel corso proprio di questi decenni, quella sostenibilità è stata erogata mediante forme di accesso alle cure o liste di attesa razionalizzate» osserva Bucci, «nessun Governo ha modificato il sistema stesso, dimostrazione ne è stata che negli ultimi 30 anni la spesa sani-

taria provata è stata sempre intorno al 2% del Pil». Ma oggi invece la sanità integrativa di fatto sostituisce un Ssn difficilmente accessibile purtroppo anche in quelle Regioni virtuose che sono state sempre degli esempi come il Veneto, la Toscana o l'Emilia Romagna. «Servono politiche legislative e industriali non più rimandabili e

IL WELFARE AZIENDALE CONTRIBUISCE AD ALLEGGERIRE IL SISTEMA SANITARIO NAZIONALE PERMETTENDO L'ACCESSO ALLA SANITÀ PRIVATA

le condizioni finanziarie e qualitative del Ssn, unitamente al fenomeno dell'invecchiamento della

popolazione rischiano di deteriorare il patto sociale tra "politica e cittadini" aggiunge l'a.d. e d.g. di Praesidium. «Il welfare aziendale, attraverso l'offerta di coperture sanitarie per i lavoratori, contribuisce pertanto ad alleggerire il welfare pubblico permettendo ai lavoratori ed in alcuni casi anche alle loro famiglie, di accedere alla sanità privata senza costi "out of pocket" anche se oggi solo 11% di quella spesa è coperta tramite fondi o polizze; da sottolineare però è come la tutela sanitaria offerta dalle aziende è concentrata quasi esclusivamente al dipendente fino a che è in servizio e, al momento del pensionamento, quando probabilmente se ne avrà più bisogno, tale tutela cessa di esistere, fatta eccezione per alcuni casi».