

Risorse umane. Strategie e incentivi

Pacchetti sanitari e auto aziendali i benefit preferiti

LE TENDENZE

Entro il 2020 il 63% delle imprese prevede di adottare un piano specifico di welfare aziendale
Enrico Netti

■ Uno slalom tra costi in aumento, budget rivisti al ribasso e cambiamenti normativi in atto. Sono questi i tre fattori che maggiormente preoccupano le aziende italiane (si veda la tabella) che stanno ridisegnando le policy di welfare e benefit per i dipendenti. Adirlo è l'ultimo osservatorio, che ha coinvolto un migliaio di imprese europee tra cui 131 italiane, realizzato dalla società di consulenza Willis Towers Watson (WTW), focalizzato sulle politiche di incentivazione delle società.

Nel nostro paese - a dirlo sono due grandi realtà su tre - il nodo cruciale, nonché la maggiore sfida per il prossimo triennio, è proprio quello dei costi. Una possibile soluzione la presenta Cesare Lai, responsabile Welfare e benefit per l'Italia di WTW. «Tra le priorità c'è la possibilità di introdurre scelte e flessibilità nel disegno dei piani e nel potenziamento dei programmi di benessere - spiega -. Si va verso l'introduzione di piani con un giusto mix tra benefit tradizionali, flessibili e legati alla persona, con più attenzione per esempio ai programmi integrati per il rimborso delle spese mediche sostenute». Entro il 2020 il 63% delle aziende prevede inoltre di ridisegnare o adottare un piano che includa le opzioni di welfare o flexible benefit. «I piani possono essere erogati in modalità "on top", con un incremento dei costi - continua Lai - o dove è presente un piano di produzione

inserendo la possibilità di scelta di conversione del premio monetario di produzione in welfare totalmente defiscalizzato».

Secondo gli esperti di WTW i pacchetti sanitari sono tra i preferiti dai dipendenti, preceduti solo dall'auto aziendale assegnata a un numero minore di persone. Dopo le varie riforme della spesa sanitaria pubblica e l'aumento dei ticket ecco il successo dei piani sanitari aziendali in forma completa, i cosiddetti "primo rischio", o a integrazione del fondo sanitario di categoria. In particolare viene richiesta l'estensione della copertura all'intero nucleo familiare. Questo benefit diventa così un elemento chiave di attrazione o di fidelizzazione del personale. «Per questi motivi i costi dei piani sanitari aziendali - continua il top manager - devono essere soggetti a un costante monitoraggio, per poter innovare da un lato le prestazioni ampliando il raggio di copertura e dall'altro avendo attenzione allo sviluppo dei costi del piano in un'ottica di medio-lungo periodo».

Tragli altri nodi che le imprese dovranno affrontare c'è la carenza o, nei casi peggiori, la mancanza di elementi sull'uso dei programmi di benefit o dei cambiamenti dei comportamenti dei dipendenti. «Troppe aziende nel nostro Paese non hanno una chiara conoscenza di quanto stanno spendendo e della ragione per cui lo stanno facendo - avverte Lai -. Per evitare di avere un insieme mal gestito di iniziative per la salute, è importante sviluppare una strategia di benefit completa e con costi ragionati che poi deve essere comunicata per coinvolgere e attrarre il personale».

enrico.netti@ilsale24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le sfide

Cosa frena l'implementazione dei piani di benefit (2017-2020). In %

Le voci	Italia	Differenza rispetto Emea
1 L'aumento dei costi dei benefit	64	9
2 Impatto dei cambiamenti normativi	50	15
3 Budget insufficienti per realizzare le strategie	44	4
4 Mancanza di dati sull'uso dei piani	32	5
5 Mancanza di soluzioni hi-tech per implementare i piani	31	4

Fonte: Willis Towers Watson

