

FOCUS IMPRESE

IL WELFARE AZIENDALE VISTO DA MARSH

# Benefit ai lavoratori Un'evoluzione per il loro benessere

## Meglio puntare su assistenza sanitaria integrativa e rimborso spese universitarie

SERVIZI UTILI

Possibilità di lavorare a casa, aiuto ai familiari anziani, trasporto

IL GENERAL MANAGER

«Il welfare anche come strumento per fidelizzare i dipendenti»

Riccardo Cervelli

■ Oggi il tema del *welfare* aziendale è divenuto di grande attualità. Ma è giusto precisare che le aziende italiane hanno iniziato a offrire servizi per il benessere dei propri dipendenti già 50-60 anni fa. In anni più recenti si è assistito alla nascita di nuovi servizi, come il *ticket* sostitutivo del servizio di mensa. «E ancora meritano di essere citati - ci spiega Marco Araldi, general manager di Marsh spa, sede italiana di una delle più grandi multinazionali dell'intermediazione assicurativa e della consulenza nella gestione dei rischi - i fondi di previdenza complementare creati o da singole aziende o da associazioni di categoria».

Novità degli ultimi anni sono le leggi che hanno consentito alle aziende di offrire ai dipendenti la possibilità di convertire i premi di produttività (fiscalmente agevolati) da *cash* a servizi di *welfare* rientranti in categorie quali l'assistenza sanitaria integrativa, il trasporto collettivo nel tragitto casa/lavoro, il rimborso di spese d'istruzione, quello delle spese per assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, beni in natura (quali buoni ac-

quisto e carburante) e altri servizi - soprattutto tramite *voucher* - per lo sport, il tempo libero e la formazione. La legge di Bilancio per il 2017 potenzia le misure incentivanti già previste.

In particolare, gli importi relativi ai premi di produttività assoggettati a fiscalità agevolata aumentano da 2.000 euro a 3.000 euro, mentre viene innalzato da 50.000 a 80.000 euro il tetto massimo da lavoro dipendente che consente l'accesso alla tassazione agevolata.

*Welfare* aziendale, ovviamente, non è solo quello che è possibile costruire facendo leva sui premi di produttività. «Marsh ha affiancato numerose aziende nella definizione e implementazione di piani di *welfare* aziendale - sottolinea Araldi - e la nostra esperienza ci mostra come il *welfare* sia considerato anche uno strumento per fidelizzare i propri dipendenti e per attrarre nuovi talenti. Non potendo sempre agire sulla leva degli incrementi salariali, questi servizi rappresentano un modo valido per aumentare il benessere dei lavoratori. Accanto alla previdenza complementare e all'assistenza sanitaria integrativa, risultano quindi in aumento i cosiddetti

*flexible benefit*. In crescita anche il fenomeno dello *smart working*, ovvero la possibilità di lavorare per uno o più giorni alla settimana da casa».

Di fronte al moltiplicarsi di *flexible benefit*, comunque, è bene porsi la domanda su quali siano quelli che andrebbero considerati di maggiore utilità.

«La crisi iniziata nel 2008 - ricorda Araldi - ha portato la sanità pubblica ad aumentare la contribuzione alla spesa richiesta cittadino e si sono allungate le liste di attesa. Alcune polizze sanitarie, dal costo molto accessibile, permettono di accedere a servizi di alta qualità in tempi rapidi in caso di necessità. Una persona previdente non dovrebbe non tenerne conto».

Un altro esempio interessante di *flexible benefit* di valore è il rimborso di spese scolastiche, in particolare quando si tratta di rette universitarie e di acquisti di libri.

I numeri

50-60

Già 50-60 anni fa le aziende italiane avevano iniziato a offrire servizi per il benessere dei dipendenti

2017

La Legge di Bilancio per il 2017 potenzia le misure incentivanti già previste per il welfare nelle aziende

3.000

Gli importi dei premi di produttività che sono assoggettati alla fiscalità agevolata aumentano da 2.000 a 3.000 euro





Nella foto piccola, Marco Araldi, general manager di Marsh spa, sede italiana di una delle più grandi multinazionali dell'intermediazione assicurativa e della consulenza nella gestione dei rischi. A sinistra, il ritratto di una famiglia serena