

GESTIRE L'IMPRESA

FEDERMANAGER



Il presidente di Confindustria, Vincenzo Boccia, intervenuto al convegno che ha celebrato i 40 anni di attività del FASI

Welfare aziendale, la formula magica che rivitalizza le imprese

Le grandi multinazionali stanno applicando, sempre più numerose, questi piani di gratificazione del personale, anche per via degli sconti fiscali. Rimangono indietro le Pmi, che spesso non conoscono i benefit

a cura della redazione

Secundo i dati del ministero del Lavoro, dal 2016 a oggi si contano 27.288 accordi aziendali che prevedono forme premiali correlate alla produttività. Lo sconto fiscale, scattato con la Legge di Bilancio 2016 e con quella, ancora più favorevole, del 2017, raggiunge il 100% per chi, a determinati requisiti, sceglie di convertire il premio di produttività in una misura di welfare aziendale: parliamo di 4.764 accordi di questo tipo registrati presso il ministero, sui 14.556 tuttora attivi.

Una scommessa che sembra aver colto nel segno: il fabbisogno aziendale di investire in programmi che gratificano le risorse umane sta crescendo, spalancando la porta a una nuova fase di dinamismo delle rela-

zioni industriali. C'è vivacità nelle grandi imprese multinazionali che, tra applicazione del CCNL e iniziative aziendali, stanno adottando piani di welfare sempre più estesi. Il problema, semmai, si riscontra nelle PMI, vale a dire per il 98% del tessuto produttivo italiano che non riesce a raggiungere una massa critica sufficiente a promuovere il welfare mix. Secondo Federmanager, che parla in rappresentanza dei dirigenti dell'industria, «il dato dimensionale delle nostre aziende va affrontato con il rafforzamento della componente welfare presente nella contrattazione nazionale da un lato, e dall'altro

QUASI UN TERZO DEGLI ACCORDI DI LAVORO PREVEDE DI CONVERTIRE I PREMI DI PRODUTTIVITÀ IN MISURE DI WELFARE AZIENDALE

lato con soluzioni flessibili capaci di costruire una risposta di rete, dove i servizi alla persona sono diffusi in modo solidaristico tra più aziende».

Un altro ostacolo da superare è la scarsa conoscenza delle opportunità connesse all'adozione di politiche di welfare aziendale. Perché, ha affermato Stefano Cuzzilla, presidente dell'associazione manageriale, «dalle nostre ricerche è emerso un vero deficit di alfabetizzazione: gli italiani non hanno un'idea chiara di cosa sia, per esempio, la sanità integrativa né dei vantaggi che essa può generare. Anche in azienda c'è molto da fare - ci confida - e in questa opera di sensibilizzazione le Organizzazioni di rappresentanza svolgono un ruolo chiave». I vantaggi a cui allude Cuzzilla si misurano in termini di riduzione dell'assenteismo, maggiore produttività del lavoratore, migliore clima aziendale e crescente competitività del business. Il che richiede anche un cambio di mindset. Chiarisce ancora Cuzzilla: «Il welfare come lo concepiamo noi segna il superamento della logica paternalistica in cui solo l'imprenditore illuminato "concedeva" il benefit al dipendente, in favore di una logica di valore socio-economico condiviso, in cui la relazione tra i due soggetti è responsabilizzata e il welfare è negoziato». La sanità integrativa è uno dei driver di svi-

luppo più rilevante del nuovo welfare. Un esempio su tutti è il FASI (vedi intervista a lato) che ogni

anno rimborsa prestazioni sanitarie per oltre 300 milioni di euro. Il bilancio 2015 ha chiuso in attivo intermediando una spesa sanitaria che avrebbe gravato, in alternativa, sul Servizio Sanitario Nazionale oppure direttamente sui bilanci delle famiglie. Durante il recente convegno che ha cele-

brato i 40 anni di attività di questo fondo, è intervenuto anche Vincenzo Boccia, presidente di Confindustria, parte istitutiva dell'ente sanitario insieme a Federmanager. «Bisogna valorizzare l'integrazione tra sanità pubblica e complementare per garantire stabilità e sostenibilità al sistema salute», ha detto Boccia invocando lo sviluppo del secondo pilastro sanitario come «la chiave per accrescere l'efficienza della spesa sanitaria privata, che oggi ammonta a circa 40 miliardi di euro». L'out of pocket

sanitario, come si definisce in gergo, è stato quotato anche dall'Osservatorio della School of management della SDA Bocconi, se-

LA SPESA SANITARIA PRIVATA AMMONTA A 40 MILIARDI DI EURO. L'86% RIGUARDA SERVIZI AMBULATORIALI E FARMACI. IL WELFARE INTEGRATIVO È L'UNICA VIA

condo cui l'86% di quei 40 miliardi di euro si concentra in servizi ambulatoriali e beni (soprattutto farmaci). Per la generazione "sandwich", quella che regge il peso di figli

da crescere e di genitori che invecchiano, le politiche di welfare integrativo stanno diventando il supporto a un carico che non è più sostenibile. Ed è per questo che fondi come il Fasi o come l'Assidai, nati per la categoria dei manager, di fatto stanno svolgendo una funzione da apripista nelle aziende per realizzare un allargamento delle tutele a tutti i lavoratori e ai loro familiari. Chissà che nei prossimi anni la complementarità tra welfare pubblico e welfare privato non sia messa a sistema.