

22 luglio 2019

Il Welfare

Dal medico al maggiordomo aziendale la creatività a favore dei dipendenti

BARBARA ARDÙ, ROMA

Così i maggiori gruppi in Italia hanno utilizzato la possibilità di trasformare i premi di produzione in servizi. E la Danone ha trovato il modo di pagare di più gli stagisti

L'ultima idea geniale è del Gruppo Danone. Stagisti e tirocinanti potranno godere di quei 2.000 euro che finiscono nella busta paga di tutti i lavoratori sotto forma di welfare. Né un euro di più né uno di meno. Alla pari. «C'era solo un ostacolo: l'Agenzia delle Entrate avrebbe potuto opporsi, la domanda invece è stata accolta - spiega Sonia Malaspina, Hr director del Gruppo per il Sud e Est Europa - La filosofia che c'è dietro questa scelta è quella dell'inclusione. Vogliamo che tutti si sentano parte dell'azienda, la stessa filosofia che ci ha accompagnato fin dal 2011, quando fu introdotto il primo embrione di welfare». Una manna per gli stagisti, pagati per lo più una miseria in Italia. Ora la strada aperta da Danone può essere seguita da tutte le imprese.

ATTRARRE I TALENTI

Il welfare in fondo conviene alle aziende e (ma solo in parte) ai lavoratori. E con consumi e servizi pubblici che si assottigliano, il welfare è diventato ormai la stampella cui le imprese si aggrappano

per mettere in tasca ai lavoratori più soldi senza aumentare il costo del lavoro. Ma è anche una buona

strada per tenersi i talenti in azienda. I giovani del Nord Europa ai colloqui di lavoro non chiedono solo qual è lo stipendio, ma cosa viene offerto come welfare e pensione integrativa.

La partita del welfare è diventata ormai una gara a chi offre di più, a chi riesce a capire le esigenze dei lavoratori, a chi coinvolge anche le piccole aziende del territorio e i servizi pubblici. Ci sono piattaforme che offrono pacchetti tutto compreso, accordi con i giganti della grande distribuzione, con palestre, centri yoga, ambulatori, summer camp, assistenza agli anziani, oltre a buoni benzina e indennizzi. E visto le nubi che si ad-

densano sul futuro lavorativo dei giovani, c'è chi offre anche programmi di orientamento per il futuro scolastico dei figli adolescenti. Lo fa Jointly, piattaforma che affianca Unipol. «Tra i servizi di maggior rilievo - spiega Andrea Giovan-

22 luglio 2019

nelli, responsabile risorse umane di Unipol - possiamo citare Maam, master online per futuri genitori, i percorsi di orientamento post diploma, e Fragibilità, servizi per i colleghi caregiver».

Tutto l'arco della vita che si svolge fuori dall'azienda è oggi oggetto del welfare. E secondo l'ultimo rapporto Welfare Index 2019 una impresa su due è attiva in almeno quattro aree e le Pmi sono diventate

protagoniste. Il modello migliore? È quello che nasce dall'ascolto dei lavoratori su cosa inserire nel pacchetto (71%). E chi ha scelto questa strada ha osservato un aumento della produttività (63,9%). «Il welfare ha successo - ha dichiarato Marco Sesana, ceo di Generali Italia, presentando il Rapporto - se è un progetto d'impresa coerente e strategico, se parte dall'ascolto dei dipendenti».

I lavoratori italiani sembrano apprezzare. L'ultima ricerca condotta da Eudaimond e Censis ci racconta che il welfare viene approvato dall'80% degli intervistati che già godono delle prestazioni. Le richieste? Più tutela per la salute e

l'assistenza (42,5%), più supporti per figli e anziani in famiglia (37,8%), più smart working (23,3%). Al centro c'è dunque la salute, consci gli italiani, che il sistema sanitario nazionale sta mostrando sempre più crepe. Gli esempi virtuosi e antichi non mancano. Luxottica è pioniera nell'offrire alti premi di risultato, che si possono convertire in welfare. L'ultimo ammontava a 3.100 euro. Il welfare nell'azienda guidata da Leonardo del Vecchio offre check-in medici periodici, borse di studio per i figli dei dipendenti, summer camp, preparazione agli esami universitari e bonus vita per gli eredi dei dipendenti che scompaiono prima del tempo. Un'azienda che è un unicum italiano, flessibilità, formazione e in ulti-

mo un piano di azionariato diffuso. Tutto deciso a tavolino con i sindacati per gli oltre 11mila dipendenti del gruppo, come da prassi.

ORIENTATI AI BISOGNI

Tra le grandi Pirelli non è da meno. Nei suoi uffici da decenni esiste il welfare. Certo il nome non era lo stesso, ma il vecchio Pirelli, imprenditore venuto dalla gavetta, era storicamente orientato ai bisogni dei lavoratori, convinto che occuparsi delle persone che lavorava-

no per lui si trasformasse in ricchezza. Tant'è che in Pirelli c'è ancora il vecchio ambulatorio per le visite mediche. Lo scorso anno ha erogato 25mila prestazioni. «Quattro sono gli elementi su cui ci concentriamo - spiega Donatella De Vita, Global head of development, learning & welfare di Pirelli - tutela a tutto campo della salute, esigenze familiari, aiuto ai figli, facilitazioni sul lavoro e tutto ciò che attiene al tempo libero della persona». Tra le molte idee nate in casa Pirelli la più apprezzata è il "maggiordomo" aziendale, "l'uomo" che sbriga le pratiche burocratiche dei dipendenti, dal pagare una bolletta e richiedere l'Isce. Boeinger Italia, settore farmaceutica, già orientata a offrire un welfare di qualità, ha deciso di mandare ad appuntamenti culturali i suoi dipendenti. E Lamborghini, altro modello italiano di assistenza, ha puntato soprattutto sulla formazione continua e ha fatto anche di più: ha introdotto lo studio della Costituzione per l'intera popolazione aziendale durante l'orario di lavoro. Studio retribuito. Se lo facessero tutti l'Italia sarebbe forse un Paese migliore.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



22 luglio 2019

L'opinione

“

Il “vecchio” ambulatorio Pirelli per le visite mediche è ancora attivo e lo scorso anno ha erogato 25 mila prestazioni

DONATELLA DE VITA
HEAD LEARNING & WELFARE DI PIRELLI

I numeri

I

3.100

EURO

È stato l'ammontare del premio di produzione distribuito ai dipendenti dalla Luxottica per lo scorso anno: è uno dei più alti nel panorama italiano

L'opinione

“

C'era solo un ostacolo al nostro progetto: l'Agenzia delle Entrate avrebbe potuto opporsi. Ma la domanda invece è stata accolta

SONIA MALASPINA
HR DIRECTOR DANONE SUD E EST EUROPA

22 luglio 2019

Focus



HERA

Miglior Piano Plus. La multiutility Hera si è mostrata un'eccellenza italiana nel campo delle strategie per le risorse umane in quanto, nel corso del 2018, ha saputo meglio andare incontro alle esigenze dei propri collaboratori, realizzando un piano welfare plus, caratterizzato da un'alta pluralità di servizi e richieste effettuate

LUXOTTICA

Oltre a un welfare di eccellenza il gruppo di Leonardo Del Vecchio ha introdotto la Banca etica ad ore, il baby week, cinque giorni di congedo straordinario in occasione della nascita di un figlio, ha easyDo, il maggiordomo aziendale e il baby sitting on demand. Bonus vita per gli eredi in caso di decesso del dipendente



GENERALI

Il gruppo offre ai suoi collaboratori e dipendenti italiani oltre 70 attività di welfare aziendale. Oltre a quelle tradizionali c'è la garanzia dello stipendio pieno in maternità, un servizio per neomamma e papà, il Percorso Running, per allenarsi con operatori specializzati, i servizi salva tempo, dalla lavanderia all'asilo nido. Palestra, pilates, e anche una palestra per la meditazione

GRUPPO IREN

Miglior Piano Istruzione & Welfare decretato da Easy Welfare per il 2019 grazie ad un progetto finalizzato ad avvicinare le figlie dei dipendenti al digitale. Il gruppo Iren nel corso dello scorso anno ha saputo coniugare al meglio welfare ed educazione, realizzando piani e summer camp per i propri collaboratori per sostenere l'istruzione e l'aggiornamento



TETRA PAK ITALIA

Miglior Piano Donne&Welfare. Da sempre la filiale del gruppo svedese ha mostrato grande attenzione per il lavoratore, il suo piano welfare è pensato per tutti ma con grande attenzione verso l'universo femminile. Si distingue nel panorama del benessere organizzativo per aver saputo meglio coinvolgere le donne, registrando le maggiori quote welfare individuali