


POLIZZE COLLETTIVE A SUPPORTO DEI LAVORATORI

CONTINUA LO SVILUPPO DEI PIANI SANITARI, SEMPRE PIÙ DIFFUSI, MA RESTA AL PALO IL COMPARTO DEI FONDI PENSIONE. FONDAMENTALI LE AGEVOLAZIONI FISCALI E LE CONTRATTAZIONI TRA SINDACATI E DATORI DI LAVORO

Un portafoglio – che conta già 1.500 clienti – in crescita per via della maggiore domanda di welfare aziendale. È il dato fornito da **Aon**, colosso del brokeraggio assicurativo, la cui unità dedicata agli employee benefits è sempre più attiva. Il punto fondamentale è questo: spinto dalle agevolazioni fiscali e dalle proficue contrattazioni tra sindacati e datori di lavoro, il welfare aziendale ha iniziato, seppur con una certa timidezza, a prendere piede anche in Italia. “La crescita maggiore riguarda il settore medico, con piani sanitari per i lavoratori sempre più diffusi – spiega **Luca Morandi**, responsabile della Unit Employee Benefits di Aon –. In Italia, rispetto al resto d’Europa, va più lento il comparto dei fondi pensione, a causa di una percezione comune che vede ancora lo Stato come gestore privilegiato della previdenza”. Ma quali sono i vantaggi concreti che un piano sanitario proposto dall’impresa comporta per il dipendente? “Si tratta di polizze molto convenienti rivolte alla platea complessiva dei lavoratori e, per questo, capaci di offrire condizioni economiche difficili da ottenere a livello individuale – risponde Morandi –. Inoltre, si tratta di prestazioni mediche, come ad esempio quelle dentistiche, che non sempre sono garantite dal servizio sanitario pubblico”. **G.R.** 

IL DIVARIO TRA GRANDI E PICCOLE IMPRESE

Gli employee benefits, com’è noto, consentono ai dipendenti di godere di servizi molto eterogenei, che vanno dalla copertura medica fino al sostegno per il lavoratore e la sua famiglia di attività ricreative, culturali ed educative (in quest’ambito rientrano i rimborsi per le rette scolastiche dei figli dei dipendenti). In Italia, però, esiste una divaricazione abbastanza netta tra le grandi società, soprattutto legate al settore bancario e finanziario, e le piccole e medie imprese, ancora distanti dal mondo degli employee benefits: “Le aziende di dimensioni ridotte, in questo momento di crisi, fanno fatica a trovare le risorse per investire in forme di retribuzioni non monetarie”, spiega **Luca Morandi**, responsabile della Unit Employee Benefits di **Aon**. Oltre al dato economico, tuttavia, l’Italia sconta un ritardo culturale che riguarda il concetto stesso di welfare aziendale. Per questo motivo, Aon si occupa anche di incontrare manager e imprenditori con un intento informativo, spiegando loro i vantaggi degli employee benefits. “Da parte delle aziende registriamo un interesse crescente – conclude Morandi – anche perché molto spesso i vantaggi offerti sia per il datore di lavoro che per il dipendente, sono oggettivi”.