

# GLI EMPLOYEE BENEFITS DEL FUTURO

di MARIA MORO

L'EVOLUZIONE DEL WELFARE INTEGRATIVO PASSA PER AGEVOLAZIONI AZIENDALI CHE PORTANO VANTAGGIO ALL'IMPRESA E AL DIPENDENTE. MA PER ALLARGARE LA PLATEA DEGLI INTERESSATI, È NECESSARIO USCIRE DAI PRODOTTI STANDARD E ADATTARE L'OFFERTA ALLE ESIGENZE PARTICOLARI E ALLE REALTÀ LOCALI SPECIFICHE

Nel contesto attuale gli occhi di molti operatori del mondo assicurativo sono puntati sul vasto potenziale rappresentato dalla *Protection*, un settore che promette possibilità di sviluppo, a oggi non concrete. Una ricerca svolta da **Zurich** evidenzia il paradosso di una società in cui è in crescita la consapevolezza dei rischi per il proprio tenore di vita, ma che nello stesso tempo si affida ancora al *welfare* statale, pur deponendo poca fiducia nelle sue capacità di assolvere pienamente al compito. Il concetto di welfare integrativo ha subito un'evoluzione in termini di importanza, ma trova ancora difficoltà a farsi strada nelle abitudini degli italiani. Ne sono un caso emblematico i prodotti di *employee benefits*, strumento potenzialmente di grande interesse per aziende e dipen-

denti ma che trova difficoltà a farsi strada. **Paolo Marini**, global head customer management di Zurich, identifica le motivazioni del cambiamento nel concetto di welfare integrativo in una serie di fattori concomitanti: "alla base c'è l'evoluzione della politica sociale degli Stati, in particolare in Europa. Esiste una differenza storica tra due tipologie di approccio dello Stato al welfare: in Italia, lo Stato ha avuto un ruolo fondamentale nel sostegno ai cittadini dal punto di vista previdenziale e sanitario. In altre società, soprattutto di matrice anglosassone, si è invece sempre puntato sulla capacità individuale di proteggersi e di accumulare. Tra queste differenze di approccio si sono inserite nuove condizioni sociali ed economiche: l'aumento della vita media, l'invecchiamento della popolazione, nuove malattie e la crescita dei costi della sanità, associati alla crisi del debito, hanno fatto emergere nuove esigenze". È ormai una realtà il fatto che oggi una parte dei costi del welfare gravi sui datori di lavoro, una situazione che si rende più pesante in un momento di crisi.

La visione *privatistica* del welfare trova una risposta negli *employee benefits*, una formula che si basa sul ruolo fondamentale del datore di lavoro ma con alcuni precisi vantaggi: "la soluzione alla crisi dello Stato sociale non può essere trovata nel caricare ancora di più i datori di lavoro, che già oggi ne portano il peso – prosegue Marini -. L'introduzione degli *employee benefits* favorisce l'impresa, con un ritorno in termini fiscali ma anche di immagine, di fedeltà e di reputazione. Esistono già in molte aziende forme di beneficio a vantaggio dei lavoratori, soluzioni che costano poco e offrono possibilità im-



© denismagilov - Fotolia.com

mediatamente tangibili, come può essere lo sconto sulla palestra o il servizio di lavanderia. Per quanto utili, non si tratta però di servizi che creano fidelizzazione delle risorse umane, non tutelando il valore della creazione del capitale umano”.

### LE DIFFERENZE CON L'EUROPA

Per abitudine e per cultura, anche negli employee benefits esiste un gap tra quanto avviene in Europa e nel nostro Paese. Per Marini la differenza tangibile è in termini di volumi e di complessità dei prodotti. “In Gran Bretagna un’indennità da morte o da invalidità può essere di quattro-sei volte il salario. La motivazione di base risiede nella diversità di cultura e di abitudine mentale, che lì come altrove ha sempre puntato sulla capacità del singolo individuo di provvedere a se stesso, anche dal punto di vista del welfare”. È naturale quindi che ci sia un diverso approccio alla proposta di strumenti come gli employee benefits. “Nel nostro Paese – interviene **Marco Allievi**, head of corporate life and pension per Zurich in Italia – il contributo nel welfare è ancora inteso come statale, ma questo non dà risultati paragonabili a quelli di un piano di protezione organizzato con le aziende. Oggi in Italia solo le imprese più evolute, o quelle straniere, prendono in considerazione gli strumenti di benefit per i dipendenti. La questione centrale è la poca conoscenza, da parte dei lavoratori, delle scoperture assistenziali e la scarsa consapevolezza, da parte delle aziende, degli aspetti relativi ai vantaggi fiscali”. In tal senso sembra andare anche la legge di Stabilità che punta alla riduzione della fiscalità per il welfare aziendale. Ulteriore conferma della necessità e dell’urgenza di dare risposte a un sistema in equilibrio precario.

Secondo Paolo Marini, il paradosso, messo in evidenza dalla citata ricerca sull’*Income protection gap*, “rende comprensibile la situazione italiana, manifestando una contraddizione che rivela come l’abitudine mentale sia ancora un grosso ostacolo all’introduzione di forme alternative di protezione”. La responsabilità non sta quindi solo in una capacità di proposta inadeguata da parte degli intermediari. Su questo ragionamento lo segue Marco Allievi, per il quale lo *stakeholder* è il settore Hr: “risulta evidente che gli employee benefits non sono un elemento di attrattiva per il personale, ma lo sono per l’Hr se la finalità è la *retemptation* del capitale umano e il conseguente risparmio per l’azienda”. In questa otti-



ca non risultano escluse le Pmi: “esistono soluzioni più semplici di employee benefits, prodotti flessibili e facili legati a problemi su cui il dipendente ha maggiore sensibilità”. Per Marco Allievi, in Italia permane comunque la necessità di far percepire al lavoratore i vantaggi di questa proposta: “è di fondamentale importanza agire con una comunicazione aperta e corretta, per far comprendere anche ai dipendenti i vantaggi concreti che possono ottenere e il valore dell’impegno che l’azienda si assume con l’adozione di prodotti di employee benefits”.

### L'EVOLUZIONE DI DOMANI

Con un cambio di esigenze e una maggiore disponibilità di informazioni, gli employee benefits possono essere pronti per un salto di qualità. “La direzione che si sta prendendo a livello europeo va verso una maggiore possibilità di scelta individuale, con proposte meno standardizzate e più profilate anche all’interno dei contratti collettivi”, spiega Marini. “È necessario lavorare a una maggiore profilazione per poter seguire le esigenze di gruppi che per propria natura sono disomogenei: oggi, grazie all’enorme mole di dati disponibili, è possibile arrivare a livelli di personalizzazione molto elevati. Una via possibile è l’integrazione con sistemi che premiano comportamenti e stili di vita salutari, associando protezione e *wellness*, indagando nel contempo come aiutare le aziende che già incentivano a sani stili di vita”. Ma prima dello studio di prodotti profilati è da approfondire, secondo Marini, la necessità della localizzazione della proposta, sia dal punto di vista fiscale che dei servizi forniti dallo Stato, così come dell’aspetto legato alla concorrenza locale e alle specificità territoriali. 