

Osservatorio

43

PREVIDENZA & ASSICURAZIONI

Quando il piano è giusto si conquistano i talenti

La competizione tra le aziende per il personale qualificato si gioca anche sul piano del benessere dei dipendenti. Da Generali a Unipol, da Coca-Cola a Hera, ecco i piani dei big

di **Luisa Adani**

La competizione fra aziende si fa anche sul fronte del *welfare*, leva per acquisire dal mercato le competenze necessarie, sviluppare la motivazione e il coinvolgimento dei dipendenti, migliorare il clima e trattenere i talenti, tanto che spesso è un argomento affrontato nel corso dei colloqui di selezione.

Fra le realtà che hanno sviluppato estese politiche di *welfare* una delle più interessanti è Generali Italia coinvolta sulle tematiche previdenziali e assicurative a doppio filo: fronte dipendenti e fronte clienti. Ha inoltre appena costituito una società *ad hoc* di *welfare* integrato, Generali Welion, che si rivolge a una vasta platea tra cui anche ai collaboratori. Inoltre il benessere è parte integrante del *business* assicurativo e leva strategica nella politica del personale. Le iniziative sviluppate per il suo interno riguardano 15 mila persone e 70 diverse attività a copertura di 12 aree: previdenza integrativa; sanità integrativa; servizi di assistenza; polizze assicurative; strumenti di conciliazione vita/lavoro, aiuto ai genitori e pari opportunità; sostegno economico, formazione per i dipendenti; supporto all'istruzione di figli e familiari; cultura e tempo libero; misure rivolte ai soggetti deboli e integrazione sociale; sicurezza e prevenzione degli incidenti.

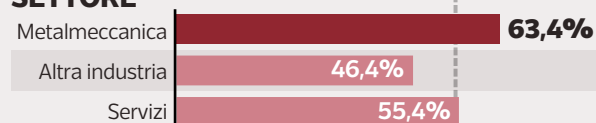
Ambiti territoriali

L'ultima area di intervento considera anche le attività di *welfare* allargato al territorio in quanto l'azienda ritiene che un territorio attivo sia estensione naturale di una azienda sana. Accanto a ciò, da anni, Generali Italia ha sviluppato *Welfare Index pmi* che permette alle aziende di monitorare il grado di coinvolgimento. A questo proposito le imprese che vogliono partecipare alla ricerca 2018 possono farlo sul sito ufficiale (<http://www.welfareindexpmi.it/ricerca-2018/>).

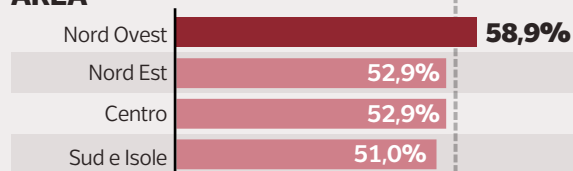
In cerca di protezione

La presenza di iniziative di *welfare* (almeno 1:%)

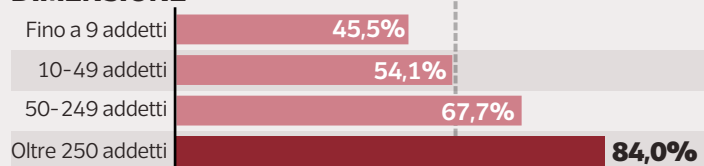
SETTORE



AREA



DIMENSIONE



Fonte: Federmeccanica

54,2%
Media



Generali

Philippe Donnet, alla guida di Generali. Il gruppo ha creato un osservatorio sull'adozione del *welfare* nelle Pmi

Unipol da più di 10 anni sviluppa una gamma di servizi di *welfare* e la sanità e previdenza integrativa sono parte fondante del contratto integrativo. L'azienda versa al fondo pensione un contributo aggiuntivo pari al 5,10% della retribuzione annua di riferimento e prevede un trattamento di assistenza sulle prestazioni sanitarie, è il caso di visite mediche, ricoveri, cure oncologiche e spese odontoiatriche. Fra le diverse iniziative in atto vi è anche il concorso spese per i lavoratori-studenti che conseguono un diploma o una laurea dopo l'assunzione nel gruppo. Così noi Unipol è il programma delle iniziative di *welfare* di secondo livello. Un focus particolare è riservato alle famiglie per rispondere alle esigenze di aiuto cura e sostegno sia per quanto riguarda i figli (asili, convenzioni con baby sitter ma anche centri estivi, convenzioni per l'acquisto dei libri, orientamento, borse di studio Intercultura per soggiorni di un mese

all'estero) sia i familiari a carico in particolare con il progetto Fragilità per un supporto alle persone non autosufficienti.

Servizi

Altra *best practice* sul fronte *welfare*, il Gruppo Hera che oltre alla conferma Top Employer fra le aziende meritorie sui temi delle risorse umane ha registrato anche un ottimo posizionamento nell'edizione 2017 del *Diversity and Inclusion Index* di Thomson Reuters su un campione di oltre 6 mila aziende quotate, in particolare è risultata la migliore società in Italia e la 14esima a livello globale, seconda al mondo considerando le sole *utility*. Le iniziative sviluppate, che si indirizzano a 8.500 dipendenti, spaziano da: salute, sanità, assicurazione e previdenza, sostegno all'istruzione dei figli, servizi alla persona, benessere fino a sostegno del reddito.

Con il rinnovo del Ccnl integrativo di gruppo, a maggio è stata inserita la possibilità di convertire parte del premio di risultato in servizi *welfare*. Tra le novità più importanti 40 borse di studio da 750 euro ai figli dei dipendenti e l'estensione delle iniziative anche ai dipendenti a tempo determinato da più di sei mesi.

Il *welfare* di servizi in Coca-Cola Hbc Italia, che per il benessere dei dipendenti sviluppa anche iniziative di *smart working*, di sostegno alla genitorialità e per le pari opportunità, dal 2017 si sviluppa in partnership con la società specializzata in servizi *Welfare Company*. Beneficiari 300 dipendenti dello stabilimento di Nogara (Verona) e 50 della sede centrale a Sesto San Giovanni (Milano) che possono usufruire di un'offerta di convenzioni che copre i bisogni delle differenti situazioni di vita e fasce di età presenti in azienda. È il caso di sconti per l'acquisto di libri, abbonamenti a palestre, viaggi, pacchetti contributivi, rette scolastiche.

© RIPRODUZIONE RISERVATA