

Osservatorio 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 In-

dex 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/>).

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 ol-

tre 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

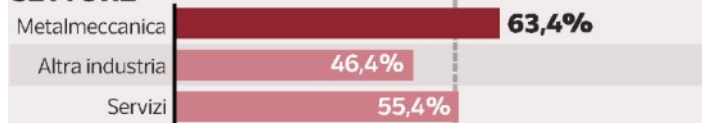


In cerca di protezione

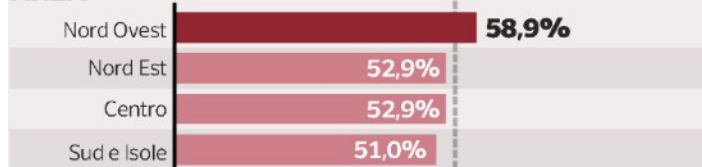
La presenza di iniziative di welfare
(almeno 1:%)

54,2%
Media

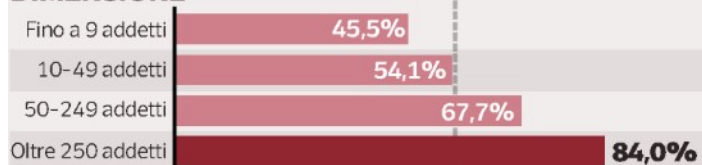
SETTORE



AREA



DIMENSIONE



Fonte: Federmeccanica

centimetri



Generali

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