

L'esperienza. Un indice misurerà i trend e le dinamiche che animano il mercato di riferimento: tra i dati, le caratteristiche che accomunano le aziende

Easy Welfare lancia il "Welfare Index" per la qualità

Quali sono le caratteristiche che accomunano le aziende che fanno welfare? Perché le iniziative di conciliazione vita-lavoro sono più frequenti in un settore piuttosto che in un altro? Quali sono i servizi welfare più graditi dalla popolazione femminile o dagli under 30? Rispondere a domande del genere non è semplice, considerando quanto oggi sia parcellizzato il comparto del welfare aziendale. Tuttavia, trovare le risposte a queste stesse domande rappresenterebbero un utile strumento di lavoro per gli operatori di settore e un punto importante dal quale partire per le imprese che intendono dotarsi di un piano di welfare.

Ecco perché Easy Welfare a breve lancerà Welfare Index, un servizio atto a monitorare l'impegno delle aziende sul versante dei servizi offerti e al

tempo stesso per scegliere la strada giusta su cui sviluppare politiche per il benessere dei dipendenti. Si tratterà di un vero e proprio "indice" che misurerà i trend e le dinamiche che animano il mercato di riferimento. Un sistema del tutto "open" che dovrebbe debutta-

IL PROGETTO

Un sistema del tutto open che dovrebbe debuttare a marzo e sarà utile a chi intende monitorare il settore

re a marzo e sarà utile a chi intende monitorare il settore per fini di studio, ma soprattutto a chi i servizi in questione li deve erogare o "acquistare". Perché un piano di welfare deve per forza di cose tenere conto di

determinate condizioni di partenza come le dimensioni dell'azienda, il settore di appartenenza e la composizione della popolazione aziendale. Non stiamo infatti parlando di un "vestito" che può essere indossato da tutti, ma di un abito sartoriale che dovrà essere cucito addosso al cliente, tenendo bene conto di suoi usi, costumi e necessità. Di tutto ciò, oltre che delle nuove opportunità offerte dalla legge di Stabilità, si parlerà domani a Milano, presso la sala Congressi del Business Center, dove è in programma la seconda edizione del Welfare Forum, il meeting di Easy Welfare che vedrà la partecipazione di aziende clienti ed esperti fiscalisti. Inoltre, durante il pomeriggio, tutti i partecipanti all'evento avranno la possibilità di effettuare incontri privati con professionisti del settore. Protagonista della

giornata di lavori sarà l'azienda che dà lavoro a 45 persone, punta a chiudere il 2016 con un fatturato di 6 milioni e, soprattutto, gestisce servizi di benefit per un valore complessivo di 100 milioni su una platea di 400 mila lavoratori in giro per il Paese. Una realtà giovane - sia perché la fondazione risale soltanto a 14 anni fa, sia perché l'età media dei dipendenti è di 27 anni - che ha in portafoglio clienti illustri, tra grandi imprese e istituti di credito.

«Il welfare è sempre esistito. Ha attraversato alterne vicende, legate a momenti storici molto diversi. E alla fine si è trasformato in qualcosa di completamente differente da ciò che conosciamo». Adesso rappresenta «un'opportunità straordinaria», interpreta Federico Isenburg, fondatore e numero uno di Easy Welfare. Per il mercato «è un momento

LA SOCIETÀ

45

I dipendenti
Easy welfare dà lavoro a 45 persone

6 milioni

Il giro d'affari
La società punta a chiudere il 2016 con un fatturato di 6 milioni di euro

100 milioni

I servizi
Il valore complessivo dei servizi gestiti è di 100 milioni di euro

100 mila

La platea
I lavoratori interessati dai servizi sono 100 mila

di grande fermento - dice il manager -. Il 2016 sarà un anno importante, in virtù degli effetti dell'ultima legge di Stabilità. Da un lato, ci saranno precisi benefici fiscali a sostegno di questa tipologia di servizi. Dall'altro, i lavoratori avranno la possibilità di scegliere se riscuotere il premio di produttività in denaro o in servizi che migliorano la qualità della vita. Tutto ciò dovrebbe rappresentare un vero e proprio detonatore per la diffusione del welfare aziendale. E ovviamente anche per il mercato».

Il quadro di partenza nel nostro paese, però, sconta una certa lentezza. «C'è senza dubbio un ritardo da recuperare. Questo innanzitutto per un problema culturale, ma anche la lunga disattenzione del legislatore verso questo mondo. Su quest'ultimo aspetto, per fortuna, si cambia registro. Per tutto

il resto, se le grandi aziende si dimostrano tradizionalmente sensibili al tema, quelle piccole e medie lo sono meno. Il guaio è che il tessuto produttivo in Italia è composto nel 90% dei casi da pmi. E non sempre poi chi adotta il welfare aziendale lo fa con un approccio di sistema». Ci sono molti esempi che si possono citare. «Qui da noi, rispetto a quanto avviene in altri Paesi, appare molto diffuso un approccio piuttosto "artigianale" al welfare aziendale - spiega Isenburg -. Un'azienda è sensibile al tema degli asili nido o a quello dei buoni pasto? Sottoscrive una convenzione con un asilo o con un'azienda che eroga buoni pasto. Stop. Tra l'altro su questa tipologia di servizi scarseggiano i dati: proprio perché parliamo di un mondo parecchio parcellizzato, non riusciamo ancora a sapere con precisione quanti siano i soggetti che adottano queste formule. È comunque innegabile il fatto che siamo ancora lontani dall'approccio contemporaneo al tema, quello che mette le

aziende in correlazione con gli operatori di settore che offrono un ventaglio completo di servizi possibili da erogare ai lavoratori».

Il budget delle aziende ha un ruolo ma fino a un certo punto. «Offrire per esempio il servizio asilo nido stipulando una convenzione con il singolo asilo nido rappresenta comunque un costo - continua Isenburg -. E il rischio potrebbe essere quello di non arrivare a tarare bene sulle proprie disponibilità reali i servizi offerti. Rischi che rivolgendosi a un player di settore si superano: chifa il nostro lavoro ha un quadro delle diverse casistiche possibili derivante dalla propria esperienza. Oltre a mettere a disposizione il servizio, facciamo anche consulenza sul budget da destinarvi. Perché il servizio offerto deve per forza essere tarato sulle disponibilità dell'impresa. Tutto ciò a vantaggio dell'impresa e, alla lunga, anche a vantaggio del lavoratore».

Fr.Pr.

© RIPRODUZIONE RISERVATA