

## Articoli Selezionati

### MBA

06/05/17 Milano Finanza 35 Effetto euforia sull'Aim Costa Manuel 1

### SCENARIO

08/05/17 L'Economia del Corriere della Sera 33 Porte aperte ai piccoli ospiti Arriva la festa dei bimbi in ufficio Caruso Paola 2

08/05/17 Giorno-Carlino-Nazione Economia&Lavoro 26 Intervista a Mariacristina Bertolini - Con il buono pasto paghi il welfare La svolta di Day Gruppo Up «Offriremo una rete convenzionata» Girella Marco 3

08/05/17 Giorno-Carlino-Nazione Economia&Lavoro 26 Premi di risultato in asili nido e rette scolastiche Accordo innovativo per 22mila dipendenti Pieraccini Monica 5

08/05/17 Unione Sarda 6 Cambia il piano di prevenzione Altri 6 vaccini saranno obbligatori - Sei nuovi vaccini obbligatori Coinvolti anche gli ultra 65enni Cr.co 6

09/05/17 Avvenire 21 Pensioni e previdenza - Il welfare per dipendenti e pensionati di Poste si fa in quattro Spinelli Vittorio 8

09/05/17 Sole 24 Ore 28 Due nuovi pilastri per la sanità Bifulco Rosario 9

09/05/17 Sole 24 Ore 47 In breve - Mutua sanitaria per professionisti ... 10

10/05/17 Sole 24 Ore 12 Fca, in trentamila per il welfare - In Fca 30mila scelgono il welfare Greco Filomena 11

10/05/17 Stampa 16 Fca, il 40% dice sì al welfare aziendale Grassia Luigi 12

10/05/17 Corriere della Sera 31 La lente - Fca, welfare in busta paga Si dal 40% dei lavoratori Borrillo Michelangelo 13

11/05/17 Sole 24 Ore 11 Goldenpoint, il welfare arriva sul tablet C. Cas. 14

11/05/17 Panorama 18 Welfare quando il benessere entra in busta paga Caviglia Stefano 15

**FONDI NO-TAX** Il Pir model portfolio elaborato da Envent con Selfiewealth mette in evidenza l'impatto sulla borsa. A Milano aumentano capitalizzazione e scambi. Così come a Londra

# Effetto euforia sull'Aim

di Manuel Costa

**D**a quando sono stati lanciati, i Pir (Piani Individuali di Risparmio) hanno avuto un effetto corroborante su Piazza Affari. Lo si rileva da un'analisi comparata, che prende come periodo di riferimento il primo trimestre 2017, fra i mercati italiani (listino Aim Italia) e inglese (Aim Uk). Lo studio è stato realizzato dal team di ricerca e analisi di Envent capital markets. In particolare, nel caso dell'Italia il «Pir model portfolio» che seleziona un paniere di mid/small cap elaborato in partnership con Selfiewealth ha messo in evidenza l'effetto benefico dei Pir in termini di volumi, liquidità, operazioni e aspettative di mercato. Nel caso del listino Aim Uk emerge inoltre la

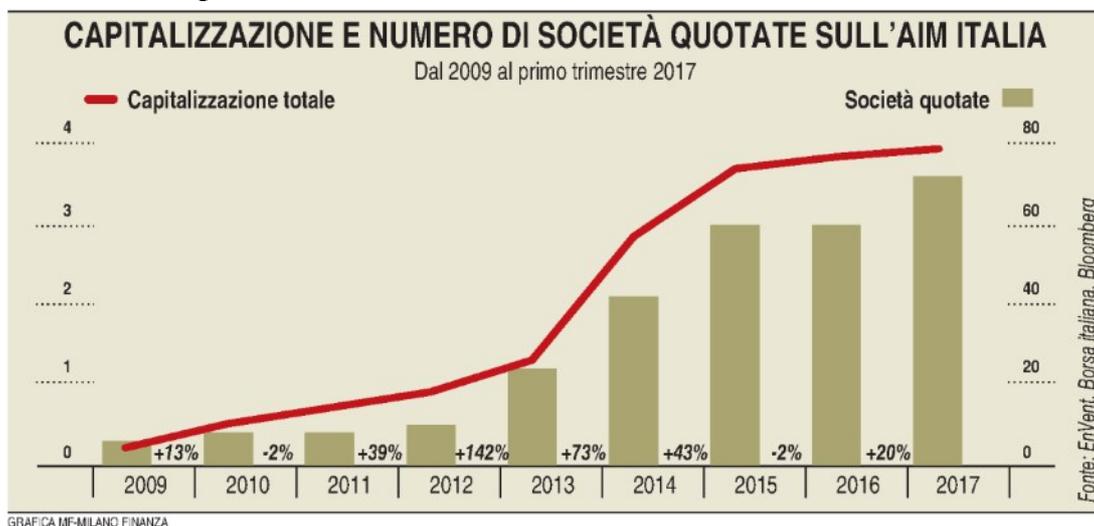
tendenza verso ipo di maggiori dimensioni e qualità rispetto al passato. L'aumento degli incentivi fiscali fra il 2015 e il 2017 ha consentito infatti di aumentare l'attrattività delle azioni inglesi.

In dettaglio, sul listino Aim Italia alla fine del primo trimestre 2017, durante il quale ci sono stati quattro collocamenti e due delisting, erano quotate 79 società per una capitalizzazione totale di 3,6 miliardi di euro. L'aumento del valore di mercato rispetto a fine 2016 è considerevole, intorno al 20%, a dimostrazione dell'impatto positivo generato dai Pir oltre che del migliorato sentiment degli investitori verso la borsa milanese.

Le quattro ipo del primo trimestre 2017 ([Health Italia](#), [Telesia](#), [Crescita](#) e [Tps Group](#))

hanno raccolto complessivamente 145 milioni di euro, un importo che rappresenta quasi il 70% dell'intero 2016. Sono inoltre di un ammontare decisamente superiore all'analogo periodo del 2016 (28 milioni) e del 2015 (64 milioni).

Passando al listino Aim inglese, a fine marzo era composto da 967 società, in leggera riduzione (-1,5%) rispetto allo stesso periodo del 2016, per una capitalizzazione di 90 miliardi di sterline, in aumento del 10%. Da gennaio a marzo ci sono stati dieci ipo/collocamenti, mentre i delisting sono stati 25, in calo dai 39 dell'analogo periodo dello scorso anno. A conferma della vitalità del mercato, infine, nei primi tre mesi dell'anno gli scambi medi sono aumentati del 72%. (riproduzione riservata)



## L'iniziativa del «Corriere» Porte aperte ai piccoli ospiti Arriva la festa dei bimbi in ufficio

**T**utti i bambini sono felici di poter andare al lavoro con i genitori. Almeno per un giorno. Non bisogna neanche chiederglielo. E questa possibilità è offerta ogni anno da «Bimbi in ufficio con mamma e papà», un'iniziativa promossa da *Corriere della Sera/L'Economia*. Aziende, enti, studi professionali e associazioni aprono le porte per accogliere i figli dei dipendenti. Un tour tra le scrivanie, qualche gioco per intrattenere i baby ospiti e una merenda allietano il momento. Molte aziende ripetono la giornata da tanti anni, per un semplice motivo: piace a tutti, grandi e piccini.

Così American Express è alla sua settima edizione, Chep Italia alla decima e Marsh alla sesta. «Per noi è un appuntamento immancabile, da tredici anni. Parliamo di un momento di festa, ma anche di un'occasione per far capire ai nostri ragazzi, in maniera ludica, quanto la nostra azienda stia facendo per noi e per gli altri», spiega Lorenza Cipollina, responsabile relazioni esterne del Gruppo Mondelez in Italia. «La nostra risorsa più importante sono le persone e, tra queste, le mamme e i papà meritano un riconoscimento speciale per il loro impegno nel conciliare famiglia e lavoro», sottolinea Nadia Bertaggia, direttore risorse umane di Sodexo. Non mancano gli effetti positivi sul personale: «La programmiamo da dieci anni e continueremo a proporla — precisa Alberto Federici, direttore della comunicazione di Unipol —, perché abbiamo sperimentato che l'allegria

dell'evento contagia tutti, anche chi non ha figli. Quest'anno abbiamo deciso di dare un connotato formativo: chiediamo ai bambini di portare un libro da donare ai coetanei delle zone terremotate, in cambio riceveranno in regalo il libro "Noi su questa terra che balla" che spiega che cos'è un terremoto. Inoltre, i loro pensiero scritti saranno messi insieme in un pannello da appendere alle pareti della scuola ricostruita con la nostra donazione a Loro Piceno (Macerata)».

Nelle 40 sedi di Wind Tre sono attesi migliaia di bambini: «Si sono già iscritti 5.200 minori», fa i conti Davide Mariani, responsabile internal communication. Qui, il tema della festa (che in Wind si svolge dal 2001) è l'integrazione con giochi di gruppo e laboratori creativi, tra pittura, scultura e teatro, che aiutino a fare squadra.

«Molti genitori hanno cambiato sede di lavoro con la fusione — commenta Mariani — per cui quest'anno c'è una grande attesa da parte dei piccoli ospiti. Per partecipare non ci sono limiti di età, da zero a 18 anni, diamo il benvenuto anche ai maggiorenti».

Il giorno della festa può cambiare da azienda ad azienda. In Rcs, sede di via Solferino, sarà il 24 maggio. La lista delle aziende che partecipano sarà pubblicata sul sito del *Corriere*. Per info e adesioni: 02.89663231; [bimbinufficio2017@rcs.it](mailto:bimbinufficio2017@rcs.it)

**Paola Caruso**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# Con il buono pasto paghi il welfare

## La svolta di Day Gruppo Up

### «Offriremo una rete convenzionata»

**Mariacristina Bertolini, direttore generale, è partita dall'esperienza aziendale: «I nostri dipendenti sono soprattutto donne, avevano bisogno di tempo e di servizi flessibili».**

**Marco Girella**  
\* BOLOGNA

**I**L MODO migliore di vendere un prodotto è conoscerlo talmente bene da poterlo proporre senza complessi anche agli altri. Day Gruppo Up, filiale italiana della multinazionale Up, è specializzata in buoni pasto, che contribuiscono per il novantadue per cento al fatturato aziendale di 500 milioni all'anno. Poi ha un'altra caratteristica, figlia della sua storia aziendale: si occupa da sempre, essendo nata come cooperativa sociale in Francia oltre cinquant'anni fa, di servizi ai dipendenti. Primi fra tutti, i suoi.

Come spiega Mariacristina Bertolini, direttore generale di Day Gruppo Up, «la maggior parte dei nostri dipendenti è formata da donne. Persone che avevano e hanno bisogno di tempo di lavoro flessibile, che permetta di conciliare la famiglia, la vita privata e il lavoro».

Così, per un'azienda come Up è stato naturale occuparsi, oltre che di buoni pasto, anche di welfare. Più precisamente, welfare aziendale, cioè servizi da proporre ai dipendenti, fornendo loro voucher e buoni che si possono spendere non tanto per fare la spesa quanto per comprare assistenza sanitaria, prestazioni scolastiche, formazione professionale, pacchetti pensionistici.

**Si può dire che l'idea di usare i buoni per vendere e acquistare welfare per voi è nata in casa.**

«Certo - risponde la Bertolini -. Proponiamo ai clienti gli stessi servizi

con le stesse modalità che abbiamo promosso in azienda».

**Cosa intende per tempo flessibile di lavoro?**

«I dipendenti hanno bisogno di conciliare molte esigenze. I nostri possono giocare parecchio sull'orario di lavoro. Non dico che siamo arrivati a creare orari personalizzati, ma la tendenza è quella».

**Che effetto ha sull'organizzazione del lavoro?**

«Ci guadagnano tutti. Alla base c'è il tentativo costante di bilanciare tempo privato e tempo produttivo. Per esempio, abbiamo introdotto la possibilità per i nostri dipendenti di usufruire di servizi di conciergerie».

**Cosa sono?**

«Facilitazioni per avere la spesa in ufficio, la pulizia dell'auto e la lavanderia. Tutte cose che quando lavori non riesci a fare, ma hai bisogno di finirle lo stesso».

**Questa può essere considerata buona politica aziendale. Ma quali servizi offrite agli altri con i buoni per il welfare?**

«Le possibilità sono molte. Ci siamo proposti ai clienti per gestire servizi chiavi in mano riguardanti il welfare. Creare pacchetti da personalizzare in base alla tipologia dell'azienda: dalla consulenza ai servizi tramite voucher».

**Siamo abituati a pensare che con i voucher e i buoni si fanno acquisti. Nel caso del welfare, cosa si compra?**

«Dipende da due elementi: la rete convenzionata e la volontà del cliente. Con i nostri buoni si posso-

no ottenere prestazioni all'asilo nido, baby sitter, soggiorni in campi estivi, assistenza per gli anziani non autosufficienti, oppure prestazioni mediche come check up, cure odontoiatriche e visite specialistiche».

**Il beneficiario sceglie dal menù la prestazione che gli interessa. Ma il welfare che serve a un cinquantenne non è lo stesso a cui guarda un trentenne.**

«Vero. Infatti nella rete convenzionata si possono acquistare anche servizi per il tempo libero: abbonamenti in palestra, viaggi, ingressi a teatro, al cinema, libri. Ognuno può usarli per la prestazione che preferisce. E, per restare in campo assistenziale, è più facile che la baby sitter costituisca un servizio importante per i trentenni e che l'assistenza a genitori anziani sia fondamentale per un cinquantenne».

**C'è un limite all'erogazione dei buoni welfare come per i buoni pasto?**

«No. Il pacchetto welfare non ha plafond, il valore lo stabilisce l'azienda cliente. Il buono pasto è regolato da una legge completamente diversa da quella sui servizi di welfare».

**Eppure è un servizio ancora poco diffuso.**

«È diventato più conveniente con la legge finanziaria del 2016. Si tratta di un servizio che abbassa il costo del lavoro e aumenta il benessere dei lavoratori. Diffonde un welfare a portata di tutti, che ognuno può adattare alle sue esigenze».

#### I servizi in azienda da molto tempo

La multinazionale francese all'avanguardia per i servizi che già offre ai suoi dipendenti, dalla conciergerie alla pulizia e lavaggio dell'auto.

#### Il pacchetto proposto non avrà plafond

Il pacchetto welfare non avrà plafond, il valore lo stabilisce l'azienda cliente. Il buono pasto è regolato da una legge diversa da quella sui servizi di welfare.

#### Dalla baby sitter alle cure mediche

Si potranno avere asili nido, baby sitter, soggiorni in campi estivi assistenza per gli anziani, prestazioni mediche, cure dentistiche e visite specialistiche.



**CERCASI  
NUOVE  
FRONTIERE**

**Partendo  
dai propri  
dipendenti  
per  
cambiare  
in meglio  
la vita  
degli altri.  
A destra,  
Mariacri-  
stina  
Bertolini,  
direttore  
generale  
di Day  
Gruppo  
Up.**



## NOVITA' TARGATA ESSELUNGA

Premi di risultato in asili nido e rette scolastiche  
 Accordo innovativo per 22mila dipendenti

**CONVERTIRE** il premio di risultato 2017 in servizi welfare esentasse al 100%. È questa la novità per gli oltre 22mila dipendenti di Esselunga. L'accordo, siglato dall'azienda con i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltuc, arriva alla vigilia del premio di risultato, che sarà corrisposto questo mese. L'opzione welfare permetterà ai lavoratori di scegliere all'interno di un'ampia rosa di servizi, per genitori e non: mensa aziendale, spese inerenti l'educazione dei figli, le rette scolastiche e prescolastiche di asili nido, scuole dell'infanzia e dell'istruzione, mense scolastiche, servizio di trasporto scolastico, borse di studio in caso di promozione del figlio per scuole elementari, medie e superiori e anche, per i più grandi, le tasse universitarie. L'importo del premio di risultato resterà quello, in quanto non sarà tassato. L'iniziativa rientra in un percorso di attenzione al welfare avviato da Esselunga da molti anni. I dipendenti infatti possono già usufruire di opportunità come l'assistenza fiscale, permessi retribuiti per visite mediche, integrazioni di salario in caso di malattia e infortunio al 100%, permessi studio aggiuntivi, convenzioni, tessere prepagate per buoni spesa distribuite in alcuni momenti dell'anno.

**Monica Pieraccini**



# Adeguarsi alle norme costerà all'Isola sette milioni Cambia il piano di prevenzione Altri 6 vaccini saranno obbligatori

Vaccinazioni a tappeto per bambini, adolescenti e anziani. È scattato il Piano di prevenzione 2017-2019, un provvedimento nazionale adottato anche dalla Regione, che prevede sei nuovi vaccini obbligatori, coperture elevate, campa-

gne di informazione. Ora l'Ats ha il compito di mettere in piedi la macchina organizzativa, per una grande sfida che nell'Isola costerà oltre 7 milioni di euro.

C. COSSU A PAGINA 6

La Giunta avvia il piano di prevenzione. Copertura anti-papilloma per gli adolescenti

## Sei nuovi vaccini obbligatori Coinvolti anche gli ultra 65enni

► Nuovi vaccini obbligatori per bambini, adolescenti, anziani e categorie a rischio, coperture obbligatorie elevate, medici mobilitati, campagne di informazione e sensibilizzazione. È scattato il Piano di prevenzione 2017-2019, un provvedimento nazionale adottato nei giorni scorsi anche dalla Giunta regionale. Una grande sfida, sanitaria e culturale - contro infezioni, malattie e pericolose tendenze anti-vax - che nell'Isola costerà oltre 7 milioni di euro.

**L'ASSESSORE.** Luigi Arru, assessore della Sanità, sottolinea che «tutte le vaccinazioni incluse nel nuovo calendario saranno assicurate in modo uniforme e gratuito», l'obiettivo è «garantire alla popolazione, indipendentemente dal luogo di residenza, dal reddito, dalle condizioni socio-economiche, l'equità nell'accesso al servizio e i pieni benefici in termini di protezione individuali e di prevenzione collettiva». Così, con una delibera del 3 maggio, l'assessore ha incaricato il direttore generale dell'Ats (la Asl unica) di mettere in piedi la macchina operativa, con la ricognizione del fabbisogno, la riorganizzazione delle aree socio-sanitarie, il coinvolgimento dei pediatri e dei medici di medicina generale, l'attivazione di un'Anagrafe vaccinale unica della Sardegna. Si stima, come dice la relazione tecnica del ministero sui nuovi Lea, che per l'erogazione a regime serviranno 7.366.665 euro, «intera-

mente a carico del Fondo sanitario regionale».

**LE NOVITÀ.** Gli obiettivi di copertura sono fissati per gradi, il target per i più piccoli, cioè la soglia di sicurezza, è sopra il 95%. Le nuove vaccinazioni sono, per i bambini: meningococco B e rotavirus. Per i ragazzi: l'Hpv (papilloma virus) e meningococco quadrivalente. Per i sessantacinquenni: pneumococco e herpes-zoster. «È un enorme passo avanti», sottolinea Gabriele Mereu, presidente della sezione Sardegna della Società italiana di igiene, «una volta compiuto il Piano, da qui al 2020, il nostro Paese sarà quello più avanzato a livello europeo nell'offerta attiva e gratuita di vaccini. «Ora attendiamo con fiducia le decisioni dell'Ats sulla programmazione, gli obiettivi sono molto impegnativi e richiederanno uno sforzo notevole e la massima collaborazione da parte dei medici, anche nella parte relativa all'informazione da dare alle mamme. Non solo dobbiamo introdurre i nuovi vaccini nel 2017 e nel 2018, dobbiamo anche mantenere i livelli di quelli "vecchi" e recuperare le percentuali di copertura dove sono calate, nell'Hpv e nel morbillo». L'Hpv (finora obbligatorio solo per le femmine) è appena al 38,13% (la media nazionale supera il 56%) e il morbillo all'87,7%. (cr. co.)

RIPRODUZIONE RISERVATA

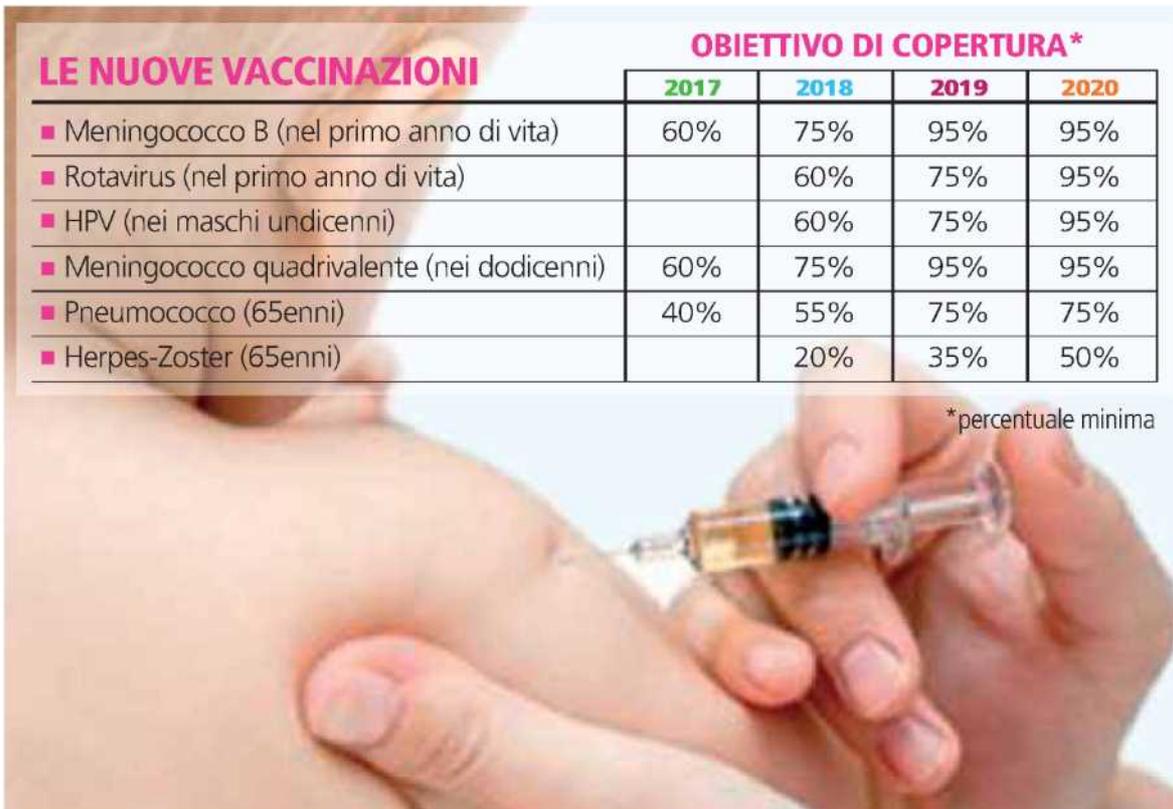


## LE NUOVE VACCINAZIONI

## OBIETTIVO DI COPERTURA\*

	2017	2018	2019	2020
■ Meningococco B (nel primo anno di vita)	60%	75%	95%	95%
■ Rotavirus (nel primo anno di vita)		60%	75%	95%
■ HPV (nei maschi undicenni)		60%	75%	95%
■ Meningococco quadrivalente (nei dodicenni)	60%	75%	95%	95%
■ Pneumococco (65enni)	40%	55%	75%	75%
■ Herpes-Zoster (65enni)		20%	35%	50%

\*percentuale minima



# Il welfare per dipendenti e pensionati di Poste si fa in quattro

pensioni  
e previdenza

di Vittorio Spinelli

**L'**Inps-Gestione ex Ipost ha emanato nuovi bandi di concorso per il welfare dei dipendenti e dei pensionati delle Poste. La privatizzazione di una parte del Gruppo Poste Italiane e la chiusura del vecchio Istituto Postelegrafonici hanno inciso, oltre ad una trasformazione dei rapporti di lavoro in corso, anche sulle prestazioni e sui servizi assistenziali offerti dal vecchio Fondo Mutualità ex I-post. Accanto al vecchio Fondo è sorto dal 2010 un nuovo Fondo Mutualità Inps. Per conto di entrambe queste gestioni, pur con alcune differenze, l'Inps ha messo a concorso diverse opportunità, ed ha richiamato la data del prossimo 12 maggio quale scadenza per la presentazione delle domande degli interessati.

**Vecchio Fondo ex Ipost.** Per gli iscritti al vecchio Fondo, che abbiano un capitale accumulato di almeno 516,46 euro, sono disponibili 125 contributi per il soggiorno per cure termali in alberghi, bed and breakfast, case vacanza, agriturismi, affittacamere ecc., liberamente scelti dagli interessati purché siano localizzati sul territorio nazionale. I soggiorni devono essere effettuati per un periodo di 7 giorni nell'arco di tempo tra il 1° giugno ed il 30 novembre 2017. **Fondo Mutualità Inps.** Al nuovo Fondo possono iscriversi volontariamente

i dipendenti di Poste Italiane per ricevere prestazioni sanitarie, assistenziali e prestiti. Anche il Fondo Inps ha bandito un concorso per 125 soggiorni per cure termali e con pari condizioni del vecchio Fondo ex Ipost. Gli interessati devono aver tuttavia accumulato un capitale di almeno 1.000 euro. La partecipazione a questo bando è alternativa al bando "Soggiorni estivi 2017". Nella eventualità di domande presentate sia per le cure termali sia per i Soggiorni viene considerata valida solo la richiesta presentata per ultima.

Per tutti, le domande devono essere inviate a Inps, Via Ballarin 42 - Roma, accompagnate dal cedolino dello stipendio e dal certificato medico in originale sulla necessità delle cure.

**Soggiorni estivi.** Anche quest'anno sono disponibili soggiorni estivi, in Italia e in Europa, per dipendenti e pensionati iscritti al Fondo Inps, e per i figli in età scolare. Anche queste domande si presentano entro il 12 maggio 2017. Gli studenti universitari possono accedere a istituzioni e collegi di merito siti nelle principali città italiane.

**Ricoveri residenziali.** L'assistenza "Long Term Care", con il ricovero presso residenze sanitarie assistite e altre strutture specializzate, è prevista per gli iscritti alla Gestione prestazioni creditizie e per altri dipendenti di Poste Italiane, in caso di patologie e di cure di lungo periodo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Dir. Resp.: Guido Gentili

## TICKET E RIFORMA DEL SSN

# Due nuovi pilastri per la sanità

di **Rosario Bifulco**

**L**erecenti dichiarazioni del Ministro Lorenzin sul tema della revisione dei ticket danno lo spunto per un dibattito su uno dei cardini della sanità pubblica. Il punto è coniugare i principi di equità e solidarietà nell'accesso alle cure con la sostenibilità economica del sistema pubblico. Ticket ed esenzioni sono storicamente il cuore di questo snodo in quanto costituiscono il meccanismo di compartecipazione al costo delle prestazioni sanitarie da parte dei cittadini, con partecipazione che, in linea di principio, e per motivi appunto di equità e di solidarietà, non è prevista per chi ha patologie particolarmente significative e/o per le fasce economicamente più deboli. Tutto ciò, in linea con il dettato costituzionale che - ricordiamolo - prevede cure gratuite solo agli indigenti.

La proposta di abolire i ticket sembra nascere da esigenze di ricerca del consenso, ma anche dalla necessità di non porre il SSN "fuori mercato". Soprattutto per alcune tipologie di prestazioni ed in alcune aree del Paese, infatti, il gettito da ticket su prestazioni di specialistica e diagnostica si è contratto, mentre la spesa sanitaria privata-privata delle famiglie è cresciuta, sia in generale, sia con riferimento a tali aree di prestazioni. Ciò perché le prestazioni fornite da operatori privati, oggi, costano come o meno del ticket e, in aggiunta, non hanno liste d'attesa, dettaglio da non trascurare.

Il punto è che la revisione/sforbiciata ai ticket, che richiederebbe risorse importanti, non determinerebbe un cambiamento di assetto del Servizio pubblico né, tantomeno, un incremento di efficienza. Anche dal punto di vista dell'equità, tale proposta richiede perciò un'attenta riflessione. La riduzione/abolizione dei ticket avrebbe l'effetto di riportare sul SSN una parte importante delle prestazioni offerte dal mercato, con il rischio di allungare liste di attesa già oggi consistenti. Nel concreto, i cittadini avrebbero benefici reali tutti da verificare (se la prestazione è gratuita ma non fruibile a breve, essi sarebbero costretti a tornare sul mercato privato) ma il costo per la fiscalità generale, questo chiaramente verificabile, sarebbe salato, fino a 3 mld di euro l'anno. L'abolizione dei ticket, quindi, sembra una falsa risposta che non affronta né i temi dell'efficienza né quelli dell'equità del SSN. Cosa fare allora? Riprendendo lo spirito della carta costituzionale, equità e sostenibilità economica del SSN potrebbero essere meglio promosse secondo due direttrici.

Da un lato, attraverso una riforma che punti a passare dal vigente sistema dei ticket - che studi accreditati confermano concentrarsi solo sul 30% della popolazione - a forme più diffuse e articolate di compartecipazione alla spesa, in linea con criteri di salvaguardia dei redditi bassi, delle patologie gravi/rare e delle emergenze sanitarie e con controlli seri sul rispetto di tali criteri.

Si tratterebbe, quindi, non di abolire il meccanismo dei ticket ma di allargare la platea di chi deve parteciparne al costo, anche attraverso una riorganizzazione del sistema delle esenzioni, riducendo l'impatto del ticket sulla singola prestazione.

Dall'altro, per compensare l'impatto derivante da un allargamento della platea interessata, sarebbe necessario promuovere un maggiore sviluppo dell'assistenza sanitaria complementare. Si tratterebbe di fornire, tendenzialmente a tutta la popolazione italiana, uno strumento mutualistico e solidaristico che avrebbe fra le sue funzioni quella di introdurre una cultura della previdenza sanitaria nei cittadini e che dovrebbe coprire prioritariamente il costo delle partecipazioni/ticket. Tale secondo pilastro sarebbe finanziato con la spesa privata attuale già pagata dai cittadini (35-40 mld, oltre 600 euro l'anno pro capite), spesa alimentata, in parte rilevante, dalla contrattazione sul lavoro.

Lo sviluppo del secondo pilastro andrebbe sostenuto prevedendo benefici fiscali per cittadini/lavoratori e imprese che sarebbero indirettamente finanziati anche attraverso le maggiori entrate derivanti dalla revisione del sistema di compartecipazione alla spesa.

La creazione, su tali basi, di un secondo pilastro sanitario, con una migrazione dall'*out of pocket* individuale ad una spesa privata organizzata, contribuirebbe ad accrescere efficacia ed efficienza complessiva sia del sistema pubblico sia dell'offerta privata, in quanto promuoverebbe lo sviluppo dei privati mettendoli maggiormente in condizione di dialogare con erogatori pubblici e privati su basi competitive, e al contempo, accrescerebbe le risorse a disposizione del SSN.

Mi sembra questa un'idea più completa di restyling del SSN sulla quale Confindustria è interessata a dialogare con le forze più innovative della società italiana e con chi, davvero, ha a cuore la sanità pubblica e la sua sopravvivenza.

Rosario Bifulco è Presidente

Gruppo Tecnico Scienza della Vita di Confindustria

© RIPRODUZIONE RISERVATA



In breve



**ANAP**

## Mutua sanitaria per professionisti

È attiva la convenzione tra la Società nazionale di mutuo soccorso Cesare Pozzo e Anap per offrire agli iscritti forme di assistenza sanitaria integrativa, che il 12 maggio alle 19 a Casale Consolini (Rm) verrà presentata nell'ambito di un evento conviviale aziendale.



Dir. Resp.: Guido Gentili

## Lavoro

### AUTOMOTIVE

## Fca, in trentamila per il welfare

Filomena Greco > pagina 12

# Auto. L'esito dell'accordo sindacale In Fca 30mila scelgono il welfare

### GLI STABILIMENTI

A Cassino adesione al 58%, a Melfi a quota 46% mentre in CnhI le adesioni si fermano al 16,2% delle sottoscrizioni

Filomena Greco

TORINO

■ Sono 29.288 i lavoratori che hanno aderito al Piano welfare di Fiat Chrysler e di Cnh industrial. Il più esteso piano per numero di persone coinvolte che, tradotto in percentuali rispetto al totale degli addetti, va dal 40% dei dipendenti Fca al 16,2% degli addetti Cnh Industrial.

Nato dagli accordi sottoscritti tra aziende e sindacati firmatari a fine novembre, prevede la possibilità di erogare una quota - tra i 700 e gli 800 euro - dei premi aziendali sotto forma di beni e servizi, in applicazione della nuova normativa sui flexible benefits, dunque a zero tasse e contributi, e dunque con un incremento del reddito disponibile stimato intorno al 25%, con una quota aggiuntiva messa in campo dall'azienda pari al 5% sul valore. Tra le opzioni inserite nel "paniere welfare" i servizi educativi e di istruzione per sé o i propri familiari, compresa la mensa scolastica, l'acquisto di libri, corsi o abbonamenti sportivi, l'accesso a servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti, i voucher carburante o spesa. Accanto alla possibilità di versare contributi volontari al fondo di assistenza sanitaria o alla previdenza complementare. Mettendo in fila le cifre, ai 700 euro lordi si aggiunge il contributo aziendale e si arriva a un valore di 735 euro da spendere in beni e servizi welfare contro i 570 euro netti in busta paga tenendo conto della tassazione del 10% prevista per i premi di risultato e dei contributi versati.

L'accordo in particolare pre-

vede che la parte di incentivo corrisposta in servizi entri nel totale per il calcolo utile ai fini del Tfr e inserisce un meccanismo di reversibilità grazie al quale entro il 30 settembre chi volesse recedere può farlo, ottenendo in denaro la cifra non utilizzata sotto forma di benefit.

Per i sindacati che hanno sostenuto l'accordo si tratta di una adesione alta se si guarda al 40% in Fca, al 57% di si raccolti tra gli operai, al 45% raggiunto nel settore auto, con Cassino che registra adesioni per il 58% degli addetti, Melfi per il 46%, Torino per il 48%, Pomigliano e Sevel al 40. «In meno di un mese in meno - sottolinea il segretario della Fim-Cisl Ferdinando Uliano - ha aderito in media il 35% dei lavoratori dei due gruppi, un'adesione che di norma resta sotto il 20%. Con l'accordo sul welfare abbiamo dato la possibilità di incrementare ulteriormente la tutela salariale e sociale ai lavoratori e alle loro famiglie». Per Gianluca Ficco, segretario nazionale della Uilm, «la costruzione di un welfare aziendale robusto da parte di sindacato e imprese è una priorità poiché purtroppo lo Stato, a causa delle politiche di austerità, offre servizi sempre peggiori e impone crescenti prelievi fiscali».

La Fiom, che non ha sottoscritto l'accordo, muove una serie di critiche, di forma e sostanza: «l'azienda ha messo in campo una ossessiva campagna a sostegno del piano - dice Federico Bellono, segretario di Torino - che ha superato in molti casi i limiti della decenza, ma con effetti deludenti ad esempio in CnhI. La verità è che il sistema di welfare imposto da Fiat e Fca massimizza i risparmi aziendali con i 700 euro, 800 per gli impiegati, tolti dalle buste paga dei lavoratori, trasformati in prestazioni».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# Fca, il 40% dice sì al welfare aziendale

Le adesioni dei dipendenti sono più alte della media italiana. Servizi al posto di una parte del premio

**LUIGI GRASSIA**  
TORINO

È stata del 40% l'adesione dei dipendenti italiani di Fca a «Conto Welfare», iniziativa nata da un accordo fra l'azienda e i sindacati che offre l'opportunità di commutare una parte dell'incentivo di produttività in beni e servizi, con un incremento del reddito disponibile del 25%. La quota di adesioni è superiore alla media di esperienze analoghe (attorno al 30% dei dipendenti).

In Fiat Chrysler Automobiles sono stati circa 26.500, su un totale di 66.500, i lavoratori che fra il 7 aprile e il 7 maggio si sono iscritti, attraverso il sito Internet apposito ([www.contowelfare.com](http://www.contowelfare.com)) dove è possibile vedere i beni e servizi di cui i lavoratori potranno usufruire assieme alla propria famiglia: dall'assistenza sanitaria ai viaggi, dai buoni spesa agli abbonamenti in palestra. Questo rappresenta, per popolazione di riferimento, la più ampia esperienza di questo tipo in Italia.

Gli operai sono risultati circa il 57% del totale. L'adesione, pur se diversificata, è stata diffusa e capillare su tutto il territorio nazionale, ma è uno stabilimento del Centro-Sud, Cassino, che ha raggiunto la percentuale di iscrizione più alta, sfiorando il 60%.

La quota di incentivi di produttività utilizzabile ha un tetto massimo di 700 o 800 euro, a seconda dell'inquadramento professionale. Prendendo l'esempio di 700 euro lordi, chi ha aderito al piano potrà utilizzare tutti i 700 euro, a cui l'azienda aggiungerà il 5%, quindi 735 euro da spendere in beni e servizi welfare. Chi non ha aderito all'iniziativa e ha scelto di ricevere l'incentivo in modo tradizionale,

troverà in busta paga circa 570 euro netti tenendo conto della tassazione del 10% prevista per i premi di risultato e dedotti i contributi.

Sono state più modeste (16%) le adesioni in Cnh. Federico Bellono, segretario generale della Fiom torinese, commenta che «la differenza balza agli occhi. Il sistema di welfare massimizza i risparmi aziendali, togliendo milioni dalle buste paga e trasformandoli in prestazioni. Il consenso andava costruito con più informazione». Reazioni favorevoli invece da Fim Cisl e Uilm: «È un piano che abbiamo costruito con i nostri accordi sindacali».

Ecco un elenco più dettagliato dei servizi. Nell'assistenza sanitaria è previsto il rimborso di ogni spesa non coperta dai piani cui si è già iscritti. Per esempio: farmaci e parafarmaci, certificati medici, visite specialistiche, interventi odontoiatrici eccetera. Nel settore dell'istruzione, l'accordo prevede il rimborso delle spese per asili nido, scuole, università, master, corsi di lingue e soggiorni di studio all'estero. Nell'assistenza ai familiari c'è il rimborso delle spese per l'assistenza agli anziani (con almeno 75 anni) o delle persone non autosufficienti. Poi ci sono buoni spesa e carburante utilizzabili in esercizi convenzionati, voucher per abbonarsi a palestre o per iscriversi a corsi e per biglietti di cinema e teatri.

Intanto arriva la notizia di due settimane di cassa integrazione alla Comau di Grugliasco, società del gruppo Fca che costruisce sistemi di automazione e robotica. Il provvedimento, motivato da un calo delle commesse, riguarderà 340 lavoratori dal 5 all'11 giugno e dal 26 giugno al 2 luglio.

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI



Nello stabilimento di Cassino record di adesioni con quasi il 60%



**La Lente**

di **Michelangelo Borrillo**

## Fca, welfare in busta paga Sì dal 40% dei lavoratori

**P**iù della metà dei dipendenti italiani di Fca ha preferito una somma contante in busta paga, più bassa, al bonus welfare, più alto. Lo ha fatto il 60% del totale. Il 40% (percentuale comunque elevata perché l'adesione media per esperienze analoghe di altre aziende italiane è intorno al 30% dei dipendenti) ha invece preferito il bonus welfare con un tetto massimo di 700 euro (o 800, a seconda dell'inquadramento professionale) all'incentivo economico tradizionale, cioè in contanti in busta paga, per un importo di circa 570 euro, al netto di tasse e trattenute. Nel dettaglio, sono stati in tutto circa 26.500, su un totale di 66.500, i lavoratori che, tra il 7 aprile e il 7 maggio, si sono iscritti attraverso un sito internet dedicato al Conto Welfare e ai beni e servizi di cui i lavoratori (e famiglia) potranno usufruire: dall'assistenza sanitaria ai viaggi, dai buoni spesa agli abbonamenti in palestra. Il 57% degli aderenti è costituito da operai e, dal punto di vista geografico, è stato uno stabilimento del Centro-Sud, quello di Cassino, a raggiungere la percentuale di iscrizione più alta all'iniziativa nata da un accordo tra azienda e sindacati, sfiorando il 60%. Prendendo l'esempio di 700 euro lordi, chi ha aderito al piano potrà utilizzare, oltre ai 700 euro, anche il 5% aggiunto dall'azienda, quindi 735 euro di beni e servizi welfare, contro i 570 euro in contanti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Work life balance. Le mille lavoratrici potranno usufruire del premio in servizi online

# Goldenpoint, il welfare arriva sul tablet

■ Le lettere sono già partite e da giugno per le mille lavoratrici di Goldenpoint, la catena di calzetteria, beachwear e leggings, sarà possibile usufruire del loro premio di incentivazione alle vendite in servizi di welfare. Si tratta di un importo che va da un minimo di 700 a un massimo di 3 mila euro all'anno che porta l'investimento dell'azienda fino a quasi 3 milioni di euro. Sono servizi che il responsabile del personale, Sara Tassoni, definisce «tagliati su misura per le mille donne che rappresentano lo specchio del nostro paese, perché distribuite in quasi tutte le province italiane e con diverse fasce di età. Vogliamo arrivare alla singola persona, sul singolo territorio».

La scelta potrà essere fatta direttamente online con il tablet o lo smartphone su cui le lavoratrici potranno scegliere da casa teatri, cinema, eventi ricreativi (dallo sport ai concerti), organizzare viaggi, ma accedere anche a servizi legati all'istruzione, alla formazione culturale, alla cura dei figli, come rimborsi spese per babysitter, asili nido, centri estivi, test scolastici. Basterà inserire su una apposita piattaforma, elaborata da un

consulente esterno, il proprio user id e la propria password e fare la scelta. Per ora saranno coinvolte le lavoratrici a tempo indeterminato, ma l'obiettivo è quello di estenderlo a tutti i dipendenti del gruppo. In questa fase che Tassoni definisce «sperimentale», stiamo cercando di «capire le necessità interne», e proprio per questo «stiamo facendo una vera e propria mappatura sul territorio dei bisogni», ma certamente «la normativa ha reso più appetibile anche per la nostra azienda uno strumento come il welfare».

L'iniziativa non è passata attraverso un accordo sindacale e, almeno per ora, rientra nell'ambito di una politica aziendale unilaterale di attenzione alle lavoratrici e alle loro famiglie. Il progetto «è ambizioso», afferma Tassoni, e vuole «valorizzare la famiglia perché se una donna è più tranquilla, perché sa di poter contare su un sistema di welfare che si prende cura dei propri figli e su una serie di iniziative che contribuiscono alla solidità della coppia, allora quella donna sarà anche maggiormente gratificata dai propri rapporti personali e dal suo lavoro».

**C.Cas.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## SCENARI ECONOMIA

# Welfare

## Quando il benessere entra in busta paga

Esame per il rischio di cervicale, sostegno psicologico, corsi per seguire i figli sul web: aziende grandi e piccole si evolvono. Con grande soddisfazione dei lavoratori.

**U**na dura trattativa sindacale: l'amministratore delegato confabula con il direttore del personale, poi mette sul tavolo l'offerta che sblocca la situazione, un pacchetto di buoni per andare in palestra e un test gratuito per le intolleranze alimentari. Potrebbe accadere presto, visto l'impegno con cui molte aziende stanno cercando di far entrare i servizi alla persona nelle buste paga dei loro dipendenti. Con vantaggi economici e soddisfazione per entrambe le parti.

**L'esempio del test per le intolleranze alimentari viene da un programma lanciato dalla Ciam, azienda di Petrignano (Perugia) specializzata nella produzione di banconi frigo ad alto contenuto tecnologico, che ha fatto del welfare uno dei suoi tratti distintivi. Gli altri**



cavalli di battaglia del suo nuovo pacchetto di servizi sono: l'esame per valutare il rischio di cervicale e l'impedenziometria, esame che serve a calibrare al meglio una dieta in base alle condizioni del corpo. «Migliorare la qualità di vita attraverso la prevenzione e l'educazione al benessere» dice l'amministratore delegato Federico Malizia «è uno dei principali obiettivi di quest'anno». Insomma, siamo ormai parecchio al di là degli asili e delle colonie estive con cui Adriano Olivetti sperimentò i primi servizi ai dipendenti nel dopoguerra.

**Fra le grandi aziende italiane, Ferrero e Luxottica sono forse quelle che hanno fatto più strada** in questo campo. La prima offre un sistema di servizi che spazia dalle attività sportive fino alle agevolazioni per le incombenze della vita quotidiana, dal disbrigo delle pratiche burocratiche alla lavanderia. La seconda ha un pacchetto storico di welfare con borse di studio, corsi di recupero scolastici per i figli, microcredito e perfino un servizio di sostegno psicologico via telefono nei momenti critici della vita. Entrambe stipulano a favore dei dipendenti un'assicurazione che prevede un contributo economico agli eredi nel caso di morte anche per cause non legate al lavoro (un caso verificatosi in Ferrero è stato ripreso su Facebook a giugno scorso, ottenendo una valanga di condivisioni).

**Fra i gruppi stranieri presenti in Italia è da segnalare l'attivismo della tedesca Siemens**, che punta soprattutto sull'informazione con una serie di corsi: ce ne sono per comprendere il sistema pensionistico, ma anche per scegliere gli stili di vita più salutari e seguire i figli nella navigazione internet.

**AMBIENTE La Lega delle cooperative offre un premio di 30 centesimi a chilometro a chi sceglie di andare al lavoro in bici**



Illustrazioni Guido Rosa

**Non tutti possono avere la forza e l'esperienza per gestire tutto in modo diretto.** Da qui la nascita di una nuova figura professionale: lo specialista del welfare aziendale. Il suo mestiere è consigliare e spesso allestire i servizi per i lavoratori. Fra i primi a capire il nuovo business è stato l'imprenditore Alberto Perfumo che all'inizio degli anni 2000 ha fondato a Vercelli la Eudaimon, divenuta ormai un punto di riferimento per tutto il settore. La sua ultima proposta è il servizio «Wellness coach», un tool scaricabile sullo smartphone che aiuta a controllare lo stato di salute attraverso vari parametri. Fra i suoi clienti, anche alcune grandi imprese, dalla Furla (che per rispettare le diverse sensibilità culturali ha deciso di variare l'offerta a seconda dei Paesi in cui opera) alla Coop Alleanza 3.0 (Lega delle cooperative). Quest'ultima ha messo in campo, sempre all'interno del portale di Eudaimon, l'iniziativa «In bici alla Coop» che offre un kit da ciclista (zainetto, borraccia e altro) e un premio di 30 centesimi a chilometro a chi scelga di andare al lavoro in bicicletta.

**A sostenere queste iniziative sono soprattutto due punti di forza: la flessibilità,** che consente di intercettare i cambiamenti nei gusti e nelle abitudini delle persone, e il risparmio. A differenza del denaro in busta paga, infatti, il servizio messo a disposizione dal datore di lavoro non viene tassato. Così, se chi dirige un'azienda è bravo a individuare servizi che i suoi lavoratori sceglierebbero anche a pagamento, il risultato è un successo su tutti i fronti: risparmio economico, fidelizzazione dei dipendenti, miglioramento dell'immagine dell'azienda.



**PSICOLOGO** Tra i vari servizi per i dipendenti, Luxottica offre un servizio di sostegno psicologico per i momenti critici

**ASILO NIDO** È da sempre uno dei benefit preferiti in azienda. Lo offrono anche alcuni enti pubblici tra cui la Camera.



**FORMA FISICA** Il colosso tedesco Siemens mette a disposizione dei dipendenti corsi per migliorare lo stile di vita

**Non per niente lo spazio del welfare cresce anche nei contratti collettivi.** In quello dei metalmeccanici del novembre 2016 un ruolo determinante è stato svolto da un «tridente» di innovazioni: il riconoscimento dell'assistenza sanitaria integrativa gratuita ai dipendenti e alle loro famiglie, il rafforzamento della previdenza complementare e soprattutto il riconoscimento di quote di welfare da concordare a livello delle singole aziende. «Dell'aumento di 92 euro mensili del nuovo contratto» dice il segretario della Fismic, Roberto Di Maulo «il 60 per cento arriva da servizi di welfare. Speriamo solo che gli sgravi fiscali proseguano anche nei prossimi anni». Il potere di acquisto dei lavoratori in anni di retribuzioni stagnanti si difende anche così.

(Stefano Caviglia)

© RIPRODUZIONE RISERVATA