

COMUNICATO STAMPA

I nuovi benefit previsti dal Decreto Aiuti Quater hanno stimolato il dibattito

Il benessere dei lavoratori al centro delle politiche di welfare aziendale

Dati e best practice presentati durante il convegno HRC Well@Work 2023 che si svolto a Roma negli spazi di BNL – BNP Paribas insieme a WellMAKERS by BNP Paribas

Tempo libero, ricreazione, assistenza sanitaria, educazione, fondi di previdenza. **Gli ambiti di intervento previsti dai benefit inseriti nel Decreto Aiuti Quater approvato dal Governo** sono molteplici e dimostrano quanto il Welfare Aziendale costituisca il futuro per il sistema imprenditoriale del Paese.

Stando ai dati Istat, contenuti nell'ultimo "Censimento permanente sulla sostenibilità nelle imprese italiane" rilasciato nel 2020 su dati raccolti tra il 2016 e il 2018, il 68,9% delle imprese aveva dichiarato di «realizzare azioni per migliorare il benessere lavorativo» e che tali azioni si concretizzavano «attraverso l'adozione di una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro o di buone prassi collegate allo sviluppo professionale» quali «crescita professionale (65,6%), progressione economica (68,6%), passaggi di ruolo (65,6)». **Più contenute, invece, le prassi per collegare pari opportunità (61,9%) e coinvolgimento aziendale (59,4%).** Poi è arrivata la pandemia da Covid-19 che ha radicalmente cambiato le aspettative e le esigenze dei lavoratori. **Secondo un'indagine condotta nel settembre 2022 da Doxa per Mindwork,** infatti, emerge chiaramente quanto siano, oggi, indispensabili interventi dedicati alla salute psico-fisica dei lavoratori più che interventi destinati alla professionalizzazione dei lavoratori collegati alla pura vita aziendale. **Il 50% degli intervistati da Doxa ha dichiarato di soffrire di ansia e insonnia per motivi legati al lavoro.** Il 62% dei lavoratori e delle lavoratrici intervistate ha dichiarato di aver provato almeno uno dei principali segnali del *burnout* (sensazione di sfinimento, calo dell'efficienza lavorativa, aumento del distacco mentale, cinismo rispetto al lavoro). Per il 59% degli intervistati le responsabilità e gli impegni di lavoro interferiscono con la sfera privata e familiare. **Dati che, precisa l'indagine, sono tutti in aumento anno su anno.**

Numeri che illustrano quanto non solo il futuro, ma soprattutto il presente delle organizzazioni siano esse pubbliche, private, profit o no profit passa dal **benessere dell'individuo che, complice l'attuale momento storico, caratterizzato da incertezze, guerre, inflazione, emergenza climatica, si scopre sempre più vulnerabile.** Proprio il benessere dei lavoratori, intesi come individui parte integrante della società e non già di una realtà imprenditoriale, è stato al centro **del convegno organizzato da HRC Group dal titolo "Well@Work" che si è tenuto lunedì nella sede di BNL – BNP Paribas insieme a WellMAKERS by BNP Paribas a Roma** durante il quale è emerso che «il benessere fisico, quello psicologico e relazionale, sono le colonne portanti di programmi di benessere dei dipendenti con impatti positivi su engagement e motivazione». **Tra gli**

spunti emersi, i giovani e le loro ambizioni sono stati protagonisti grazie ai dati di un recente sondaggio condotto Jointly su una platea di studenti alla soglia del diploma di maturità che hanno illustrato quanto per i ragazzi tra i 17 e i 18 anni sia importante «trovare un corretto rapporto tra tempo trascorso al lavoro e tempo per la vita privata e il benessere personale». Ma non solo: per il 50% degli intervistati risulta essenziale «sentirsi coinvolto nel costruire il futuro dell'azienda per la quale lavorerà». Benessere che, soprattutto nella popolazione lavorativa più giovane, è stimolato dalla possibilità di godere di benefit legati all'attività fisica. **Una ricerca condotta dall'Università Carlo Bo di Urbino per conto di Technogym, ha evidenziato che il 92% dei dipendenti dell'azienda di fitness** svolge quotidianamente delle attività fisiche anche durante il proprio tempo libero, contro una media del 70% dei lavoratori di aziende *competitor* grazie proprio alle politiche di *wellness* messe a disposizione dall'azienda in favore dei proprio dipendenti.

In apertura dei lavori, Geraldine Conti, Head of People & Culture BNL BNP Paribas, si è concentrata, nel suo intervento, sul concetto aziendale di "inclusione": «Cosa significa concretamente inclusione per un'azienda? Significa mettere in pratica ogni giorno azioni che pongano al centro le persone e il loro universo di necessità e interessi, trovando le migliori soluzioni per un efficace bilanciamento tra vita lavorativa e personale; significa attivarsi per utilizzare al meglio le norme che il contesto legislativo mette a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori in situazioni di difficoltà; significa attuare politiche di lavoro flessibile dove l'attività lo consenta. Significa fare dell'inclusione un valore agito: come Banca e come Gruppo, anche con un costante dialogo sociale, siamo impegnati in questo, per rendere il nostro lavoro moderno e agile, al passo con l'evoluzione e la trasformazione, variabili del nostro tempo». **Stefano Colasanti, Responsabile di WellMakers BNP Paribas** ha invece ricordato le imprese devono «costruire una cultura del welfare per intercettare i bisogni reali in un contesto caratterizzato da incertezze e complessità. WellMakers è un ecosistema nato proprio per inglobare le esperienze delle società di BNL e BNP Paribas nel campo dell'assistenza alle persone e per sviluppare, nella logica dell'open banking, le partnership con i maggiori player nei più diversi settori del wellbeing e del vivere quotidiano. Sono certo che un Gruppo internazionale come BNP Paribas, impegnato nella sostenibilità intesa soprattutto come centralità delle persone, possa essere un esempio di come le imprese oggi debbano e possano essere non solo soggetti economici ma anche attori sociali».

Tanti gli interventi che si sono susseguiti. Per Maximo Ibarra, CEO Engineering, «per investire nelle persone all'interno di una organizzazione è necessario creare un ambiente di lavoro aperto, sicuro, inclusivo e capace di assicurare un buon equilibrio tra vita lavorativa e privata. Engineering è un'azienda fortemente human capital, con oltre 15.000 professionisti nel mondo che rappresentano il principale asset aziendale. Per questo sviluppiamo attente politiche di gestione delle risorse umane, programmi per la sicurezza e la salute sul lavoro, e incoraggiamo nei team politiche che favoriscano la creatività e l'iniziativa individuale, garantendo in modo naturale la crescita, l'integrazione e il benessere personale di tutti». **Per Andrea Lugo, HR Director di Aruba**, la defiscalizzazione introdotta dal Governo rappresenta «un intervento emergenziale e il

Governo dovrebbe farsene carico con azioni più strutturali e non confidando nella “discrezionalità” delle imprese, rischiando di creare aspettative che possono andare deluse perché il welfare aziendale è uno strumento utile ed efficace per andare incontro alle spese dei colleghi in ottica di fidelizzazione, tuttavia ancora insufficiente per colmare le esigenze di nuclei famigliari con figli a carico. Ci vuole una maggiore chiarezza dal punto di vista normativo e un innalzamento dei massimali di spesa». **Anche Stefano Setti, Head of Human Resources di Penske Automotive Italy**, ha espresso la propria soddisfazione per l’innalzamento dei contributi defiscalizzati promossa dal Governo che rappresenta «un importante segnale che spinge tutti a credere ancora di più nel welfare: aziende, sindacati e lavoratori. L’ulteriore passo in avanti dovrebbe essere quello di avere un approccio più completo alla retribuzione del lavoratore, cercando di salvaguardarne il potere d’acquisto e mettendo assieme tutti gli aspetti della retribuzione» mirando, come ha precisato, «al benessere psicologico dei lavoratori. La salute mentale deve essere un capitolo da aprire in modo serio e preparato e che non si limiti al mero approccio da “sportello psicologico” ma soprattutto alla giusta e bilanciata armonizzazione fra vita privata e lavorativa, primario strumento per permettere a tutti di dare il meglio e vivere bene». **Ilaria Catalano, Amministratore Delegato di Poste Welfare Servizi** e responsabile dei progetti innovativi in sanità del Gruppo Poste Italiane, ha sottolineato che i *fringe benefit* «possono essere un’opportunità per molte aziende che vogliono sperimentare il Welfare aziendale. Sono uno strumento semplice, adottabile anche dalle piccole realtà con meno possibilità organizzative richieste per lo sviluppo di piani strutturati. Sono misure di utilità funzionali per il dipendente e la famiglia, per rispondere ad esempio alla crisi energetica e al caro vita, quali quelle di esenzione dei buoni carburante e sul rimborso delle bollette per utenze di gas, acqua e energia, risposte coerenti con l’eccezionalità del momento e con la necessità di offrire un aiuto immediato alle famiglie» **perché, come ha concluso nel suo intervento**, «il welfare aziendale è uno strumento prezioso per migliorare il clima lavorativo e il benessere, per aumentare l’engagement dei dipendenti e quindi la performance. È in grado di trattenere i talenti e attrarne di nuovi, facendo leva su benefici significativi, non solo dal punto di vista economico, in grado di conciliare il lavoro con la vita privata». Un’analisi attenta arriva poi da **Stefano Angilella, HR Director di Avanade** che, sull’innalzamento dei *fringe benefit* a 3mila euro ha precisato quanto «a livello teorico, la misura si proponga di incentivare nuove dinamiche sociali nei confronti dei lavoratori, ma nella pratica si traduce in un’azione fiscale e di politica economica che ricade sulle imprese. Per Avanade, questa misura si somma a una serie di iniziative che stiamo già da tempo portando avanti in autonomia. È il caso del Flexible Benefits Program che consente ai dipendenti di utilizzare una parte del premio variabile per l’acquisto di beni e servizi legati al wellbeing. O ancora, la copertura di buona parte del costo di un piano medico definito ad hoc con la Cassa di Assistenza Sanitaria e il recente innalzamento a 30 giorni di permesso retribuito per congedo di paternità da aggiungere ai 10 previsti dall’obbligatorio». Angilella ha precisato inoltre che «nonostante l’obiettivo primario del welfare debba essere di natura sociale, la norma in oggetto si classifica come una misura emergenziale. La corsa che le aziende, ancora non ben strutturate, dovranno compiere per coprire questo incremento potrebbe portare a scelte non ponderate sulle

reali necessità dei beneficiari. Dal punto di vista dell'attuabilità, poi, questo aumento è gestibile solo da aziende che hanno a budget risorse sufficienti. Le imprese che non hanno allocato nel corso dell'anno una spesa così elevata potrebbero avere reali difficoltà nel farlo adesso». **Le iniziative di Avenade, ha concluso Angilella**, agiscono su tematiche che «un sistema integrato di welfare dovrebbe tenere in conto per promuovere una maggiore sinergia tra pubblico e privato andando a coprire i servizi welfare di base, come l'assistenza sanitaria e all'infanzia. Sarebbe auspicabile che lo Stato offrisse maggiore sostegno a tutte le aziende impegnate nella creazione di programmi per la cura della famiglia e del benessere personale per creare così un sistema di protezione sociale più ampio e inclusivo».

HRC Group

HRC Group è la più grande Community HR di aziende nazionali e internazionali che ogni giorno coinvolge e costruisce relazioni con migliaia di manager. La Community offre occasioni esclusive di Problem Solving, Benchmarking, Networking, Knowledge sharing, Employer Branding e Net-Learning. Ad oggi conta oltre 43mila HR leader e più di 100 partner. Ha sedi operative in Italia con un network internazionale. Info su <https://hrcigroup.com/it/>