

“Sviluppiamo la previdenza complementare”

VI ADERISCE MENO DEL 28% DELLA FORZA LAVORO. LA RICETTA DEL PRESIDENTE DELLA COVIP, MARIO PADULA: “BISOGNA RIDURRE I COSTI, LAVORARE SU EFFICIENZA E FLESSIBILITÀ, GARANTIRE UNA MAGGIORE TRASPARENZA”

Mariano Mangia

Roma

Il 2016 ha visto crescere iscritti e contribuire aderisce meno del 28% della forza lavoro. Al presidente della Covip, Mario Padula, abbiamo chiesto cosa si può fare per cercare di ampliare la platea di aderenti.

«Bisogna lavorare sul fronte dell'efficienza, della flessibilità, della trasparenza. Molto, per la verità, è stato fatto, ma resta ancora da fare: bisogna creare le condizioni che rendano possibile uno sviluppo sempre più ordinato e armonico di questo settore».

Come si può intervenire?

«Efficienza vuol dire fare in modo che i costi siano sempre più bassi. I costi hanno un effetto di primo ordine sulle pre-

stazioni, banalmente tanto più sono elevati, tanto più basse saranno le prestazioni. Occorre lavorare da un lato con le aggregazioni che possono contribuire a realizzare economie di scala, dall'altro attivando quei meccanismi concorrenziali che fanno sì che i costi siano tenuti il più bassi possibile».

Una delle critiche ai fondi pensione riguarda i vincoli posti al loro utilizzo.

«Il Ddl concorrenza, che sta auspicabilmente concludendo il suo iter parlamentare, contiene misure che incrementano la flessibilità sia in entrata, con la possibilità di contribuire anche solo in parte con il Tfr, sia in uscita, con misure che unitamente all'iniziativa "Rita" consentiranno di adoperare, in tutto o in parte, la posizione accumulata presso una forma previdenziale integrativa prima della maturazione del requisito d'età della pensione di base. Queste misure vanno nella direzione di estendere e di rafforzare il ruolo della previdenza complementare che non sarà solo semplicemente di integrazione dell'assegno pensionistico di base, ma potrà essere anche usata per accompagnare quella fase, già ora difficile, di transizione dalla vita attiva al pensionamento».



C'è una spinta a rispondere anche ad altre esigenze, a coprire altri rischi.

«Questi bisogni di protezione sono tipici di società che invecchiano e riguardano non solo la protezione dal rischio di longevità, che è il tema di cui si occupa la previdenza, ma anche la protezione sanitaria e assistenziale. Per la previdenza è stato fatto molto e molto resta

ancora da fare, per la sanità integrativa ci sono circa 500 soggetti che operano in un settore poco regolato e poco vigilato. Bisognerebbe intervenire, quantomeno con un'operazione di riordino e di attribuzione delle competenze di vigilanza».

Occorrerebbe cominciare dalle regole.

«La previdenza integrativa esisteva



“Lavorare sull'efficienza”
Il presidente della Covip, Mario Padula (nella foto), propone una sua ricetta per cercare di ampliare la platea di aderenti alla previdenza complementare

già nel settore bancario e assicurativo, si è estesa ad altri settori e poi si è intervenuti con una norma di settore. Un percorso analogo potrebbe essere seguito anche per la sanità integrativa, immaginando di attribuire competenze di vigilanza a chi già esercita questa vigilanza che abbiamo chiamato vigilanza sociale, perché riguarda interessi che hanno una garanzia di rango costituzionale, interessi di grande rilevanza sociale, quelli appunto del risparmio previdenziale, così come quelli che riguardano i bisogni di cura e di assistenza».

Sarebbe opportuno introdurre, come per i fondi pensione, sistemi di controlli, presidi di trasparenza.

«Ci sono molti aspetti simili, problemi che si sono posti e che abbiamo affrontato nella previdenza complementare. Se si vuole immaginare che la sanità integrativa possa avere un ruolo in futuro, allora a questo futuro bisogna prepararsi e quindi cominciare a fare quello che dieci anni fa si è fatto con la previdenza complementare. C'è molto da imparare dalla previdenza complementare, in un certo senso non si parte da zero, ma si deve partire».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

AI VANTAGGI TRADIZIONALI SEMPRE PIÙ SPESSO LE IMPRESE AGGIUNGONO INIZIATIVE PER IL PIACERE DEI DIPENDENTI: “CREARE MOTIVAZIONE AIUTA L'EFFICIENZA NEL LAVORO”. ECCO LE INIZIATIVE, ANCHE ORIGINALI, VARATE DA ALCUNE SOCIETÀ

Veronica Ulivieri

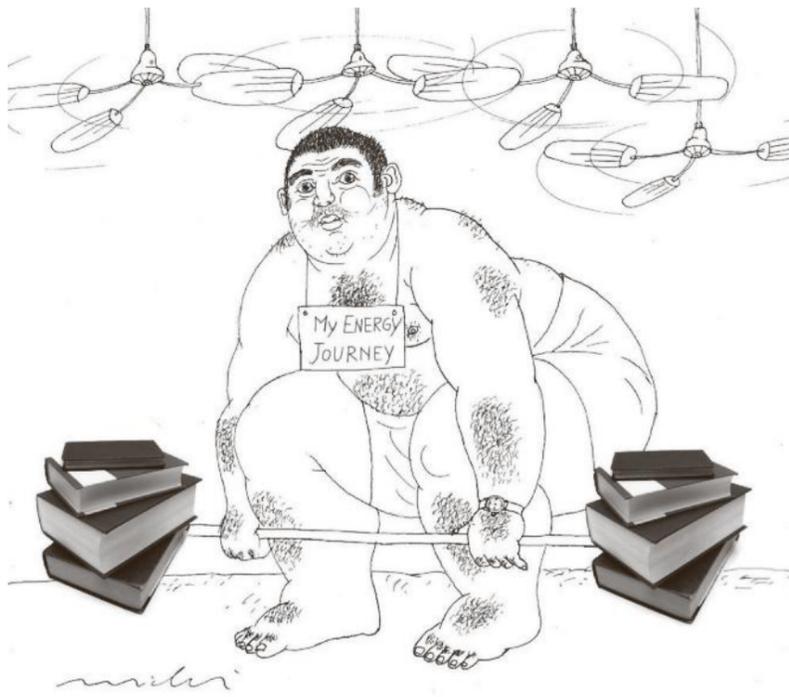
Milano

Non solo servizi, ma anche sorrisi. Il welfare aziendale è diventato 2.0 e così, accanto ai vantaggi più tradizionali come assicurazioni sanitarie o contributi per lo studio dei figli, le imprese mettono in campo iniziative per il benessere fisico e psicologico dei dipendenti. Consapevoli che, spiega il presidente dell'associazione per la responsabilità sociale d'impresa Csr manager network Fulvio Rossi, le pratiche di welfare aziendale contribuiscono a «creare motivazione, fedeltà, benessere organizzativo e pertanto anche efficienza e produttività».

Esempio emblematico di questo cambio di approccio è la nuova iniziativa My Energy Journey del gruppo Generali, che alle tradizionali prestazioni di welfare per i dipendenti ha da poco affiancato un piano che punta prima di tutto alla loro salute e serenità. Testato l'anno scorso su 250 dirigenti, sarà esteso quest'anno a 1.500 persone, per poi interessare progressivamente tutti i lavoratori. «Si comincia con un check up effettuato da un gruppo di medici qualificati che indica a ognuno le attività più congeniali alla sua situazione. Si va dal pilates allo yoga, dalla corsa alla meditazione. Il nostro obiettivo è promuovere uno stile di vita equilibrato, con un'alimentazione sana e la giusta dose di riposo. Per lavorare bene è importante imparare a gestire le proprie risorse energetiche», racconta il responsabile Risorse umane Giovanni Luca Perin.

Un cambio di passo si osserva anche nelle politiche a sostegno della maternità, dove negli ultimi anni sono state avviate diverse iniziative innovative. Il gruppo di spedizioni Nexive è stato premiato nel 2016 da Manageritalia per le sue politiche in questo ambito: all'integrazione dell'indennità Inps ha affiancato il programma Nutrimamma per un'alimentazione corretta in gravidanza, servizi di consulenza sui diritti e doveri legati alla maternità, sostegno psicologico per le neomamme e i neopapà. E i risultati, dice la responsabile Hr Cinzia Spaziani, si vedono: «Tutti i neogenitori rientrano serenamente in azienda dopo il periodo di maternità, si sen-

Smart working, vacanze e palestra il lavoratore felice produce meglio



tono supportati e capiti nelle loro esigenze, si assentano meno e lavorano meglio».

E se nella sua sede centrale di Roma Unilever ha aperto una sala allattamento per un rientro al lavoro meno traumatico, a disposizione di tutte le dipendenti del gruppo del largo con-

sumo, racconta il direttore Risorse umane Gianfranco Chimirri, ci sono «controlli medici periodici e assistenza nutrizionale per chi vuole perdere peso dopo la gravidanza. Entrambi i genitori, inoltre, nei primi tre anni di vita del figlio possono lavorare sempre in modalità smart working». Ol-

tre ai servizi per la maternità ad integrazione di quelli pubblici da sempre carenti in Italia infatti, l'altra grande sfida del welfare aziendale è proprio il telelavoro. Via importante per bilanciare impegni professionali e vita privata, ma ancora oggetto di timori e resistenze da parte del mana-

SANITÀ INTEGRATIVA, LE INIZIATIVE

Welfare aziendale per settori produttivi, in %	
INDUSTRIA	42,2
COMMERCIO E SERVIZI	40,0
STUDI E SERVIZI PROFESSIONALI	26,2
ARTIGIANATO	24,1
AGRICOLTURA	27,5
TERZO SETTORE	53,1

A destra **Michele Bardus** (1) presidente Euroconnection; **Gianfranco Chimirri** (2) resp. Risorse umane Unilever Italia; **Giovanni Luca Perin** (3), dir. Risorse umane Generali Italia; **Mariiluce Geremia** (4) vice presidente Colorificio San Marco



gement. Il colosso dell'informatica Microsoft lo smart working lo ha introdotto dieci anni fa e oggi possono farlo tutti i dipendenti, tanto che nella nuova sede di Milano non ci sono neanche postazioni fisse.

«In un anno è aumentato di cinque volte il numero di dipendenti che lavora in modalità smart per più di sei giorni al mese, passando dall'11% al 55%. Non solo: il 79% dei dipendenti che lavora in smart working dichiara di essere più produttivo», sottolinea il direttore Hr Pino Mercuri.

Ma se molte iniziative innovative di welfare vengono dalle multinazionali, non è necessario essere grandi per ottenere risultati interessanti in questo campo. Il Colorificio San Marco, per esempio, azienda veneta con 190 dipendenti in Italia, in quattro anni ha messo in campo numerose iniziative. La vicepresidente e responsabile Hr Mariiluce Geremia elenca quelle più originali: «Abbiamo attivato il recupero degli interessi passivi sui mutui e un piano di stage retribuiti con 500 euro al mese per i figli dei dipendenti. Da tempo mettiamo a disposizione dei lavoratori gratuitamente una casa al mare per le vacanze estive e abbiamo appena lanciato il progetto Academy: uno spazio libero in cui le persone possono organizzare corsi o partecipare a seminari online».

Anche i piccoli hanno ben presente l'importanza del benessere dei propri lavoratori e il ruolo del sorriso e della salute come leva della produttività. «Considerata l'alta percentuale di personale femminile, abbiamo stipulato una convenzione con uno specialista in radiodiagnostica. Oggi offriamo alle nostre 120 dipendenti controlli senologici gratuiti», spiega Filippo Callipo, presidente dell'omonimo gruppo alimentare calabrese.

Mentre Michele Bardus, imprenditore piemontese ispirato dal modello di Adriano Olivetti, nella nuova sede della sua Euroconnection, leader europea nei cablaggi industriali con 70 dipendenti, ha previsto anche un'area relax e fitness. «C'è spazio per leggere un libro, bere una tisana, fare una partita a calcio balilla. La palestra è aperta anche il sabato e la domenica: possono usarla gratuitamente non solo i nostri dipendenti, ma anche le loro famiglie».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL CASO

Ikea, già dal 2012 unioni civili e coppie gay hanno i diritti degli sposati

Se i modelli di famiglia cambiano, anche il welfare aziendale deve seguire le trasformazioni sociali. Tra le imprese più attive c'è Ikea, che da una parte è impegnata in tema di diversità e diritti e dall'altra ha messo in campo iniziative di sostegno ai neogenitori. «L'azienda ha anticipato la recente normativa dello stato sulle unioni civili», spiega la responsabile Risorse umane Renata Duretti. Così, fin dal 2012 anche le coppie dello stesso sesso possono usufruire del congedo matrimoniale e la convivenza è equiparata al matrimonio, con il riconoscimento di permessi per la nascita di un figlio e emergenze familiari. E sono garantiti anche ai dipendenti Lgbt i buoni acquisto riservati a chi si

sposta o inizia una convivenza, l'estensione al partner dello sconto dipendenti e della tutela sanitaria prevista per i dirigenti. Sul piano del bilanciamento tra vita privata e lavoro, per coloro che lavorano nei punti vendita «abbiamo istituito il progetto Time-Trovare Insieme il Miglior Equilibrio, un sistema innovativo che per la prima volta in Italia rende protagonisti i dipendenti nella scelta degli orari di lavoro». A supporto della creazione di nuove famiglie, si dà la possibilità ai nonni di ottenere permessi per la nascita dei nipoti, mentre chi fa un'adozione internazionale può chiedere un anticipo del Tfr per coprire le spese. (v.ul.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA