

**IL CONVEGNO.** Una nutrita schiera di dirigenti e professionisti nella sede di Space Work per un incontro di approfondimento sui benefit per i dipendenti

# Welfare aziendale, questione di merito

Finito il tempo dell'uguaglianza si punta alle incentivazioni con un nuovo metodo  
**Maggiani: «Invertire la rotta»**

**Mauro Zappa**

Che cos'è il welfare aziendale? Concretamente, come funziona? Quali vantaggi comporta? Perché questo tema è tornato prepotentemente alla ribalta negli ultimi anni? Nell'intento di fornire risposte esaurienti a questi quesiti, e avendo come obiettivo l'approfondimento dell'intera tematica che investe coloro che ricoprono il ruolo di interfaccia tra le imprese e i lavoratori per ciò che concerne questo ambito specifico, Space Work ha organizzato ieri una tavola rotonda sull'argomento.

La società ha radunato imprenditori, amministratori delegati, direttori del personale e responsabili delle risorse umane, per approfondire gli aspetti che riguardano l'insieme dei beni e dei servizi che le imprese mettono a disposizione dei loro dipendenti. Alessia Maggiani, direttore della Divisione Employee Benefit di Assiteca, realtà leader nell'affiancamento alle piccole e medie imprese nel percorso di realizzazione del welfare aziendale, ha delineato il quadro della situazione italiana: "Sappiamo che all'estero il welfare pubblico non è storicamente sviluppato come in Italia, basti pensare all'assistenza sanitaria pubblica, questa latenza ha favorito implicitamente quello aziendale." Va da sé, tuttavia, che in questo momento di ristrettezza economica si cerca di andare a compensare i dipendenti potendo agevolarli

anche sotto il profilo fiscale. Ecco dunque spiegato il motivo per il quale, nel nostro Paese, cresce ogni giorno l'interesse per tutte quelle forme di "aiuto" che si è in grado di ottenere dai datori di lavoro.

**UN TEMA** di cui si occupa anche il sindacato, rappresentato da Enzo Torri, segretario provinciale di Cisl: «L'approccio storico alla questione è stato di tipo integrativo, direi aggiuntivo, riguardava pensioni e sanità, poi via via i tagli che la finanza pubblica ha deciso nei vari interventi, soprattutto previdenziali, ha spinto ad andare oltre, dall'asilo nido al sostegno finanziario per lo studio dei figli dei lavoratori, passando dalla necessità di permessi nel caso in famiglia ci siano bisognosi di assistenza e cura. Dare risposte efficaci ci posiziona su un terreno nuovo, siamo passati dalla contrattazione collettiva, che poteva riguardare temi che riguardavano in modo omogeneo tutti i lavoratori, ad una tutela diversificata, mirata con precisione ai bisogni effettivi dei lavoratori». Maggiani ha indicato un pericolo, manifestatosi in un recente passato: «Dare la stessa cosa a tutti, indistintamente, ha fatto sì che l'investimento si disperdesse e che l'obiettivo dell'implementazione di queste iniziative venisse meno e non avesse l'impatto sperato». E' dunque necessaria una personalizzazione dei benefit, serve una consapevolezza diffusa del valore di questi strumenti. La richiesta,

sempre più rilevante, fa ben sperare. ●

**Torri (Cisl):**  
**«I contratti**  
**si stanno**  
**spostando**  
**a livelli sempre**  
**meno collettivi»**



Un momento della tavola rotonda a Space Work

