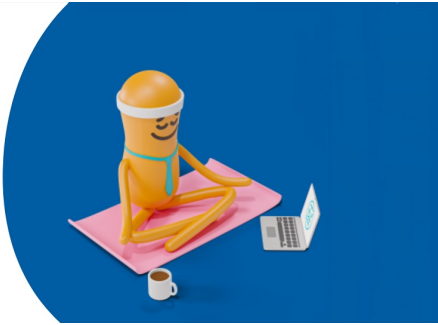


## Puntare sul wellness

LINK: <https://byinnovation.eu/puntare-sul-wellness/>



Puntare sul wellness  
P o s t a t o d a :  
enic\_innovationil: Giugno  
08, 2023 In: Operations  
Puntare sul wellness dei  
propri dipendenti In tempi  
di pressione sui margini.  
Oltre ai noti vantaggi fiscali  
(se una parte della  
retribuzione viene erogata  
come welfare è detassata  
sia per il datore sia per il  
dipendente), ogni euro  
speso in interventi di questa  
natura, secondo il report  
'Wellness at Work' di PwC e  
Centro Studi **ADAPT**, si  
trasforma in ritorni di 2,3  
euro per le aziende. Senza  
considerare l'effetto  
benefico complessivo sulla  
società e la sanità pubblica.  
Tutti i buoni motivi per cui i  
responsabili delle HR non  
dovrebbero trascurare il  
benessere psico-fisico di chi  
assumono. In principio fu il  
GooglePlex, poi vennero  
Dhl, Hilton, Cisco e in  
Europa la multinazionale  
farmaceutica Takeda,  
seguita dalla biotech MSD e  
dalla health tech Doctolib:  
sono i Great places to work  
del 2022. Cosa hanno in  
comune questi luoghi di

lavoro così ambiti? La  
risposta è che sono costruiti  
intorno alle persone. Un  
tema quanto mai  
importante oggi, nell'era del  
lavoro ibrido se non del  
tutto da remoto, e dopo  
una pandemia che ha  
segnato una cesura rispetto  
a tutto ciò che c'era prima.  
Oggi attrarre dipendenti o  
trattenerli richiede anche  
alle imprese di abbracciare  
un nuovo paradigma: anche  
perché la Great Resignation  
è un fenomeno che  
proseguirà. Il 40% dei  
lavoratori dichiara di essere  
intenzionato a cambiare  
lavoro nei prossimi mesi, il  
53% dei datori rileva già un  
turnover volontario  
maggiore rispetto al  
passato e il 64% si aspetta  
che il problema si amplifichi  
(secondo i dati di  
McKinsey). E allora che  
fare? È un interrogativo  
sempre più pressante per le  
aziende di qualsiasi  
dimensione e settore, e non  
basta più creare uffici a  
misura degli utenti, con  
spazi dinamici e flessibili,  
perché l'ufficio è ormai uno  
spazio esteso e non

necessariamente solo fisico.  
E uno degli obiettivi  
prioritari per chi lavora è la  
tensione al wellbeing, un  
concetto di benessere che  
spazia dalla sfera sociale, a  
quella finanziaria e  
professionale fino  
all'aspetto psico-fisico. E  
dunque il wellbeing diventa  
una strategia di  
responsabilità sociale  
d'impresa, che crea valore.  
Tuttavia, se i benefici di  
questo approccio per i  
dipendenti sono più  
intelligibili, quelli per  
l'organizzazione non sono  
immediatamente percettibili  
e questa difficoltà di lettura  
può portare in alcuni casi a  
sottovalutare politiche  
strategiche di wellbeing.  
Perché alle aziende  
conviene badare al  
wellbeing dei dipendenti:  
tutti i dati alla mano La  
pandemia ha messo in luce,  
qualora ce ne fosse  
bisogno, come il bene più  
prezioso sia la salute: stare  
bene, attraverso esercizio  
fisico, alimentazione  
corretta e bilanciata e sane  
abitudini quotidiane è la via  
maestra per perseguire il

benessere fisico, che porta con sé anche quello mentale. L'Oms definisce il benessere mentale come uno stato nel quale l'individuo 'è in grado di sfruttare le sue capacità; di far fronte al normale stress quotidiano; di svolgere la propria attività lavorativa in maniera produttiva; ed è in grado di fornire un contributo alla propria comunità'. In un sondaggio che Ipsos ha condotto per il World Economic Forum in 30 Paesi all'indomani della pandemia risultava evidente come per almeno la metà della popolazione fosse aumentato il livello generale di stress e preoccupazione. E nella stessa fonte viene citato uno studio condotto con l'Università di Sidney, in cui si stima che il costo della perdita di produttività legato all'aumento dello stress tra il 2020 e il 2025 sarà di 114 miliardi di dollari. Il World Economic Forum ha stimato che, tra il 2011 e il 2030, si registrerà a livello globale una perdita cumulata di PIL di 47 mila miliardi dollari a causa di malattie croniche, connessa alla spesa per prestazioni sanitarie e previdenza sociale, ridotta produttività, assenze da lavoro, disabilità prolungata e riduzione dei redditi per i nuclei familiari interessati. E ancora, un parametro utilizzato in medicina del lavoro è il punteggio Work Ability

Index (WAI), in base a cui il 60% di coloro che hanno ottenuto un punteggio WAI scadente all'età di 45-57 anni, percepiva dopo 11 anni una pensione per incapacità lavorativa. I fattori legati al lavoro che incidono negativamente sull'indice sono la scarsità di tempi di riposo e tempi dedicati all'attività fisica, l'esistenza di problemi all'apparato muscolo-scheletrico, l'età anziana, l'obesità, il lavoro altamente impegnativo o stressante, la mancanza di sufficiente autonomia, l'ambiente lavorativo caratterizzato da staticità e sedentarietà o, viceversa, da eccessivo sforzo fisico. Al contempo, l'indice di capacità lavorativa è associato a caratteristiche individuali dei soggetti, legate allo stile di vita e alle singole condizioni di salute. Insomma, i numeri dimostrano che alle imprese conviene investire sulla salute e sul benessere dei propri dipendenti non solo per attrarre i talenti, ma anche perché dei dipendenti più sani e felici sono anche dei migliori lavoratori. I vantaggi del wellbeing per le imprese (dalla fiscalità all'aumento di produttività) Le misure di welfare in cui rientrano quelle più specifiche che mirano al wellbeing generano per le imprese diversi vantaggi: - Il primo e più noto alle

stesse aziende è di tipo fiscale. Il welfare è di fatto una forma di retribuzione detassata per l'azienda, che incide sul potere di acquisto del dipendente. La deducibilità sugli importi erogati sotto forma di welfare è del 100% entro la soglia fissata per i fringe benefit (3mila euro nel 2022). La deducibilità è integrale anche per tutti i consumi che hanno le finalità riportate nell'art. 100 TUIR (viaggi, palestre, abbonamenti a teatri e cinema, istruzione) in presenza di un accordo o regolamento aziendale. Anche per il dipendente gli importi sono detassati: ovvero non entrano nel reddito per cui non vi pagherà né Irpef, né contributi. - Oltre al trattamento fiscale di favore, gli interventi di wellness aziendale sono per le organizzazioni generatori di ritorni sull'investimento (ROI). Lo sostiene 'Wellness at Work', studio sviluppato grazie a una collaborazione tra PwC e il Centro Studi **ADAPT** (Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del Lavoro e sulle Relazioni Industriali). La ricerca stima che per ogni dollaro speso nella implementazione di una azione di wellbeing si assiste in media a un beneficio di 2,30 dollari per l'organizzazione. Tali benefici derivano

dall'aumento della produttività, ottenibile attraverso la riduzione dell'assenteismo, ma anche del dannoso presenteismo (con cui si indica lo stare in ufficio anche quando non si è in piena salute); da un miglioramento della capacità di attrazione e fidelizzazione dei dipendenti e quindi, in ultima analisi, dalla realizzazione di un vantaggio competitivo e strategico. - Secondo l'Osservatorio HR Innovation Practice del Polimi, la capacità delle aziende di trattenere le persone è diminuita nel post Covid (37% delle aziende dichiara di essere in difficoltà) così come quella di attrarre talenti sia da territori non limitrofi (39%) sia da territori limitrofi (37%) e diminuisce la quota di lavoratori che si dicono 'ingaggiati' nell'azienda (il 64%, il 16% in meno sul 2020). Una delle conseguenze di questi numeri è la maggior propensione a cambiare lavoro. È chiaro che le aziende devono trovare strumenti e strategie per 'fidelizzare' il personale e attrarre talenti. E gli strumenti di wellbeing sono tra questi. I benefici fuori dall'azienda e per tutta la società Un'attenzione al wellbeing dei dipendenti è quindi un bene per i lavoratori e per le aziende - ma non solo. Sappiamo che

la popolazione italiana sta invecchiando, di conseguenza la salute media sta peggiorando e - secondo il 18esimo Rapporto Crea Sanità - le spese private in sanità aumenteranno fino a diventare un disagio per il 5,2% delle famiglie (vale a dire 378.627 nuclei familiari), un fattore di impoverimento per un altro 1,5% e catastrofiche per 610mila nuclei. La popolazione italiana è tra le più vecchie del mondo Occidentale e questo porta naturalmente un maggior tasso di morbilità nella terza e quarta età. Che potrebbe però essere migliorato aumentando la quota di sport in età giovanile e matura. Infatti, l'Eurobarometro su sport e attività fisica indica che in Italia solo il 3% delle persone intervistate dichiara di fare attività sportiva regolarmente, contro il 6% dell'UE. Il 31% pratica sport con una certa regolarità e il 10% dichiara di praticarlo raramente. Non pratica mai un'attività sportiva il 56% della platea italiana rispetto al 45% della platea europea. E se il 48% degli italiani fa sport per migliorare la propria salute, il 40% non lo fa per mancanza di tempo (segue la mancanza di motivazione e interesse). È in questo contesto che il wellness aziendale può andare a

vantaggio della comunità, trasformando l'ambiente di lavoro nel luogo strategico e privilegiato per promuovere un processo attivo di cambiamento di abitudini, volto alla riduzione dei fattori di rischio per la salute. Serve una cultura del wellbeing Per ottenere tutto questo bisogna attuare una strategia efficace volta al wellbeing aziendale. Ma come si può fare? Le risposte in questo caso non sono univoche. Perché molto dipende dalle risorse a disposizione della singola azienda - che sono diverse nel caso di un colosso o di una pmi. In alcune multinazionali inizia a fare capolino la figura del wellbeing manager, per le piccole imprese italiane servono invece sistemi flessibili e modulari che consentano di acquistare servizi a pacchetto e che mettano in connessione in maniera facile e immediata con l'offerta del territorio. Ma al di là delle modalità di attuazione, va tenuto bene a mente che il 'wellness at work', per dirla con PwC e **Adapt** 'risiede nella qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro'. Una relazione in cui l'ambiente di lavoro si configura come un fattore di empowerment che 'induca ciascun lavoratore a considerare il proprio benessere psicofisico come

una risorsa da tutelare, cambiando gli stili di vita e rendendo più facili le scelte salutari'. Le organizzazioni possono insomma svolgere un ruolo importante in merito al comportamento dei lavoratori rispetto alla loro salute, fornendo risorse per incoraggiare a intraprendere stili di vita salutari. La strada verso lo sviluppo del settore del wellness in Italia è ancora lunga. Attualmente, infatti, il valore del settore italiano è inferiore a quello di altri Paesi europei: solo 92 miliardi di dollari rispetto ai 223 della Germania, ai 158 del Regno Unito e ai 133 della Francia. Inoltre, il settore del corporate wellness rappresenta solo una piccola parte del totale generato dal wellness a livello globale, pari a 49 miliardi su un totale di 4,4mila miliardi di dollari. In definitiva, per raggiungere una crescita del settore comparabile con gli altri paesi europei, è fondamentale investire in innovazione e collaborare con partner affidabili. Stiamo infatti vivendo una nuova era che si sta muovendo rapidamente, e le aziende dovranno essere in prima linea per investimenti e come promotori della sensibilizzazione sui temi del wellness. Anche se la strada è ancora lunga, ci troviamo di fronte ad una

grande opportunità di crescita. Autore Emanuele Aloise, Corporate Solutions Manager di Fitprime Fitprime è la piattaforma di servizi di welfare aziendale rivolti al benessere della persona, che rende più semplice, per oltre 400.000 persone in Italia, mantenere o raggiungere il proprio benessere psico-fisico. Questo obiettivo è raggiunto attraverso programmi tailor made per le aziende e grazie a 3 servizi principali: Fitprime Places, il servizio che permette di allenarsi in più di 3000 centri sportivi partner in tutta Italia, Fitprime Smart, un portale interamente dedicato all'home-workout, con migliaia di lezioni on demand e live, e Fitprime Nutrition, un servizio che offre anamnesi e piani alimentari personalizzati. 30 tecnici, tra trainer, psicologi e nutrizionisti, si occupano ogni giorno di erogare attività, masterclass, webinar, programmi nutrizionali e tanto altro per le nostre aziende partner. [fitprime.com](https://www.fitprime.com)