

Dai voucher alla salute il lavoro si sceglie anche per il welfare

FARE IMPRESA

L'offerta retributiva non basta per orientare le decisioni di chi cerca occupazione. L'attenzione è rivolta ai benefit come sanità integrativa e work life balance



**DE SANTIS (ENI):
«SERVE ASCOLTARE
LE ESIGENZE
DEI DIPENDENTI
E DELLE DIVERSE
GENERAZIONI»**

Luca De Santis,
responsabile risorse umane
e organizzazione di Eni

Il 40% dei lavoratori lascerebbe il proprio posto di lavoro per una nuova azienda capace di offrire maggiori vantaggi di welfare, e ben il 62% delle aziende ha deciso di incrementare l'offerta di benefit nell'ultimo anno. Una conferma, se ce ne fosse stata la necessità, di quanto pesino i piani di welfare aziendali nelle politiche delle Risorse umane, sia per acquisirne di nuove, sia per trattenere i collaboratori già acquisiti. I dati raccolti dall'Osservatorio della società benefit Tantosvago ribadiscono l'importanza del benessere aziendale, come fattore determinante nella scelta del posto di lavoro.

Benessere per i lavoratori, opportunità e convenienza – anche fiscale – per le aziende. Secondo l'indagine Benefits Trends Survey di Willis Towers Watson (Wtw), il 59% delle imprese italiane considera i benefit aziendali uno strumento concreto di sostegno al reddito. Ma solo il 21% dei datori di lavoro ritiene che la propria comunicazione sui benefit offerti sia altamente efficace nel tenere infor-

mati e coinvolti i dipendenti.

LA SCELTA

Il 40% dei datori di lavoro si è già attivato per offrire un maggiore supporto nelle decisioni, fornendo ai dipendenti informazioni per comprendere meglio le varie opzioni e i costi nella scelta dei benefit, circa la metà degli intervistati ha dichiarato di stare valutando o di aver pianificato interventi di questo tipo.

Il welfare aziendale come leva strategica nella gestione delle risorse umane è tema centrale per strutturare un'adeguata comunicazione interna: non a caso anche la Legge di Bilancio 2024 ha introdotto qualche novità sul tema. È stato confermato – tra l'altro – l'aumento della soglia di deducibilità per l'anno in corso: sarà di 2.000 euro per chi ha figli a carico e di 1.000 euro per tutti gli altri.

Soprattutto le grandi aziende, da anni, hanno investito sul

tema del welfare aziendale, come pilastro fondamentale nella relazione collaboratore-datore

di lavoro: da Luxottica a Pirelli. Tra i leader certamente anche Eni che può essere considerata come una vera e propria "caring company".

Questa dimensione di cura delle persone nel tempo si è concretizzata in un sistema di benefit e welfare aziendale che comprende un insieme di servizi, iniziative e strumenti volti a migliorare il benessere dei dipendenti.

Le iniziative di welfare sono continuamente aggiornate e progettate partendo dall'ascolto strutturato delle persone per-

ché, evidenzia Luca De Santis, responsabile risorse umane e organizzazione di Eni, «il successo del welfare è strettamente legato alla capacità di evolversi costantemente e di intercettare nuove esigenze per rispondere a bisogni di generazioni diverse e in ambiti diversi: sanitario, previdenziale, supporto al reddito e alla famiglia, work life balance».

Work life balance significa anche poter organizzare e gestire il proprio tempo conciliando



i tempi di lavoro e della vita privata. E ancora: tante le iniziative previste anche in ambito salute, con l'offerta di servizi integrativi rispetto a quanto previ-

sto dal sistema sanitario nazionale, tra cui "Più Salute", il nuovo servizio con cui Eni offre gratuitamente alle proprie persone e ai loro familiari un'assistenza medica qualificata immediata, digitale e domiciliare. Attenzione particolare alle fa-

miglie per la cura dei figli. Ma anche ai dipendenti più giovani.

Alla fine del 2023, inoltre, Eni ha deciso di adottare un piano di interventi straordinari per un ammontare complessivo pari a circa 85 milioni di euro per supportare i circa 20mila dipendenti, non dirigenti, del gruppo in Italia. Da una "una tantum" di 3.000 euro nel mese di novembre 2023, all'incrementato del 45% del valore del buono pasto elettronico e un bonus carburante/ricarica elettrica del valore di 200 euro.

Un'impresa quindi molto vicina alle proprie persone e dove il welfare, sottolinea De Santis, rappresenta «una leva fondamentale per incrementare la qualità della vita e per riconoscere il contributo fondamentale delle nostre persone nel percorso di profonda transizione energetica in cui è impegnata l'azienda».

Mario Baroni

© RIPRODUZIONE RISERVATA

INUMERI

59%

Le aziende che vedono i benefit come concreto sostegno al reddito

2

In migliaia, la soglia di deducibilità dei benefit per chi ha figli a carico

