

Un indice Istat istituisce un parametro per valutare le condizioni di vita e dunque i servizi da erogare

LA FELICITÀ? SI MISURA COL BES

Gli esiti prodotti dal calcolo del Benessere Equo e Sostenibile

Avere un contratto a tempo indeterminato e lavorare a tempo pieno, ma vivere comunque in uno stato di povertà, è uno dei nuovi rischi del nostro tempo. Secondo Eurostat, l'Italia risulta, in termini assoluti, il primo Paese dell'Ue nel 2016 per numero di lavoratori a rischio povertà (poco più di 3 milioni), seguita da Spagna e Romania. Il rischio di povertà lavorativa notoriamente influenza lo stato di benessere. Non è però il solo; se pensiamo alle 60 mila persone che ogni anno muoiono a causa di malattie legate all'inquinamento, agli oltre 2 milioni di ragazzi che non studiano e non lavorano o ai 12 milioni di italiani che sono costretti a rinviare prestazioni sanitarie, ci accorgeremo che il



materia di qualità della vita; si valuta così l'effetto delle politiche pubbliche su alcune dimensioni sociali fondamentali. Il BES suddivide il benessere in 12 domini, che evidenziano che per stare bene occorre, ad

esempio, potersi curare e far studiare i figli, lavorare, ma avere anche tempo per le passioni; c'è bisogno di relazioni con gli altri e di poter disporre di stabilità economica. Tutto questo in un Paese nel quale le

istituzioni si occupano dei cittadini, il paesaggio è protetto, l'ambiente curato, c'è ricerca, i servizi sono accessibili e di qualità, la vita è garantita in termini di sicurezza. Con il BES l'Italia si è dota-

ta di una grammatica con cui poter misurare il progresso nelle condizioni di vita dei propri cittadini ed il collegamento tra tutto questo e il welfare aziendale è semplice: se esiste una grammatica condivisa che definisce le aree di benessere su cui intervenire, e se il welfare aziendale ha come finalità ultima quella di offrire beni e servizi capaci di far star meglio il lavoratore, la direzione appare chiara. Molti dei domini BES trovano già in numerose aziende prodotti e servizi coerenti ed utili: per il dominio salute, pensiamo ad esempio alle polizze sanitarie, al medico online, o allo sviluppo di soluzioni orientate alla promozione di una buona alimentazione.

Gruppo Pellegrini, ad esempio, fin dalla sua nascita nel 1965, ha diretto la sua attenzione verso il benessere della persona, sviluppando nel tempo proposte concrete, come la recente introduzione delle Ricette Wellness nelle mense, realizzate in collaborazione con l'Art joins Nutrition Academy. **Valentina Pellegrini**, vice presidente del Gruppo Pellegrini, spiega che «questa attenzione al benessere ha permesso di supportare le aziende nell'evoluzione continua del rapporto con il dipendente, attraverso prodotti e servizi pensati per soddisfare le esigenze e i bisogni dell'individuo». In quest'ottica sono ad esempio nati i buoni pasto Pellegrini che utilizzano la rete dei POS bancari a garanzia di un servizio più sicuro, e i servizi in ambito welfare. «Un passaggio, quello al welfare, per noi naturale essendo improntati all'attenzione e alla cura ma anche all'ascolto e alla personalizzazione, insomma ad un'idea di servizio reale».

Dalla salute al dominio Lavoro con servizi di welfare aziendale come il job sharing, all'Istruzione e Formazione con le borse di studio per i figli o agli strumenti assicurativi di risparmio, al Benessere soggettivo con lo sportello psicologo, e così via. C'è però ancora molta strada da fare; scegliere una grammatica condivisa e usarla come check list, affiancando alle aree del BES i servizi esistenti e colmando ciò che manca, permetterebbe infatti di compiere un ulteriore passo in avanti nella progettazione e realizzazione di piani di welfare aziendale utili, completi e rivolti ad un benessere complessivo dei lavoratori. (riproduzione riservata)



Valentina Pellegrini, vicepresidente di Gruppo Pellegrini

benessere non è solo derivante dalla condizione economica. Cosa è, dunque, il benessere e come averne una definizione che sia anche operativa? Inizialmente si pensava che il pil pro-capite potesse misurare il benessere globale; questa visione è stata ormai da parecchio tempo superata, e così, a livello globale, si sta diffondendo una nuova sensibilità nei confronti del benessere e della felicità, una visione umanista del benessere che genera studi, report e indici in ogni parte del mondo. La sintesi di queste evoluzioni è data da una lista ordinata di obiettivi futuri, i Sustainable Development Goals, elaborati dalle Nazioni Unite, che hanno dato luogo ad un impegno (Agenda 2030) per la realizzazione di un futuro migliore oggi e sostenibile domani. In Italia il lavoro di riferimento è il BES, Benessere Equo e Sostenibile di Istat; dal 2016 il BES ed alcuni suoi indicatori sono ufficialmente entrati nelle valutazioni dei governi in

Vantaggi fiscali per le imprese che garantiscono i prestiti dei dipendenti

Gli italiani sono proprietari di casa da generazioni: secondo i dati Istat relativi al 2017, l'80% vive in una casa di proprietà, anche se molto spesso è piccola e necessita di qualche ritocco. Negli ultimi 15 anni, però, il valore degli immobili è salito del 76% e così molte persone sono costrette a vivere in affitto. Il rapporto dell'organizzazione non profit inglese Resolution Foundation (Cross Countries, International comparisons of intergenerational trends - Resolution Foundation, Febbraio 2018) dipinge un quadro fosco, soprattutto per i giovani, mostrando come le risorse reddituali, il lavoro e anche la casa di proprietà siano diventate oggi quasi un lusso rispetto alla generazione precedente dei baby boomer. Giovani o meno giovani, ognuno nel corso della vita può avere bisogno di una mano per l'acquisto di un bene (casa, auto, mobili ecc.), o di un servizio (ristrutturazione dell'immobile, spesa sanitaria ecc.) e, in casi particolari, anche per far fronte a generiche necessità di liquidità della famiglia: una vacanza studio per i figli non preventivata, una spesa condominiale improvvisa. Un tempo le famiglie accumulavano risparmi fino a raggiungere l'importo necessario ad acquistare; c'era elasticità rispetto ai problemi che si potevano presentare e le soluzioni erano facili, bastava risparmiare ancora per un po' di tempo o ridimensionare quanto si desiderava acquistare. Oggi il ricorso all'indebitamento è per molti una necessità e i dati lo confermano. Le famiglie italiane hanno un debito medio con gli istituti bancari di 20.341 euro, per un «passivo» complessivo di 525,9 miliardi di euro (Fonte: Cgia di Mestre 2017). Per far fronte a esigenze non rimandabili, il lavoratore può allearsi con l'azienda che, anche su questo fronte, sta inglobando nei piani di welfare nuovi strumenti

per rispondere alle esigenze dei lavoratori; le realtà che permettono di accedere a prestiti agevolati erogati direttamente dall'azienda o che si fanno carico degli interessi passivi su un prestito personale dovuti dal dipendente ad un istituto di credito sono sempre più diffuse.

L'azienda, oltre a fornire un supporto economico importante, può offrire anche le garanzie necessarie per poter realizzare il proprio progetto di vita; un aspetto importante se si considera che, da un dato di Nomisma relativo al 2016, il 73% delle domande di mutuo non accolte è dovuto proprio alla mancanza di garanzie sufficienti, spesso provenienti da genitori singoli con figli, categoria sociale in progressivo aumento. Se l'azienda dà una mano ai lavoratori a far fronte ai propri debiti, lo Stato la premia. L'art. 51 del Testo unico delle imposte sui redditi definisce infatti un regime di particolare favore per la concessione di prestiti, finanziamenti, mutui ai dipendenti, sia nei casi in cui sia l'azienda a concedere direttamente il prestito, sia per i finanziamenti erogati da altri soggetti con i quali il datore di lavoro abbia stipulato accordi o convenzioni. Un'impresa che supporta i progetti di vita essenziali dei propri lavoratori è percepita, naturalmente, come qualcosa di ben altro che un semplice luogo di lavoro. (riproduzione riservata)

