

La Corte dei conti certifica un aumento del 4% nella spesa pubblica delle Regioni e un insostenibile livello di corruzione nella Pa. Giusta quindi la decisione di dotare gli enti locali e le Regioni di revisori

Virgilio Baresi
Presidente Istituto nazionale revisori legali

[IL CASO]

I geometri si danno una regola per la qualità

Nuove regole di qualità per i geometri italiani. Le loro prestazioni avranno uno standard unico che garantirà trasparenza e tutela dei clienti. I geometri hanno infatti deciso di definire in che modo devono essere svolte le principali prestazioni professionali, ad esempio la determinazione del valore di mercato di immobili, la redazione di una perizia, la consulenza normativa in un contratto di appalto pubblico, progettazione e direzione lavori ecc. per garantire uno standard qualitativo di ogni prestazione. Per scrivere le loro "regole di qualità" hanno deciso di ri-

correre all'aiuto dell'Uni, l'Ente nazionale italiano di Unificazione. Il processo di approvazione si concluderà entro l'autunno di quest'anno. «La qualificazione delle professioni per un adeguato servizio e una corretta informazione al mercato e all'utente – spiega Piero Torretta presidente Uni – è un ambito sul quale la normazione tecnica sta operando, per rispondere alle sollecitazioni del mondo dei consumatori». Queste regole di qualità dovrebbero aiutare il professionista a valorizzare il proprio lavoro e il cliente a capire che tipo di servizio deve aspettarsi.

Manager, tra i benefit cresce il welfare

DIMENTICATE L'AUTO, IL TABLET E IL CELLULARE AZIENDALE. ORA LE AZIENDE PUNTANO MOLTO AL BENESSERE E ALLA SALUTE DEL DIRIGENTE E DELLA SUA FAMIGLIA CON UNA NUOVA SERIE DI BENEFICI COLLEGATI ALLA PENSIONE AGGIUNTIVA E ALLE PRESTAZIONI SANITARIE CHE INTEGRANO IL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Daniele Autieri

Roma

Dimenticare l'auto, il tablet e il cellulare aziendale: la nuova frontiera dei benefit che le aziende offrono ai manager passa attraverso strumenti sofisticati che hanno poco a che vedere con gli accessori utili al lavoro, e molto con il benessere e la sua salute dell'individuo e della sua famiglia.

Sono servizi e prestazioni che attingono alla sfera del welfare, dall'assistenza sanitaria fino alla pensione integrativa, e tutelano il professionista non all'interno dell'azienda, ma fuori di essa, accompagnandolo ovunque vada.

«Stiamo assistendo a un processo di americanizzazione del modello – spiega Andrea Cipriano, ad e direttore generale della April Italia, la controllata dell'omonimo gruppo francese che ha recentemente siglato un accordo con Assimpresa per aprire il mercato dell'assistenza sanitaria integrativa a 30mila PMI italiane e 400mila partite IVA – e il risultato è una maggiore attenzione alla salute del manager, al suo benessere psicofisico e alla sua soddisfazione lavorativa».

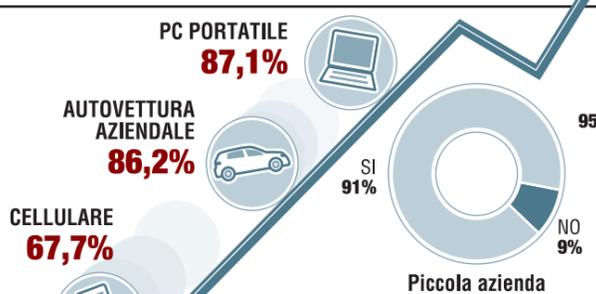
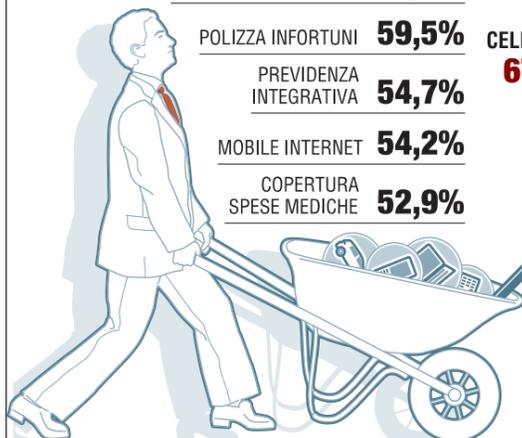
Protagonisti di questo nuovo corso del benefit aziendale sono strumenti come il "long term care", un'assicurazione che assiste il manager anche in caso di sopraggiunta inabilità e invalidità; la garanzia di un supporto psicologico in caso di licenziamento; e ovviamente una copertura reddituale in caso di perdita del posto di lavoro.

«Sono strumenti nuovi – continua Cipriano – che hanno vissuto un vero e proprio boom negli ultimi anni, con l'applicazione nel 2010 del decreto Sacconi che riconosce alle casse di assistenza e società di mutuo soccorso di vendere questi prodotti, ai quali sono legati significativi vantaggi fiscali per le aziende e i lavoratori».

In sostanza l'impresa si può scaricare la quasi totalità dei contributi versati a una cassa, tranne un contributo del 10% sul totale che va versato all'Erario. Anche per il dirigente ci sono elementi positivi perché l'assistenza sanitaria integrativa assicurata in questo modo non va a sommarsi al reddito lordo, e quindi non si aggiunge al carico fiscale del manager. Analizzando le statistiche sulla diffusione di questi strumenti si scopre che proprio l'assistenza familiare è il benefit

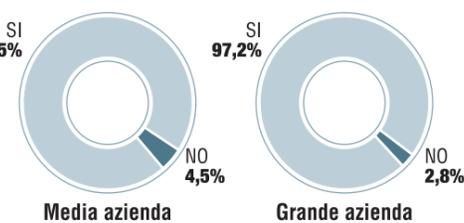
I BENEFIT POSSEDUTI DAI MANAGER

| | |
|---------------------------------|-------|
| RIMBORSO CARBURANTE | 64,8% |
| SMARTPHONE | 62,3% |
| POLIZZE ASSICURATIVE VITA/MORTE | 59,9% |
| POLIZZA INFORTUNI | 59,5% |
| PREVIDENZA INTEGRATIVA | 54,7% |
| MOBILE INTERNET | 54,2% |
| COPERTURA SPESE MEDICHE | 52,9% |



PIANI DI BENEFIT CONTRATTUALE

Manager che ne usufruiscono, per dimensione aziendale



Nelle foto qui sopra, **Alfredo Sassi** (1), presidente di **Assidir** e **Alessandro Annese** (2) (**Indesit Company**)

più richiesto dai manager (56,9% del totale), seguono i benefit legati al benessere (49,7%) e quelli assistenziali e previdenziali (47,9%).

Il futuro degli "extra" aziendali passa quindi attraverso queste

nuove soluzioni adottate ormai da molte aziende, attive in particolare modo sui mercati internazionali.

«Investiamo molto per tutelare i nostri manager – spiega Alessandro Annese, responsabile delle risorse umane di Indesit Company, la multinazionale tutta italiana attiva in 30 paesi – sia sul piano emotivo che su quello sanitario. L'obiettivo è creare un welfare aziendale, parallelo e integrato con quello previsto dal contratto nazionale di lavoro, che sia in grado di coprire gli infortuni, i rischi professionali, e perfino l'invalidità permanente da malattia. Per un gruppo che solo in Italia conta circa 120 manager è un grande investimen-

to, che tuttavia porta con sé risultati positivi in termini di soddisfazione personale e di business aziendale».

«In questo modo – continua Annese – ci presentiamo sul mercato con un'offerta competitiva, una policy aziendale moderna e internazionale, e la capacità di attrarre manager di grande qualità garantendo, oltre al normale stipendio, un'integrazione preziosa anche sul piano familiare».

E proprio l'integrazione del contratto nazionale è stato l'obiettivo di molte realtà attive nel panorama dei manager italiani come Manageritalia che riunisce i dirigenti attivi nel settore del terziario e dal 2001 ha introdotto per i suoi iscrit-

tila copertura Long term care in caso di perdita di autosufficienza e nel 2008 una "polizza ponte" per garantire ai licenziati la continuità delle prestazioni del welfare contrattuale per un anno.

Dato quindi per scontato che la politica dei benefit sia ormai ampiamente diffusa nelle aziende, grandi o piccole che siano (il 91% dei manager di una piccola azienda e il 97,2% di una grande ne beneficia), la partita si gioca sul livello di sofisticazione e di copertura di questi strumenti.

«Trovare soluzioni innovative e capaci di rispondere ai bisogni più attuali – commenta Alfredo Sassi, presidente di Assidir, un broker attivo in questo settore che fa da intermediario finanziario tra le aziende e le compagnie assicurative – è ormai diventato uno strumento per valorizzare il capitale umano e gratificarlo non solo in termini monetari».

«Si tratta di una fetta di mercato consistente – continua Sassi – e in continua crescita perché si aggiunge alle coperture già previste dai contratti collettivi nazionali per i dirigenti, e offre qualcosa di nuovo che lo Stato non potrà mai offrire».

Il risultato di questa convergenza di interessi è un dirigente fidelizzato senza il peso di tassazione aggiuntiva, un'azienda con un ridotto carico fiscale e in grado di offrire sul mercato benefit che attraggano talenti e professionalità, una spesa pubblica diminuita grazie alla presenza di un sistema sanitario integrativo che alleggerisce quello nazionale, e infine imprese assicurative soddisfatte perché vedono all'orizzonte i margini per un business ancora più redditizio.



Nella foto qui sopra, **Andrea Cipriano**, amministratore delegato e direttore generale della **April Italia**

[LA SCHEDE]

Ma il pc portatile è al primo posto seguito dall'autovettura aziendale

A fronte della profonda innovazione che sta vivendo il mercato delle offerte extracontrattuali garantite dalle aziende ai manager, un ruolo di primo piano continuano a ricoprirlo i benefit più classici, che dagli anni '80 ad oggi sono stati un abito distintivo per chi occupa posizioni di dirigenza. Così il pc portatile è ancora posseduto dall'85,5% dei manager occupati nelle grandi aziende e dall'84,2% di quelli attivi nelle piccole. Seguono l'autovettura aziendale, un bene assicurato al 79,7% dei dirigenti, il cellulare (73,4%) e il rimborso di carburante, garantito al 62,8% della classe dirigenziale italiana. La copertura delle spese mediche e la previdenza integrativa appaiono invece meno diffusi soprattutto tra le piccole imprese, che destinano investimenti minori a questa voce di costo. (d.aut.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Cerchi personale?
Pubblica le tue offerte di lavoro
il **LUNEDÌ**
nella **nuova** rubrica di
Affari&Finanza
Lavoro&Professioni

Per info: inforpq@manzoni.it



© RIPRODUZIONE RISERVATA