

AON

**WELFARE
INTEGRATIVO A CHE
PUNTO SIAMO?**

**Welfare Integrativo
negli Enti Locali alla
luce della stagione dei
rinnovi contrattuali:**

**Strumenti, Vantaggi e
Best practice**



Fenomeni e Sfide della Pubblica Amministrazione

- È in atto una profonda trasformazione nel mondo del lavoro Pubblico. **Età media elevata, progressioni di carriera** incasellate in percorsi predefiniti e la mancanza di adozione di politiche attive del personale, hanno reso nel tempo la PA poco attrattiva nei confronti dei giovani, dei talenti e anche delle figure professionali già al suo interno;
- Da un lato, oggi i lavoratori danno meno importanza al 'posto fisso' in favore di aspetti come benessere, motivazione, formazione o lavoro agile. Dall'altro, in una scarsità di personale qualificato, si evidenzia una nuova competizione tra pubblico e privato e tra amministrazioni stesse. Condizioni che impongono alla PA di diventare più attrattiva come datore di lavoro, acquisendo nuovi strumenti di **employer branding** e presentando ai candidati un'offerta completa di **welfare aziendale, smart working**, possibilità concrete di **crescita professionale** e retributiva;
- Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e della coesione sociale sottoscritto da Governo e Sindacati nel 2021, ha previsto l'esigenza di sviluppare forme di welfare contrattuale nel pubblico impiego espandendo anche a questo settore le agevolazioni previste nel privato;
- La c.d. direttiva Madre e l'atto di indirizzo per il rinnovo dei CCNL 2022 - 2024 pone forte accento sulle tematiche di Welfare Integrativo

*Ricerca FPA Lavoro pubblico 2023



Il contesto economico



2.625€ di spesa media mensile affrontata nel 2022 dalle famiglie italiane*

- Nel 2022, la spesa media mensile per consumi delle famiglie in valori correnti è pari a 2.625 euro (2.415 euro nel 2021; +8,7%), ma la crescita in termini reali risulta pressoché nulla per effetto dell'inflazione (+8,7% la variazione su base annua dell'indice armonizzato dei prezzi al consumo);
- In termini reali, la spesa equivalente diminuisce del 2,5% per le famiglie meno abbienti, mentre per le famiglie più abbienti aumenta dell'1,8%;

Permangono ampi i divari territoriali: 782 euro di differenza tra la spesa massima del Nord-ovest e quella minima del Sud, erano 748 euro nel 2021.



Impatto dell'inflazione

Con la crescita vertiginosa dell'inflazione, il caro-vita è aumentato in modo significativo, mentre la retribuzione è rimasta invariata, costringendo le famiglie a contrarre le spese e le aziende a optare per soluzioni virtuose, come sostegni sotto forma di welfare.



+40 miliardi di euro di spese mediche private**

La spesa sanitaria ammonta a quasi € 40 miliardi all'anno ed è finanziata per il 90% direttamente dai cittadini: per questo 11 milioni di persone sono costrette a rinunciare o a posticipare le cure

1.522€

Spesa media annuale delle famiglie per costi sanitari



10%
spese per servizi ospedalieri

67%
spese extra-ospedaliere

23%
spese dentarie

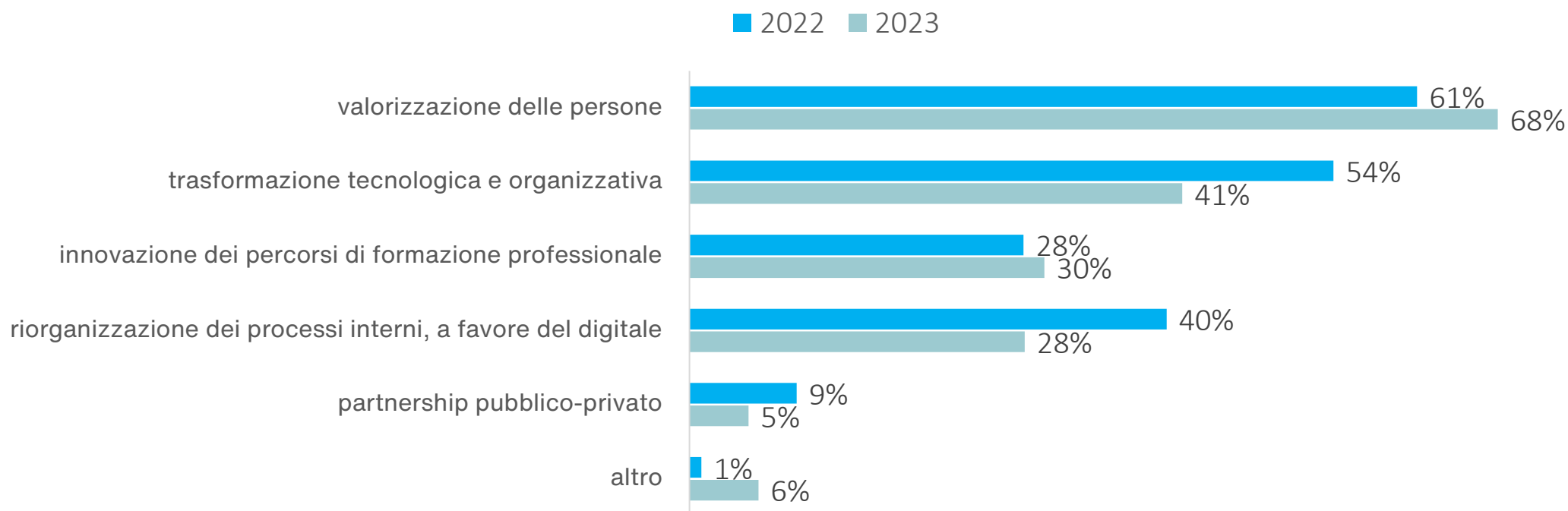


Fenomeni e Sfide della PA

Gli Esiti della Survey Aon - Lattanzio Kibs

Per una **nuova e moderna** Pubblica Amministrazione
su cosa pensa sia necessario orientarsi?

Possibili più risposte



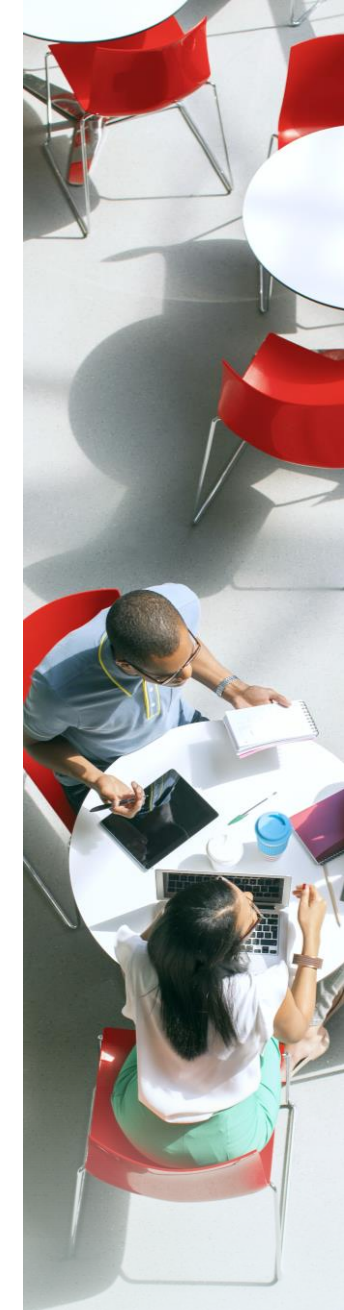
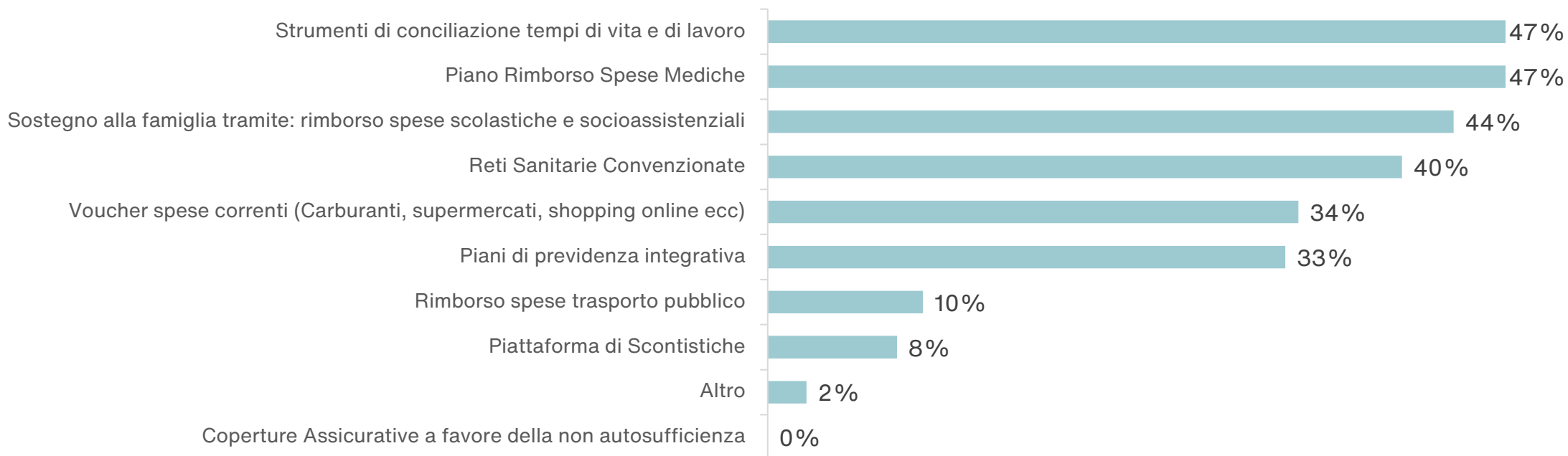
Fenomeni e Sfide della PA

Gli Esiti della Survey Aon - Lattanzio Kibs

Quali delle seguenti soluzioni dovrebbero essere inserite in un piano di welfare?

Possibili più risposte

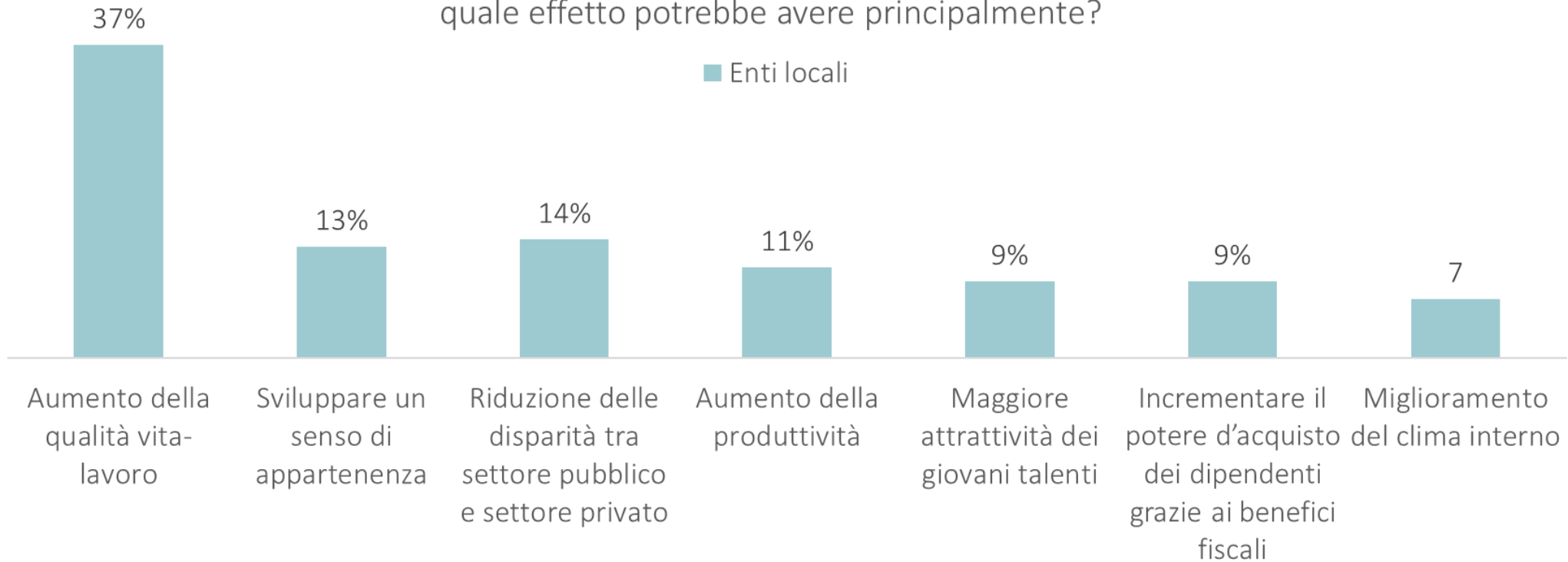
■ Enti locali



Fenomeni e Sfide della PA

Gli Esiti della Survey Aon - Lattanzio Kibs

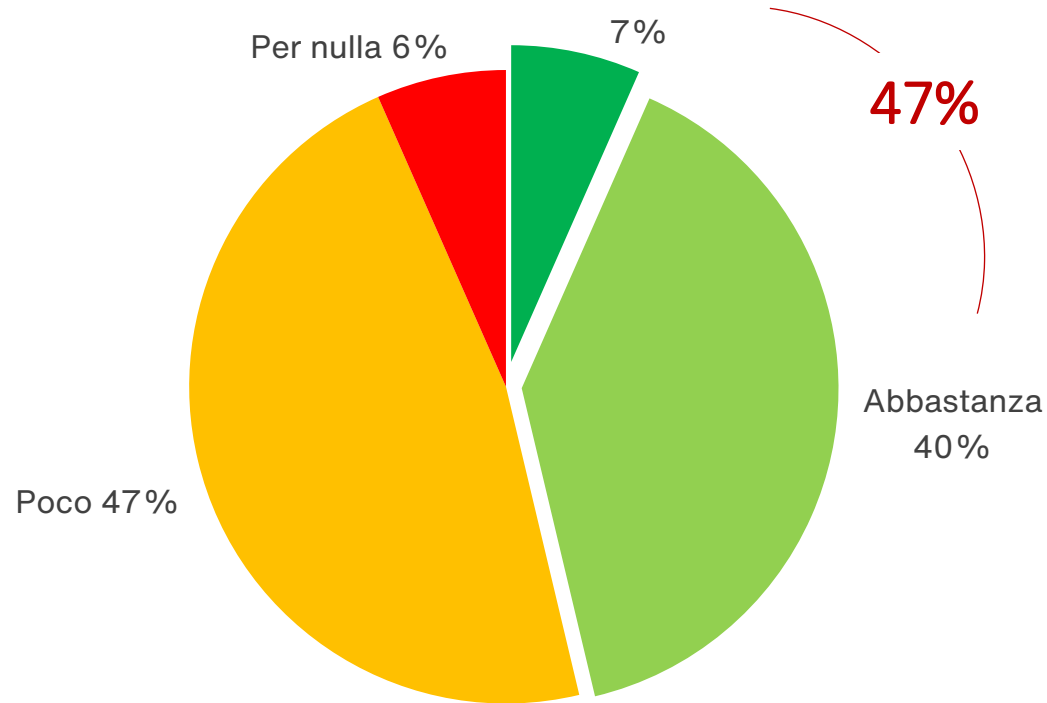
L'introduzione dei piani di welfare nella PA
quale effetto potrebbe avere principalmente?



Fenomeni e Sfide della PA

Gli Esiti della Survey Aon - Lattanzio Kibs

Quanto direbbe di essere informato sui piani di welfare? (Enti locali)



AON

**Welfare
Integrativo Enti
Locali:
Soluzioni di
Servizio**



WELFARE INTEGRATIVO

Cosa si intende?



L'insieme di iniziative, beni e servizi offerti ai DIPENDENTI al fine di promuovere il benessere e favorire la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa.



L'implementazione di queste iniziative, oltre a rispondere alle previsioni dei CCNL, consente di massimizzare il grado di soddisfazione dei dipendenti, incrementandone il potere di spesa e favorendo politiche di attrazione e ritenzione del personale



All'interno delle politiche di WELFARE INTEGRATIVO rientrano i **FLEXIBLE BENEFITS**: un paniere di beni e servizi defiscalizzati.

Un benefit unico, servizi multi-target

L'offerta di servizi, definiti dall'articolo 51 del TUIR, è ampia e trasversale per poter rispondere alle esigenze di risparmio di ogni età.

L'utilizzo del proprio importo Welfare viene gestito semplicemente tramite una piattaforma che raggruppa tutte le opzioni previste dalla normativa e ne permette la spendibilità in modo intuitivo e flessibile nel corso dell'anno.

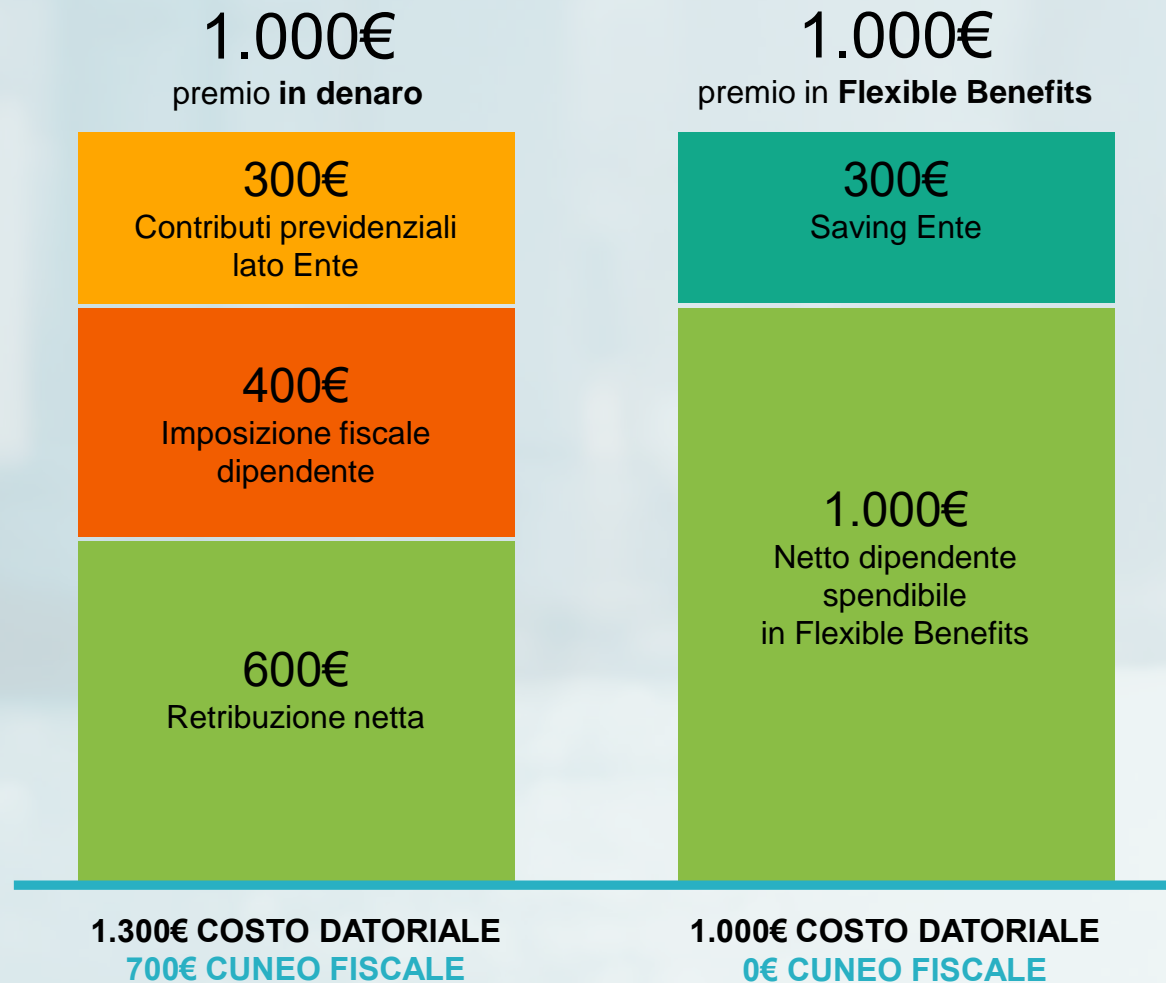
Servizi che rispondono a bisogni sociali				Servizi che rispondono a bisogni di work life balance		
						
Previdenza	Spese mediche	Spese assistenziali	Spese scolastiche	Spese trasporti	Voucher	Ricreazione e sport
Versamento integrativo sul fondo pensione del dipendente	Rimborso delle spese sanitarie e infermieristiche sostenute dal dipendente o a beneficio dei propri familiari	Rimborso delle spese sostenute per i familiari non autosufficienti o anziani (es. casa di cura o servizio badanti)	Rimborso delle spese sostenute dai propri familiari, ad esempio per iscrizioni, rette universitarie, master o servizio baby sitter	Rimborso delle spese sostenute dal dipendente e dai suoi familiari, ad esempio per gli abbonamenti ai mezzi pubblici	Buoni acquisto per il dipendente validi ad esempio per lo shopping o per il carburante	Acquisti per attività legate a sport, benessere, viaggi, corsi per il dipendente e per i suoi familiari
5.164€*	3.615€*		Nessun limite*		1.000€/2.000€**	Nessun limite*

I limiti indicati sono relativi alla normativa in vigore a gennaio 2024 e possono essere soggetti a modifiche.

Versamento	Rimborsi	Beni e servizi ad acquisto
------------	----------	----------------------------

** Nel 2024, per i soli dipendenti con figli a carico, il limite fiscale è stato portato a 2.000€; per tutti gli altri il limite è 1.000€. Nello stesso limite è compresa la possibilità di portare a rimborso le bollette luce, gas acqua.

Flexible Benefits applicati: i vantaggi economici





VANTAGGI PER L' **ORGANIZZAZIONE**:

- **Adottare un approccio people-centric** che risponda ai bisogni specifici dei dipendenti, grazie alla possibilità di scelta.
- **Ottimizzare le risorse economiche** disponibili per ampliare il beneficio
- **Incrementare produttività**, il senso di appartenenza, attraction e retention, favorendo la **conciliazione vita - lavoro**.
- Generare un **impatto molto positivo anche sulla comunità nel suo complesso**, supportando interi nuclei familiari



VANTAGGI PER LA **PERSONA**:

- **Incrementare del potere d'acquisto** per far fronte alle spese correnti
- **Libertà di scelta** e di gestione dei benefits in base alle proprie esigenze
- Ottenere una **risposta puntuale alle proprie esigenze** che si modificano nel tempo
- Accrescere il proprio livello **di engagement** e di performance
- Migliori opportunità di **bilanciamento vita/lavoro**



Reti Sanitarie: tipologie di prestazioni



PRESTAZIONI SANITARIE

- Visite specialistiche da 120€ a 85€
- Sconto: fino al 30%
- Risparmio: fino al 29%



PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE

- Ablazione del tartaro da 100€ a 50€
- Sconto: fino al 62%
- Risparmio: fino al 62%



PRESTAZIONI FISIOTERAPICHE

- Rieducazione posturale da 47€ a 30€
- Sconto: fino al 36%
- Risparmio: fino al 36%



BENEFITS

- Acquisto occhiali da sole presso i punti vendita Salmoiraghi & Viganò
- Sconto: fino al 50%
- Risparmio: fino al 20%



Reti Sanitarie Convenzionate: principali caratteristiche

COSTI SANITARI RIDOTTI

Con semplicità e immediatezza ogni risorsa è in grado di trovare la prestazione di suo interesse a tariffe vantaggiose.

CAPILLARITA'

Capillarità della rete per numero di strutture convenzionate.

ESTENSIONE AL NUCLEO FAMILIARE

I dipendenti possono scegliere la prestazione medica per loro e per i loro familiari.

QUALITA' DELLE STRUTTURE

Le strutture presenti devono



AON

**Welfare Enti
Locali:
Soluzioni
Assicurative**



Rimborso Spese Mediche

La **copertura rimborso spese mediche** prevede il rimborso delle spese sanitarie sostenute in caso di malattia o di infortunio.



Sulla base della nostra esperienza, le coperture rimborso spese mediche collettive risultano essere tra i **benefit assicurativi più apprezzati dai dipendenti**

Vantaggi

- ✓ Copertura su malattie pregresse – non coperte dalle polizze individuali
- ✓ Possibilità di usufruire di convenzionamenti diretti con le strutture – nessun anticipo di spesa da parte dell'assicurato
- ✓ Costo unitario per dipendente a parità di condizioni inferiore rispetto ad una soluzione assicurativa individuale

Inoltre

- ✓ Passando per una **Cassa di Assistenza** il premio **NON CONCORRE ALLA FORMAZIONE DI REDDITO**, fino alla soglia di 3.615 € (*art. 51 TUIR*)

L'adesione a Casse di Assistenza permette agli Enti di acquisire le coperture assistenziali usufruendo dei **vantaggi fiscali e contributivi** previsti dalle vigenti leggi in materia*.

In merito al piano sanitario la normativa fiscale in vigore prevede che i contributi versati dall'Ente o dal dipendente a Casse di Assistenza non costituiscano reddito da lavoro dipendente fino al limite di Euro 3.615,20 annui.

Dal punto di vista contributivo i **versamenti a carico del datore di lavoro sono assoggettati all'aliquota di solidarietà del 10% e non a contribuzione piena.**

Come può essere strutturato un Piano Sanitario



GARANZIE PRINCIPALI

- 1. Ricovero con o senza intervento chirurgico:** possibilità di chiedere il rimborso delle spese sostenute a seguito di un ricovero con o senza intervento chirurgico presso strutture private o di ottenere una diaria giornaliera per ricoveri / interventi avvenuti presso il Sistema Sanitario Nazionale;
- 2. Visite specialistiche ed Esami Diagnostici:** rimborso delle spese sostenute per visite specialistiche, accertamenti diagnostici ed esami di laboratorio;
- 3. Fisioterapia:** rimborso per trattamenti fisioterapici e/o rieducativi anche non a seguito di intervento chirurgico;
- 4. Cure Dentarie:** possibilità di chiedere il rimborso per cure odontoiatriche e/o ortodontiche;
- 5. Lenti:** rimborso in caso di acquisto di lenti da occhiale e/o lenti a contatto a seguito di modifica visus;
- 6. Cure oncologiche:** massimale ad hoc al fine di rimborsare le spese dovute a malattie oncologiche;
- 7. Medicina Preventiva:** esami finalizzati alla diagnosi precoce di patologie

BENEFICIARI

- **II DIPENDENTE:** la polizza deve essere collettiva e omogenea per categoria
- È possibile prevedere l'estensione al **NUCLEO FAMILIARE:**
 - Si intende sempre il **nucleo discendente** (partner e figli)
 - Si può distinguere tra nucleo **fiscalmente a carico e non**
 - Si può prevedere l'**estensione volontaria** al nucleo con pagamento del premio a carico del dipendente
- **Limite di età:** 75- 80 anni

Il perimetro di copertura del Piano dipende **da due fattori:**



1) Le risorse economiche disponibili: l'inserimento di spese più frequenti come le lenti o le cure dentarie fa aumentare il costo pro capite della copertura



2) La numerosità della popolazione da assicurare: grazie al principio della mutualità, maggiore è il numero di assicurati migliori sono le condizioni offerte dal mercato a parità di premio.

Long Term Care – lo scenario

La copertura Long Term Care (LTC) è la garanzia **che tutela gli assicurati in caso di perdita dell'autosufficienza**. Con quest'ultima, si intende "essere in stato di dipendenza", ovvero trovarsi nell'impossibilità fisica, totale e permanente, di poter compiere alcune azioni della vita quotidiana senza l'assistenza di una terza persona.



La non autosufficienza è un problema grave che genera moltissime **difficoltà emotive** ed è un **impegno economico** molto importante per tutto il nucleo familiare.

Quanti sono i non autosufficienti in Italia?

Oggi		Nel 2040
Oltre		Oltre
3,5mln		5,6mln
	Di cui ben 700mila sotto i 65 anni	

Quanto costa l'assistenza in caso di non autosufficienza?

1300 €/mese	2100 €/mese	tra 2mila e 3mila €/mese
		
Badante non convivente	Badante convivente	strutture di ricovero
<small>(minimi da contratto Colf D su 5 ore feriali, 2 ore sabato e domenica libera)</small>	<small>(minimi da contratto Colf D su 10 ore feriali, 4 ore sabato e domenica libera)</small>	

La nostra società vive dinamiche sociali che impattano negativamente sulle già afflitte condizioni della persona non autosufficiente:

- ✓ **aumentano i single**, che non hanno una rete familiare su cui contare;
- ✓ **aumentano le coppie nelle quali entrambi lavorano**, da cui l'impossibilità di farsi carico di familiari non autosufficienti;
- ✓ cresce la **mobilità lavorativa** rispetto al luogo di residenza della famiglia di origine;
- ✓ nel 2040 i non autosufficienti saranno circa 5mln, rispetto agli oltre 3mln del 2020.

Il costo sarà difficilmente sostenibile da un Settore Pubblico già gravato, per cui spetterà alle famiglie farsi carico delle spese del caso.

Long Term Care – soluzioni collettive e/o ad adesione individuale

Anche sul tema della **non autosufficienza**, il mercato è in continua evoluzione ed è possibile trovare **soluzioni innovative** in risposta alle esigenze degli assicurati.

Come funziona la copertura Long Term Care?

Una polizza vita Long Term Care è un contratto con il quale la Compagnia Assicurativa si impegna a **pagare all'assicurato una rendita vitalizia**, nel caso in cui, nel corso del periodo di copertura, sia **accertata la sua perdita di autosufficienza**.

Chi è coperto

La copertura è rivolta al **personale dipendente** dell'Ente con età compresa tra i **18 ed i 70 anni**.



- **Polizze Collettive LTC per i dipendenti:** soluzione tradizionale che prevede in capo all'azienda il costo della polizza collettiva.
- **Polizza LTC individuale ad adesione volontaria per i dipendenti e per i loro familiari.** Si tratta di una soluzione innovativa che non prevede alcun costo per l'Ente. L'Ente si fa veicolo per dare accesso ai propri dipendenti e relativi familiari all'acquisto della polizza individuale LTC ad adesione volontaria e a condizioni vantaggiose (in termini di costo e di condizioni normative).



AON

**Welfare
Integrativo Enti
Locali:
Casi di
Successo**



Casi di Successo

- **Camere di Commercio di: Cuneo, Bergamo, Foggia, delle Riviere, Romagna, Pordenone-Udine, Padova, Venezia- Rovigo, Vicenza – Flexible Benefit;**
- **Comune di Bologna –RSM per la Polizia Locale e per Dirigenti;**
- **Comune di Como: Rete Sanitaria;**
- **Comune di Gallarate – Flexible Benefit;**
- **Comune di Monza: Flexible Benefit per Polizia Locale**
- **Unione Appennino Bolognese: RSM e Rete Sanitaria;**
- **Unione Bassa Romagna: Rete Sanitaria Dipendenti e LTC per dirigenti;**
- **Unione Terre D'Acqua: Flexible Benefit.**

Aon is in the business of better decisions

Stefano Braghieri
Deputy Chief Development Director EP&S
stefano.braghieri@aon.it
366.4350979

Aon Health & Benefits Italia

aon.com/employee-rewards-and-benefits-portal/it

telescope.aon.it

