

Il Covid ha cambiato il nostro mondo.

Vi sono due grandi temi che da oltre 10 anni sono argomento di discussione: la **rivoluzione di internet** e la **necessità di dotarsi di forme di previdenza complementare**.



Di anno in anno gli argomenti sono rimasti gli stessi, ma gli sviluppi ipotizzati sono stati veramente limitati.

La pandemia ha cambiato lo scenario socio economico non solo dell'Italia, ma del mondo intero.

Per quanto riguarda l'Italia, vi sono due temi che hanno determinato una forte accelerazione allo sviluppo di questi argomenti:

- 1 il deteriorarsi del debito pubblico e del suo rapporto col Prodotto Interno Lordo che sta determinando una rivisitazione completa della parte di risorse dello Stato da distribuire in varie forme per il benessere dei cittadini;
- 2 i vari lockdown che hanno obbligato aziende e famiglie a servirsi di sistemi remoti per comunicare gli uni con gli altri.

La combinazione di questi due fattori ha determinato una mutazione di scenario che impone di rivedere sia il modo di comunicare delle aziende con i clienti, o potenziali clienti, sia l'approccio agli **Employee Benefits.**

Lo Stato, tempo due anni, non potrà sostenere il supporto finanziario finora concesso ai lavoratori per malattia ed infortuni. Già adesso molte categorie, come già illustrato nei precedenti numeri di "ElipsLife Benefits trends", hanno un sostegno economico limitato e non sufficiente a garantire un tenore di vita decoroso in caso di eventi imprevisti.

Ecco perché si svilupperà in maniera esponenziale la necessità di coprire i rischi biometrici, argomento finora abbastanza trascurato.

Il bisogno di employee benefits già presente, ma rimasto latente fra i dipendenti, diventerà esplicito e, in un certo senso, obbligherà Aziende e Casse di previdenza a dover affrontare il problema. ElipsLife è la risposta a questi bisogni. Ma affinché i temi sopra esposti non restino solo semplici enunciazioni, ma diventino solidi argomenti, è necessario analizzarli nello specifico.

Nel 1960 la Terra era abitata da circa 3 miliardi di persone di cui 50 milioni risiedevano in Italia. Oggi il nostro pianeta è popolato da poco meno di 8 miliardi di esseri umani, ma in Italia siamo aumentati meno che proporzionalmente: 59 milioni.

Nel 1960 su 50 milioni di abitanti, la popolazione attiva nel mondo del lavoro era di 20 milioni. Questi, numeri alla mano, dovevano mantenere 30 milioni di altri Italiani: per lo più figli e nonni (i pensionati).

Oggi, con 59 milioni di Italiani, la parte attiva è composta da 25 milioni di occupati che devono mantenere se stessi ed altri 34 milioni di concittadini.

In sostanza nel 1960 doveva essere mantenuto dai lavoratori il 60% degli italiani, adesso il 57,6%. Seppur lieve, ma c'è stato un miglioramento del rapporto.

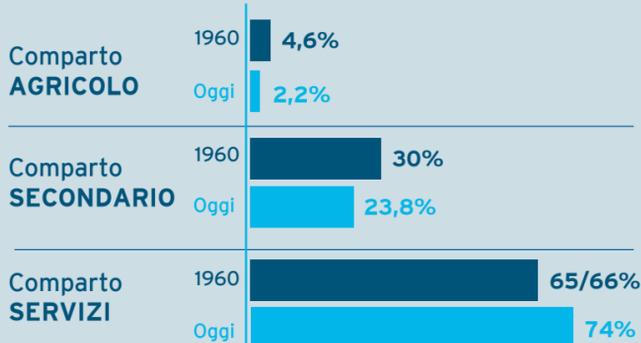
La differenza è che in questi 60 anni sono diminuiti i figli ed aumentati i pensionati. Quindi è aumentato il trasferimento di risorse che dall'interno delle famiglie arriva ai non occupati attraverso lo Stato. Ovviamente, mentre il trasferimento di reddito all'interno delle famiglie arriva ai figli tramite la famosa "paghetta" decisa dai genitori, per i trasferimenti all'interno della società la decisione spetta alla politica.

Fatte queste premesse, la prima tendenza da osservare è l'**allungamento dell'aspettativa di vita alla nascita**: nel 1960 era mediamente di circa 70 anni, oggi è di 83 anni (ora come allora le donne hanno una aspettativa di vita maggiore rispetto agli uomini).

La seconda tendenza è il **numero di figli per donna**: nel 1960 era di 2,4. Oggi di 1,5 quindi al di sotto dell'indice di sostituzione.

Terza tendenza: nel 1970 la **percentuale di PIL destinato al comparto pensionistico** era inferiore all'8%, mentre oggi supera il 15%.

La quarta considerazione riguarda la composizione del PIL, come da istogramma sottostante:



Da tutto ciò si può ben vedere che, oltre ad una trasformazione della società fatta di giovani verso una società composta di persone con una età più avanzata, vi è stato anche un mutamento delle professionalità. Da lavori manuali a lavori di concetto.

Questo è un mutamento che non possiamo contrastare ma possiamo solo accompagnare cercando di minimizzare il disagio sociale che ogni mutamento della società comporta a tutti i membri della società stessa.

Un primo passo riguarda certamente la riqualificazione dei lavoratori ma non è possibile per tutti.

Inoltre la diminuzione di manodopera qualificata rende sempre più importante per le aziende **"fidelizzare"** i dipendenti ed impedire che questi vadano a lavorare in una azienda concorrente o, ancora peggio, all'estero.

Una risposta concreta a questo problema viene dal miglioramento del "clima interno" dell'azienda anche, e soprattutto, fornendo dei benefit ai dipendenti che facciano sentire loro tranquilli e sicuri del loro avvenire.

A questo scopo è nata "Great Place to Work" che misura, analizza e riconosce le migliori aziende per cui lavorare in Italia, in Europa e nel mondo aiutandole a diventare un great place to work.



Logo della classifica europea di **"Miglior Azienda presso cui lavorare"**.

I servizi di **Great Place to Work** permettono in modo semplice e accessibile ad ogni azienda con più di 10 collaboratori di analizzare il clima aziendale e il livello di soddisfazione dei propri collaboratori riguardo l'ambiente di lavoro.

La survey di clima organizzativo, l'analisi delle politiche HR, il confronto con le best practices delle aziende di maggior successo, forniscono strumenti precisi per migliorare l'azienda, il benessere delle persone e, di conseguenza, il business.

La Società pubblica regolarmente le classifiche delle migliori società in cui lavorare. Un punteggio alto viene riconosciuto a chi offre ai propri dipendenti non solo uno stipendio, ma soprattutto delle coperture per i rischi biometrici: gli employee benefits.

Arrivederci al prossimo mese.

Nel prossimo **BenefitsTRENDS**



Quanto spende lo Stato per l'Assistenza e per le Pensioni.