

“In azienda meno palestre e corsi yoga servono più soldi per il vero welfare”

INTERVISTA A GIAMPAOLO CRENCA, PRESIDENTE DEL CONSIGLIO NAZIONALE DEGLI ATTUARI: “IL RISCHIO È CHE LE AGEVOLAZIONI SIANO EROGATE SENZA UN PIANO INTEGRATO. ANCHE STATO E COMPAGNIE DEVONO RIPENSARE ALLE STRATEGIE”

Adriano Bonafede

Roma

«Oggi si parla tanto di welfare aziendale, ma c'è una bella differenza tra questo e i semplici benefits. Entrambi sono assolutamente positivi ma il welfare deve venire prima dei secondi e talvolta sembra che le imprese - ma anche lo Stato, per la verità - non abbiano ben chiara questa distinzione». Giampaolo Crenca, presidente del Consiglio nazionale degli attuari, dice la sua sui programmi di assistenza a favore dei dipendenti delle aziende. E lo fa mettendo i puntini sulle i. Gli attuari vivono un momento felice: stanno per varcare la soglia dei 1.000 professionisti e per tutti il lavoro c'è: nelle assicurazioni, nel mondo finanziario, nelle imprese, nel welfare. «Il nostro mestiere è quello di quantificare i rischi per poterli attuare o annullare. L'attuario lavora dove c'è incertezza».

Dottor Crenca, qual è la sua idea di welfare aziendale?

«Io partirei dal concetto di welfare "integrato e allargato". In sostanza, se si fa un progetto a favore delle aziende bisogna guardare prima alle cose importanti per i lavoratori, con uno sguardo sul lungo periodo e sull'insieme dei loro bisogni».

Insomma niente palestre aziendali, corsi gratuiti d'inglese o corsi di yoga...

«Non dico di no, ma occorre prima guardare alle cose assolutamente importanti, visto che le risorse sono scarse. Ad esempio, occorre chiedersi se le pensioni dei propri dipendenti saranno adeguate o hanno bisogno di essere rimpinguate con piani pensionistici integrativi. Oppure occorre domandarsi se i lavoratori hanno una copertura caso morte e invalidità che, soprattutto nei primi anni quando chi ha un figlio piccolo e magari una moglie a carico, sono assolutamente importanti e, tra l'altro, costano pochissimo in età relativamente giovane».

Che altro è importante?

«Non ci vuole molto a capire cosa è importante: ad esempio perché non prevedere una copertura

per i soli grandi interventi chirurgici che coprono le eventualità più sfortunate ma a un co-

sto relativamente basso? E poi, perché non offrire polizze *long term care*, che coprono dai rischi di non autosufficienza gli anziani, un'eventualità tutt'altro che remota? Come vede, occorre stilare una precisa scala di priorità. Invece oggi si danno *benefits* o strumenti di welfare a pioggia, seguendo più le agevolazioni fiscali connesse che non l'utilità intrinseca e a lungo termine del lavoratore».

Fumo negli occhi?

«Non sarei così drastico. Gli interventi che le imprese fanno a favore dei loro dipendenti sono realizzati con le migliori intenzioni, ma se manca un progetto a monte si verifica la situazione di oggi...».

E cioè?

«Un welfare aziendale a macchia di leopardo, con evidenti asimmetrie sociali ed economiche».

Non pensa che questi stessi elementi di riflessione dovrebbero essere portati al governo? Non è che anche il welfare pubblico è a macchia di leopardo, come lei dice?

«Certo, tanto è vero che abbiamo presentato ai vari governi che si sono succeduti negli ultimi anni questo tipo di riflessione. Manca a livello centrale un quadro delle priorità».

E molti interventi possono e debbono avvenire a livello statale»

Quali ad esempio?

La copertura morte e invalidità potrebbe essere incoraggiata con maggiori benefici fiscali. E lo stesso si potrebbe fare con la *long term care*. Alcuni Paesi hanno già fatto passi avanti in tal senso rendendo alcune coperture obbligatorie (ad esempio la *long term care*)».

Non c'è una carenza anche delle compagnie di assicurazione? Ad esempio, perché non spingono di più le polizze che lei ha citato?

«È indubbio che anche le compagnie dovrebbero fare uno sforzo in più per offrire dei pacchetti di welfare integrati e allargati».

Come attuari siete chiamati spesso a dare il vostro contributo nei progetti di welfare aziendale?

«Si tratta di un settore dove operiamo di fatto da sempre, si tratta ora di indirizzare il nostro lavoro verso progetti globali di welfare integrato e allargato».

Quali sono le attività emergenti per voi, oltre a questa?

«Ce ne sono molte in cui stiamo dando il nostro contributo: tra queste i fondi sanitari. Esistono molti fondi sanitari, che sono tendenzialmente di due tipi: autogestiti (da una categoria) o assicurati. Nei secondi si dà a una compagnia la gestione dei contributi e delle prestazioni. I fondi autogestiti invece determinano essi stessi questi parametri. Altro settore è quello dell'Enterprise Risk Management (Erm), la gestione quantitativa dei rischi aziendali»

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Giampaolo Crenca, presidente del Consiglio dell'Ordine degli attuari



LA SCHEDA

In Italia ci sono quasi 1.000 attuari

Nel mondo gli attuari sono circa 100mila, in Europa 23mila. In Italia quasi 1.000, un numero destinato inevitabilmente a crescere nei prossimi anni sull'onda dello sviluppo della professione con particolare riferimento alla gestione dei rischi, in particolare quelli aziendali, ai fondi sanitari, all'evoluzione dei mercati assicurativi, previdenziali e finanziari. Gli attuari lavorano sia come liberi professionisti sia come dipendenti presso società di assicurazioni, enti del settore previdenziale, università, istituti di vigilanza come l'Ivass (assicurazioni) e la Covip (fondi pensione).

Nelle assicurazioni la presenza degli attuari si allarga sempre di più rispetto ai tradizionali ambiti di attività. Oggi troviamo attuari anche nell'area gestionale, nell'informatica, nella pianificazione e controllo. Il rischio è incertezza, e gli attuari dispongono degli strumenti per valutarla. Per l'attuario il rischio è una sorta di "habitat naturale"

© RIPRODUZIONE RISERVATA



SETTORI DI ATTIVITÀ DEGLI ATTUARI



Qui sopra:
il principale
settore
d'attività degli
attuari è quello
assicurativo

GLI ISCRITTI ALL'ORDINE

