

Voci di Valore

numero **otto**
Febbraio 2025

"... il nostro modello si fonda sulla consulenza di valore, anche in tema di normative e fiscalità e sulla costruzione di partnership, senza tralasciare gli investimenti tecnologici"



Intervista con:

GRETA BARINDELLI

Welfare Director Gruppo Howden

Un appuntamento con la cultura
del Lavoro e del Welfare a cura di

bonoos

In questo numero abbiamo intervistato:

GRETA BARINDELLI, che ha un'esperienza decennale nel mercato dei flexible benefits.

Dopo una laurea in Giurisprudenza in diritto del lavoro ha intrapreso la sua carriera professionale in un'azienda italiana imparando i principi dei piani di welfare aziendale.

Consegue un master in risorse umane e prosegue il suo percorso in una multinazionale di brokeraggio assicurativo, che le affida progetti sempre più complessi e successivamente il coordinamento del team flexible benefits. Oggi Welfare Director nel Gruppo Howden.

I Provider censiti dall'ultima edizione del Report annuale curato da ALTIS sono 108. Di questi ben 56 sono proprietari della piattaforma che offrono sul mercato. Cosa distingue la vostra proposta operativa rispetto a questa numerosa concorrenza?

Howden è un broker assicurativo leader in Europa e ha da poco celebrato i 30 anni dalla sua fondazione nel Regno Unito. In Italia è presente dal 2021, oggi con 875 persone in 23 uffici. Una sfida recente, che non ha mai rappresentato per il Team un ostacolo, anzi, forti delle nostre esperienze pluriennali nel mondo del Welfare e Wellbeing, siamo certi di avere tutte le carte in regola per garantire l'eccellenza. Ciò è dimostrato

anche dalla nostra proposta operativa. La piattaforma HowdenFlex è nata prevedendo, fin da subito, le diverse componenti del Total Reward Statement. Si tratta di una soluzione integrabile e personalizzabile su ogni specifica esigenza del Cliente. Tutto il Welfare a portata di click, questa è la nostra linea guida e il modello che trasmettiamo agli HR manager e ai loro collaboratori. Accompagniamo i nostri clienti nello strutturare programmi complessi, ma di cui si può facilmente beneficiare su tutto il territorio nazionale.

L'ingresso nel mercato degli operatori fin-tech è un rischio per il Welfare Aziendale o un'opportunità che potrà portare innovazione?

La continua conferma di una normativa più vantaggiosa rispetto a quella ordinaria, che esclude dal reddito imponibile il valore dei beni ceduti e servizi prestati ai dipendenti entro il limite complessivo di 1.000 euro, elevato a 2.000 euro per chi ha figli fiscalmente a carico, ha incentivato la diffusione di aziende specializzate nell'offerta di fringe benefit come attività principale. Howden apprezza la concorrenza di tutti gli operatori e provider sul mercato, a prescindere dal loro settore di provenienza e ha completa fiducia nei clienti. Siamo un broker e come tale il nostro modello si fonda sulla consulenza di valore, anche in tema di normative e fiscalità e sulla costruzione di partnership, senza tralasciare gli investimenti tecnologici. Non solo voucher, flexible benefits e scontistiche, anche assistenza sanitaria, vita, infortuni, Long Term Care, campagne di prevenzione, check up e consulenza in

ambito previdenziale.

Dal “big bang” del Welfare Aziendale, provocato dalla Legge di Stabilità 2016, sono passati dieci anni. In questo lungo periodo di sviluppo delle prassi, com’è cambiato l’approccio degli HR Manager?

La Legge di Stabilità 2016 ha dato un ulteriore spinta al Welfare Aziendale, come leva strategica per le aziende e come sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti, ma il vero cambio di approccio negli HR Manager l’abbiamo identificato nel periodo post pandemico. I Responsabili HR hanno preso consapevolezza del fatto che non in tutte le situazioni era sufficiente erogare una card, poiché si sono accorti sul campo dell’incremento dei casi di fragilità, di quell’epidemia silenziosa legata alla salute mentale e della necessità di pensare al futuro e ai risparmi dei propri collaboratori. Howden arrivando in Italia proprio in quel periodo ha individuato immediatamente l’esigenza e ogni giorno supporta le aziende come un “regista”, affiancando ai servizi sopra citati, anche progetti legati al benessere fisico, l’ascolto attivo, il supporto psicologico e l’educazione finanziaria.

Siete tra i primi Provider che hanno compreso l’utilità dell’integrazione dei Public Benefit nelle piattaforme fringe&flex: com’è stata accolta questa nuova opportunità dalle aziende vostre clienti?

I Public Benefit non potevano mancare nella piattaforma HowdenFlex, infatti li abbiamo integrati già ad inizio 2024 e immediatamente proposti ai clienti. Gli HR manager e i loro collaboratori si dimostrano incuriositi da questo bacino di agevolazioni pubbliche sconosciuto o sentito di sfuggita, ma di fatto

difficilmente sfruttato, anche perché scoraggiati da un eterno ostacolo: la burocrazia. Mediante l’integrazione sul portale e l’affiancamento di un’assistenza esperta per qualsiasi chiarimento, le aziende avvicinano a progetti di welfare anche i dipendenti più restii garantendo un maggiore potere d’acquisto, senza stanziare nuove risorse economiche. Inoltre, tutti i clienti avranno la possibilità di trovare un’offerta ancora più accattivante, con il recente ingresso

dello “sportello famiglia”, che consentirà di attivare percorsi di educazione finanziaria e della consulenza legale gratuita su temi quali il diritto di famiglia, condominio, diritto dei consumatori e risarcimenti.

“I Public Benefit non potevano mancare nella piattaforma HowdenFlex così le aziende possono offrire un maggiore potere d’acquisto ai dipendenti, senza stanziare nuove risorse economiche.”