Voci di Valore

numero **quarantuno**
Luglio 2025

"L'evoluzione del mercato del welfare aziendale ha permesso di generare posti di lavoro e di coinvolgere i giovani nella costruzione di un modello di business che è destinato ancora a crescere".

Intervista con:

CESARE LAI

Head of Employee Benefits Howden Italia

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

In questo numero abbiamo intervistato:

CESARE LAI, classe 1975, manager con oltre venticinque anni di esperienza nel settore assicurativo. Ha ricoperto ruoli di rilievo in aziende come Mercer, WTW e Generali Welion, dove ha operato come amministratore delegato.
Nel 2022 è stato nominato Head of Employee Benefits and Wellbeing di Howden in Italia, broker assicurativo internazionale, con l'obiettivo di rafforzare l'offerta di soluzioni innovative, gestionali e consulenziali per il welfare aziendale e i benefit per i dipendenti, area strategica per la crescita del Gruppo Howden in Italia e all'estero.
È un professionista appassionato dei benefit aziendali, apprezzato per la sua visione strategica e la capacità di guidare l'innovazione e l'integrazione in un settore in rapida evoluzione.

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 non si propone al mercato come mero fornitore di un servizio di welfare o di singole piattaforme. L'implementazione e la gestione di piani di welfare sono, per i nostri clienti, integrati col resto dei programmi benefit assicurativi e non assicurativi, aziendali e pubblici, garantendone una visione d'insieme dal punto di vista strategico, progettuale e di comunicazione. Di fatto supportiamo i nostri clienti in qualità di Partner dell'HR nel raggiungimento degli obiettivi aziendali condivisi in ambito di People Care. Relativamente ai clienti esteri con sedi operative in Italia, forniamo inoltre un supporto di coordinamento per l'Head Quarter o la Region, agevolando la comprensione del contesto nazionale dal punto di vista delle market practice, delle obbligazioni contrattuali da rispettare e del disegno fiscale e contributivo del piano benefit adottato.

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

Come in ogni settore qualsiasi innovazione è uno stimolo ed una spinta all'evoluzione di modelli gestionali e/o di customer experience. Il giusto mix di semplificazione ed ottimizzazione tecnologica, corredato dal rigoroso rispetto della normativa vigente, rappresentano il corretto connubio per garantire un continuo, progressivo e dirompente sviluppo del mercato. Questo non è più esclusiva solo delle grandi realtà, ma ne vengono estesi i vantaggi a tutte le PMI, tessuto tipico italiano. Il successo reale, però, si ottiene in quelle situazioni in cui le imprese o organizzazioni riescono ad implementare questi programmi benefit come leva strategica per raggiungere gli obiettivi di crescita e produttività aziendali e non, come spesso accade, perché "di moda" o perché "lo fanno anche i competitor".

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?

Non è possibile generalizzare poiché molte dinamiche sono collegate al settore di riferimento, alla dimensione aziendale, al contratto applicato e in particolar modo alla cultura aziendale ed all'attenzione riposta dal Board alle politiche HR. Allungando però il periodo di osservazione, dai primi piani flexible benefit supportati dal 2012 ad oggi in Italia, è evidente che il mercato ha avuto una svolta epocale e mostra un utilizzo diffuso, non così comune in altri Paesi Europei, per merito anche dell'ampiezza delle aree agevolate che la normativa italiana mette a disposizione di aziende e dipendenti. Nel frattempo, il livello medio di attenzione, comprensione e bisogno degli HR si sta costantemente evolvendo e ciò comporta la ricezione di nuovi stimoli, esigenze e richieste che generano conseguentemente un costante interesse a mantenere elevata la priorità della sperimentazione, dell'evoluzione dei servizi in area di welfare integrato.

"L'integrazione dei Public Benefit è stata accolta con entusiasmo dalla nostra clientela poiché ha integrato il nostro approccio alla gestione dei benefit aziendali fornendo un servizio di alto valore aggiunto".

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?

L'integrazione dell'area Public Benefit è stata compresa ed accolta immediatamente con entusiasmo, sia dal nostro team di esperti che dalla nostra clientela. Questo perché ha perfettamente completato ed integrato il nostro approccio alla gestione dei benefit aziendali, portando velocemente nelle mani di tantissimi dipendenti, tramite piani di comunicazione e mezzi tecnologici, informazioni che fino ad oggi erano di difficile comprensione e reperimento, fornendo di fatto un servizio di alto valore aggiunto alla clientela. Ovviamente, convinti del forte valore del servizio, lo abbiamo in primis messo a disposizione di tutti i nostri 875 dipendenti HOWDEN, distribuiti su 23 uffici sul territorio nazionale.

Ci sono ulteriori benefici che l'evoluzione del Welfare Aziendale sta generando?

Oltre all'importanza strategica degli strumenti di welfare per le aziende e per i rilevanti benefici che tali strumenti mettono a disposizione per i dipendenti e i loro familiari, l'evoluzione del mercato del welfare negli ultimi dieci anni ha permesso di generare ulteriori posti di lavoro, di coinvolgere i giovani nella partecipazione attiva alla costruzione di un modello di business che è destinato ancora a crescere, a trasformarsi ed a occupare in maniera sempre più intensa l'agenda dei migliori HR!

Voci di Valore

«Voci di Valore» è una testata aziendale a cura di Bonoos Srl Società Benefit. **Del contenuto della presente intervista, in assenza di autorizzazione, è vietata la riproduzione, anche parziale, in qualsiasi forma**. Per le richieste di riproduzione scrivere a: press@bonoos.it

- Leggi le altre interviste e scopri di più su **bonoos.it**
- Seguici su in
- Contatti: **info@bonoos.it**

Ideazione e coordinamento: **Giovanni Scansani**
Grafica e impaginazione: **Marta Minuzzo**