

“Il welfare aziendale fa crescere l'impresa e fa bene al Paese”

Il Rapporto ha coinvolto nell'indagine ben 4.500 piccole e medie imprese

E' stato in questi giorni pubblicato sul portale delle piccole e medie imprese italiane il 4° Rapporto “Welfare Index PMI”2019 promosso da “Generali”, con la partecipazione di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato, **ConfProfessioni** e con il patrocinio della Presidenza del Consiglio. Già dal titolo della ricerca, “Il welfare aziendale fa crescere l'impresa e fa bene al Paese”, e dalla prefazione del Ceo Marco Sesana, oltre che dall'introduzione a cura del Comitato Guida, si evincono i tratti più significativi e peculiari dell'analisi sullo stato del welfare aziendale, che ha coinvolto nell'indagine ben 4.500 piccole e medie imprese del Paese, con una crescita nel triennio 2016/2019 dal 7,2 al 19,6% delle aziende attive nel settore del welfare. A partire dai soggetti interessati: l'imprenditore, i lavoratori (e per indotto i loro familiari), lo Stato, le istituzioni locali, le associazioni dei diversi stakeholder, coinvolti nell'intento di fare sistema, con benefici tangi-

bili e condivisibili, nell'ottica di un salto di qualità culturale che promuova il welfare aziendale come “bene comune”, fattore di leva e di crescita nella linea dell'umanizzazione dell'impresa e del benessere. Il welfare aziendale va oltre il concetto di welfare integrativo, basato su una contrattazione nazionale di massima orientata ai fondi pensione e alla sanità complementare: “è qualcosa di molto più ampio tanto nella platea quanto nell'oggetto delle prestazioni, si rivolge a intere popolazioni aziendali e alle loro famiglie, su un range vastissimo di bisogni”. L'aspetto più noto del welfare aziendale è la sua capacità di apportare risorse aggiuntive alla spesa sociale pubblica e privata, e di contribuire alla diffusione nel territorio di servizi e di facilitazioni all'accesso che altrimenti non sarebbero disponibili. Ma, accanto a questo, esiste un altro aspetto di grande valore soprattutto in un'epoca di frammentazione sociale e di isolamento. Realizzando

i progetti di welfare aziendale, e interagendo con altri soggetti, le imprese contribuiscono a rafforzare la coesione tra le comunità e le persone che ne fanno parte. E anche questo è un fattore di protezione e benessere.

La consapevolezza degli obiettivi sociali dell'impresa

La struttura portante del sistema PMI considera 750 imprese con più di mille addetti, 652 mila da 6 a mille addetti (di cui 620 inferiori ai 50 addetti per azienda), fino alle 5,2 milioni di imprese individuali con meno di 6 addetti. Significativamente si evidenzia una crescita della consapevolezza degli obiettivi sociali dell'impresa: ad esempio tra le aziende molto attive questa cultura del benessere dei dipendenti raggiunge - nella proprietà e nel management - un incremento del 63,9% dal 2016 al 2019. Tutela della salute, sanità complemen-



tare, assistenza ai familiari anziani e ai bambini, flessibilità dell'orario di lavoro, misure a sostegno della genitorialità, supporti economici per l'abbattimento dei costi di trasporto per recarsi al lavoro, formazione professionale ed extra-professionale, vigilanza e istruzione per i figli, contributi per le rette scolastiche, attività educative e ludico ricreative, conciliazione vita/lavoro con sostegni alla genitorialità. Scorrendo le oltre 100 pagine del ricco e interessante Rapporto si deduce quanto sia esponenzialmente crescente nelle PMI l'introduzione di strategie di welfare aziendale che incidono in maniera tangibile e documentata al benessere dei lavoratori e alla produttività delle imprese.

Francesco Provinciali

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

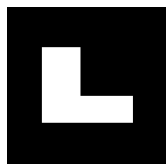


2. I NUOVI PLAYER

PMI

La rincorsa delle piccole imprese: un 2018 a tutto welfare

di LORENZO MARIA ALVARO



a partita dei flexible benefits non è un affare solo per grandi. Le piccole e medie imprese che hanno attivato iniziative di welfare aziendale nel 2016 erano il 25,5%; in soli tre anni sono raddoppiate, raggiungendo il 45,9%. I dati emergono dal rapporto Welfare Index Pmi 2019, promosso da Generali Italia con la partecipazione delle maggiori confederazioni italiane (Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e Confprofessioni), che ha analizzato il livello di welfare in 4.561 piccole medie imprese italiane (platea più che raddoppiata rispetto al 2016) superando nei tre anni le 15mila interviste.

«Giunti al quarto anno di questa iniziativa è interessante valutare i dati in dinamica per capire come le imprese italiane si stiano muovendo su questo tema», sottolinea Marco Sesana, Country Manager & ceo Generali Italia e Global Business Lines, «perché il Rapporto 2019 contiene una mole di informazioni molto importante e statisticamente significativa. Il primo dato è che dal 2016 al 2019, le pmi molto attive nel welfare aziendale sono passate dal 7,2% al 19,6%», aggiunge il ceo. Welfare Index Pmi ha monitorato le iniziative di welfare delle imprese in dodici aree strategiche di secondo welfare. Dal 2016 le imprese hanno incrementato tanto

45,9%
40,0%

La percentuale, stimata, di pmi con piani di welfare aziendale

l'ampiezza quanto l'intensità delle iniziative di welfare adottate rispetto ai dodici ambiti. Le imprese attive, cioè con iniziative in almeno 4 aree, nel 2016 erano il 25,5%; in soli tre anni sono raddoppiate, raggiungendo il 45,9%. Ancor più significativa è la crescita delle imprese molto attive (presenti in almeno 6 aree): sono quasi triplicate, passando dal 7,2% nel 2016 al 19,6% nel 2019. Conciliazione vita-lavoro e formazione dei dipendenti sono le attività maggiormente richieste.

Anche in questo caso il vero salto è avvenuto nell'ultimo anno, con una crescita delle imprese molto attive dal 14,4% al 19,6% (+36%), segno probabil-

mente anche dell'effetto delle agevolazioni previste dal legislatore negli scorsi anni. «Il welfare aziendale è vincente se è un progetto d'impresa che parte dall'ascolto delle esigenze dei dipendenti; gli imprenditori che attivano una strategia coerente e prolungata nel tempo, per il benessere e la soddisfazione dei lavoratori e delle loro famiglie, dichiarano di avere un impatto positivo sulla produttività e anche sulla comunità; tra le aziende aumenta la consapevolezza che benessere sociale e risultati di business crescono di pari passo:», sottolinea Sesana, «è questo il messaggio che emerge dal Welfare Index 2019 che mette in evidenza come il welfare aziendale non sia solo appannaggio delle grandi imprese. In questi anni, infatti, è riuscito a rompere la barriera dimensionale, diffondendosi anche nelle piccole e microimprese».

Le imprese più grandi restano avvantaggiate, con una quota di imprese molto attive del 71%, ben superiore a tutti gli altri segmenti. Ma nelle imprese di piccola e media dimensione la crescita è stata particolarmente veloce, e in questi tre anni la quota delle molto attive è più che raddoppiata. Nelle microimprese (meno di 10 addetti): dal 6,8% nel 2017 all'attuale 12,2%. Nelle piccole imprese (10-50 addetti): dall'11% nel 2016 al 24,8% di oggi. Nelle medie imprese (51-250 addetti): dal 20,8% nel 2016 al 45,3% di oggi, con un aumento particolarmente sostenuto nell'ultimo anno. ♦

Equo Compenso: parte la petizione #iononlaborogratis

LINK: <https://www.lavoripubblici.it/flash-news/2019/05/Equo-Compenso-parte-la-petizione-iononlaborogratis-1034.html>



Equo Compenso: parte la petizione #iononlaborogratis 09/05/2019 **Confprofessioni**, ACTA, Apiqa, vIVAce hanno lanciato una petizione diretta a Governo e Parlamento con la richiesta che vengano tempestivamente definiti i criteri e i parametri di riferimento per la determinazione del valore delle prestazioni per tutti i professionisti di cui all'articolo 1 della legge 22 maggio 2017, n. 81. #iononlaborogratis . Non si può pretendere una professionalità a costo zero. In ogni settore dell'economia ogni bene, prodotto, servizio ha un prezzo. Persino il lavoro ha un valore economico (seppur poco riconosciuto). In tutti i settori che fanno girare l'economia ogni cosa ha un costo. In quasi tutti. Perché in Italia, di questi tempi, va molto di moda, soprattutto nella pubblica amministrazione, la bizzarra tendenza di non pagare il lavoro dei professionisti. Del resto, si sa, in un regime economico improntato più al taglio della spesa che agli investimenti la regola numero uno è tagliare. Anche quando si deve progettare una strada o un ponte, risanare il bilancio di un comune sull'orlo del collasso finanziario o magari quando si ha bisogno di un superesperto di diritto nazionale, europeo, societario, bancario e dei mercati e intermediari finanziari... #iononlaborogratis . È un modo come un altro per calpestare i diritti di quei cittadini che quel ponte lo devono attraversare o di quelli che in quel comune dissestato ci devono campare per tutta la vita. A ben guardare, infatti, in questa surreale partita, dove si fronteggiano amministratori senza risorse e professionisti in saldo, sono in gioco i diritti, la sicurezza e il benessere delle persone. La logica dell'appalto in economia, del massimo ribasso, degli incarichi professionali a titolo gratuito non è soltanto un freno alla crescita economica, bensì la miope consapevolezza di giocare d'azzardo sui diritti, sulla sicurezza e sul benessere dei cittadini. La miope coscienza di impoverire un Paese, di svilirne la sua cultura, di ignorare le sue competenze, di svalutare il suo lavoro. #iononlaborogratis . Poco più di un anno fa, il Parlamento ha approvato la legge di Bilancio 2018. Tra le altre spiccava la norma che imponeva alle pubbliche amministrazioni di garantire che le prestazioni rese dai professionisti fossero equamente retribuite. Quattro milioni di persone ebbero un sussulto: la politica aveva finalmente compreso che promuovere il lavoro gratuito significa calpestare i diritti dei cittadini (e anche quelli dei professionisti). In fondo, l'equo compenso altro non è che il sigillo di garanzia sulla qualità di una prestazione professionale. #iononlaborogratis . Ma non passeranno molti giorni prima di scoprire l'inganno: lo Stato, nella sua veste di datore di lavoro, permette ancora alla pubblica amministrazione di richiedere prestazioni gratuite o sottopagate per lavori che comportano responsabilità, costi e oneri professionali enormi. Come se non bastassero già i ritardi dei pagamenti. Non casi isolati e sporadici. Quella bizzarra tendenza a considerare il valore dello studio, della formazione, della competenza prossimo allo zero ha contagiato ministeri, regioni, comuni, enti centrali e locali che continuano a pubblicare bandi ed erogare incarichi dove il lavoro gratuito dei professionisti è la regola. #iononlaborogratis . Il Consiglio di Stato dà loro

ragione. E allora il Ministero dell'Economia e delle Finanze il 27 febbraio 2019 emana un avviso pubblico di manifestazione di interesse per incarichi di consulenza a titolo gratuito, per il quale viene richiesto un curriculum di primissimo livello, tant'è che il vincitore dovrebbe occuparsi di tematiche estremamente complesse legate all'applicazione del diritto nazionale, europeo, societario, bancario e dei mercati e intermediari finanziari. Non è molto confortante sapere che il Ministero dell'Economia e delle Finanze soprasseda a una norma prevista dalla legge di Bilancio 2018 firmata dallo stesso Ministero. Ancor più doloroso scoprire che lo Stato, attraverso le sue amministrazioni, sembra aver dimenticato i valori sanciti dagli articoli 1, 3, 35 e 36 della Carta Costituzionale. © Riproduzione riservata