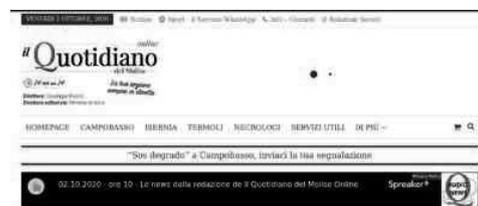


Il Quotidiano del Molise

Confprofessioni e BeProf

Covid, Gennarelli (Confprofessioni Molise): 'Test sierologici di massa per tutti i lavoratori esposti'

In Molise, al 30 settembre 2020, 649 i positivi al Coronavirus. Analizzando l'indice riferito alla progressione del contagio, un incremento importante, in regione, c'è stato nelle settimane dal 13 al 24 settembre. 'Già lo scorso aprile - ha commentato il dott. Elio Gennarelli, componente del Consiglio di Confprofessioni Molise - avevo sollecitato l'utilizzo dei test rapidi sierologici come screening di massa a cominciare dai lavoratori maggiormente esposti, perchè era evidente che il rischio principale era rappresentato dai portatori asintomatici e, seppure a distanza di tempo, sembra oggi che le strategie messe in campo per evitare di nuovo un lockdown contemplino questa modalità di prevenzione. Un'altro aspetto sui tornare nuovamente è l'importanza della medicina del territorio che deve essere potenziata sia per curare in sicurezza i pazienti non-covid, sia per far fronte ad una probabile risalita dei contagi a partire dalla igiene pubblica e dalla medicina generale, fino all'emergenza 118, alla continuità assistenziale, ai pediatri e ovviamente agli ambulatori specialistici. Un tavolo di concertazione regionale con gli attori della sanità impegnati in prima linea dovrebbe essere preso in seria considerazione dai decisori politici. Mi sembra altrettanto importante evidenziare la rapidità ed il pragmatismo necessari per rendere efficaci gli interventi. Interventi che si sarebbero dovuti mettere in campo da tempo. La rapida individuazione dell'ente attuatore per la realizzazione del centro covid, ad esempio, non può ulteriormente ritardare. Lo sforzo per superare questa crisi deve essere collettivo, ma affinché sia accettato e non subito deve essere condiviso e pertanto - ha concluso Gennarelli - ferma restando la responsabilità delle scelte a seconda dei ruoli istituzionali ricoperti, non può essere chiesto ai vogatori di remare se la rotta ed il porto di destinazione non vengono individuati ascoltando tutte le componenti della società'.



Il Sannio Confprofessioni e BeProf

L' appello di Confprofessioni Molise

«Screening di massa e scelte politiche condivise»

In Molise, al 30 settembre 2020, 649 i positivi al Coronavirus. Analizzando l' indice riferito alla progressione del contagio, un incremento importante, in regione, c' è stato nelle settimane dal 24 al 13 settembre. "Già lo scorso aprile - ha commentato Elio Gennarelli, componente del Consiglio di Confprofessioni Molise - avevo sollecitato l' utilizzo dei test rapidi sierologici come screening di massa a cominciare dai lavoratori maggiormente esposti, perché era evidente che il rischio principale era rappresentato dai portatori asintomatici e, seppure a distanza di tempo, sembra oggi che le strategie messe in campo per evitare di nuovo un lockdown contemplino questa modalità di prevenzione. Un' altro aspetto sui tornare nuovamente è l' importanza della medicina del territorio che deve essere potenziata sia per curare in sicurezza i pazienti non-covid, sia per far fronte ad una probabile risalita dei contagi a partire dalla igiene pubblica e dalla medicina generale, fino all' emergenza 118, alla continuità assistenziale, ai pediatri e ovviamente agli ambulatori specialistici". "Un tavolo di concertazione regionale con gli attori della sanità impegnati in prima linea dovrebbe essere preso in seria considerazione dai decisori politici. Mi sembra altrettanto importante evidenziare la rapidità ed il pragmatismo necessari per rendere efficaci gli interventi. Interventi che si sarebbero dovuti mettere in campo da tempo. La rapida individuazione dell' ente attuatore per la realizzazione del centro covid, ad esempio, non può ulteriormente ritardare. Lo sforzo per superare questa crisi deve essere collettivo, ma affinché sia accettato e non subito deve essere condiviso e pertanto - ha concluso Gennarelli - ferma restando la responsabilità delle scelte a seconda dei ruoli istituzionali ricoperti, non può essere chiesto ai vogatori di remare se la rotta ed il porto di destinazione non vengono individuati ascoltando tutte le componenti della società".

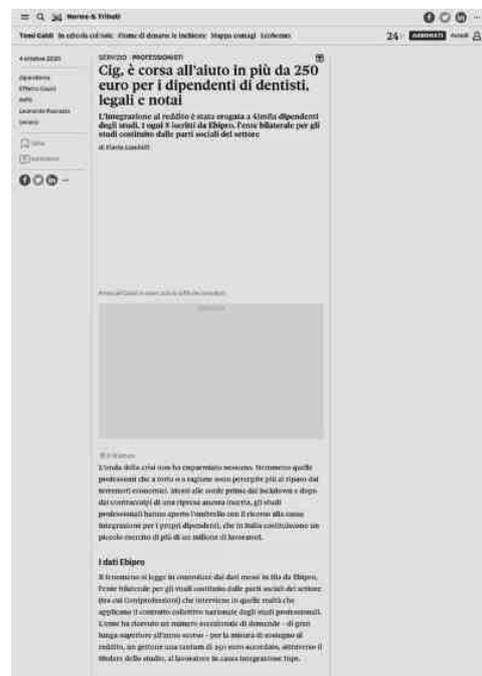


Cig, è corsa all' aiuto in più da 250 euro per i dipendenti di dentisti, legali e notai

L' integrazione al reddito è stata erogata a 41mila dipendenti degli studi, 1 ogni 5 iscritti da Ebipro, l' ente bilaterale per gli studi costituito dalle parti sociali del settore

Fatto questo distinguo, il boom di domande si trascina dietro anche altre ragioni. «Lo strumento di sostegno al reddito ha avuto questi numeri proprio in ragione della particolare situazione di crisi che sta vivendo il nostro settore - dice il presidente Leonardo Pascazio -. E dimostra come il sistema della bilateralità stia funzionando bene, visto anche il numero di nuove iscrizioni tra i dipendenti, circa 7mila, che abbiamo raccolto in tempo di Covid». Anche qui vale la pena precisare che non si tratta di nuove assunzioni negli studi, ma più realisticamente di nuove adesioni al sistema Ebipro. «Il ricorso alla cassa integrazione potrebbe essere stato necessario - prosegue Pascazio - anche per un altro fenomeno che abbiamo avuto modo di osservare: e cioè la richiesta da parte dei lavoratori di proseguire l' attività da casa e dove non era possibile di diminuire l' orario evitando rischi per la propria salute».

REDDITI NELL' EMERGENZA Loading... L' iter delle domande Le pratiche con l' erogazione dei 250 euro a favore dei lavoratori cassaintegrati sono state tutte autorizzate e vengono di volta in volta accreditate al datore di lavoro: il meccanismo funziona con la richiesta del bonus da parte del titolare per il proprio dipendente, l' autorizzazione dell' Inps all' ammortizzatore sociale e infine il via libera dell' ente paritetico. Di solito il datore di lavoro anticipa il bonus nella busta paga del dipendente, ma in questi mesi non sono stati rari i casi in cui i titolari di studio hanno chiesto l' erogazione del denaro prima di procedere con il versamento in busta paga. Per completare tutte le pratiche di versamento ci vorrà ancora qualche tempo: le domande saranno evase comunque entro la fine di quest' anno. Nel frattempo si ragiona sul futuro, a cassa integrazione Covid esaurita e a divieto di licenziamento cessato. «Se non si interverrà con altre misure su questo settore - precisa Pascazio - c' è il rischio che il calo delle ore lavorate si trasformi in licenziamenti».



Rifinanziato il training del personale

Fondoprofessioni stanZIA altri 500mila euro per la formazione dei dipendenti degli studi: nell' offerta informatica, gestione della crisi di impresa, welfare aziendale e social media

Con 1.400 piani formativi approvati da febbraio a oggi per un valore complessivo di 900mila euro e un picco di domande che a settembre ha toccato quota 400 (350mila euro il valore), Fondoprofessioni - il Fondo per la formazione continua negli studi e nelle aziende - ha deciso di iniettare altri 500mila euro portando a 1,5 milioni la dotazione del bando 02/2020 destinato al training del personale degli studi professionali. L' avviso funziona con l' assegnazione delle risorse per la formazione attraverso una modalità a sportello (fino a esaurimento delle risorse) che gli studi scelgono e programmano in base al catalogo approvato da Fondoprofessioni. Sul sito dell' ente (www.fondoprofessioni.it) è possibile consultare tutta l' offerta formativa: si va dai corsi di informatica, alla gestione della crisi di impresa, welfare aziendale e social media, per citarne alcuni. L' offerta comprende anche specifici training sul Covid. «In questo momento stiamo lavorando per rendere l' offerta formativa ancora più specifica e tagliata su misura delle esigenze dei professionisti - dice Marco Natali, presidente di Fondoprofessioni -. Perché la crisi farà una dolorosa selezione nel mercato: sopravvive chi si aggiorna e acquisisce nuove capacità e nuovi modi di organizzare le attività».

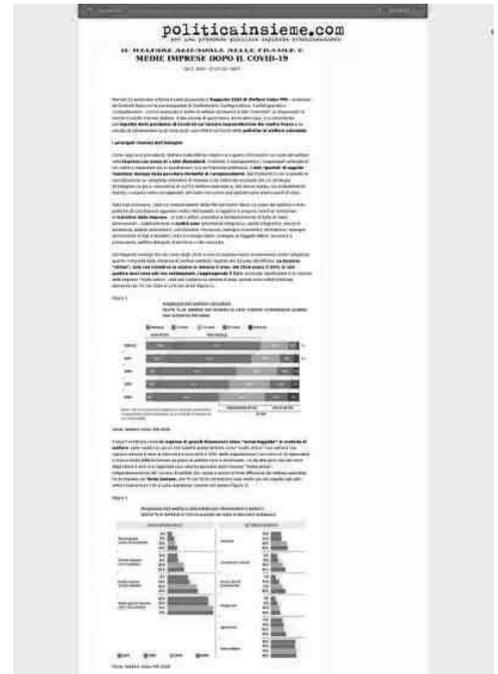


Il welfare aziendale nelle piccole e medie imprese dopo il Covid-19

Martedì 22 settembre a Roma è stato presentato il Rapporto 2020 di Welfare Index PMI - promosso da Generali Italia con la partecipazione di Confindustria,

Martedì 22 settembre a Roma è stato presentato il Rapporto 2020 di Welfare Index PMI promosso da Generali Italia con la partecipazione di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e Confprofessioni che ha analizzato il livello di welfare attraverso 6.500 'interviste' ai responsabili di piccole e medie imprese italiane. Il documento di quest'anno, tra le altre cose, si è concentrato sull' impatto della pandemia di Covid-19 sul tessuto imprenditoriale del nostro Paese e ha cercato di comprendere quali sono stati i suoi effetti sul fronte delle politiche di welfare aziendale . I principali risultati dell'indagine Come negli anni precedenti, Welfare Index PMI ha inteso raccogliere informazioni sul ruolo del welfare nelle imprese con meno di 1.000 dipendenti , invitando il management e i responsabili aziendali di tali realtà a rispondere ad un questionario (o a un'intervista telefonica). I dati riportati di seguito risentono dunque della peculiare modalità di campionamento . Nel momento in cui si prende in considerazione un campione volontario di imprese si dà infatti per scontato che chi partecipa all'indagine sia già a conoscenza di cos'è il welfare aziendale e, allo stesso

tempo, sia probabilmente esperto, o quanto meno consapevole, del ruolo che questo può giocare sotto diversi punti di vista. Fatta tale premessa, i dati sui comportamenti delle PMI del nostro Paese sul piano del welfare e delle politiche di conciliazione appaiono molto interessanti. Il rapporto si propone infatti di monitorare le iniziative delle imprese di tutti i settori produttivi e tendenzialmente di tutte le classi dimensionali suddividendole in dodici aree : previdenza integrativa, sanità integrativa, servizi di assistenza, polizze assicurative, conciliazione vita-lavoro, sostegno economico, formazione, sostegno all'istruzione di figli e familiari, cultura e tempo libero, sostegno ai soggetti deboli, sicurezza e prevenzione, welfare allargato al territorio e alle comunità. Dal Rapporto emerge che nel corso degli ultimi 4 anni le imprese hanno incrementato tanto l'ampiezza quanto l'intensità delle iniziative di welfare adottate rispetto alle 12 aree identificate. Le imprese attive, cioè con iniziative in essere in almeno 4 aree, nel 2016 erano il 25%; in soli quattro anni sono più che raddoppiate, raggiungendo il 52% . Ancor più significativa è la crescita delle imprese molto attive, cioè con iniziative in almeno 6 aree: queste sono infatti triplicate, passando dal 7% nel 2016 al 22% nel 2019 (figura 1). Figura 1 Fonte: Welfare Index PMI 2020 Il report evidenzia come le imprese di grandi dimensioni siano avvantaggiate in materia di welfare : nelle realtà con più di 250 addetti quelle definite come 'molto attive' (con attività che coprono almeno 6 aree di intervento) sono oltre il 70%. Nelle organizzazioni con meno di 10 dipendenti è invece molto difficile trovare un piano di welfare ricco e strutturato: c'è da dire però che nel corso degli ultimi 4 anni si è registrata una crescita generale delle imprese



'molto attive', indipendentemente dal numero di addetti. Da notare è anche la forte diffusione del welfare aziendale tra le imprese del Terzo Settore, che fin dal 2016 dimostrano tassi molto più alti rispetto agli altri settori economici e che si sono mantenuti costanti nel tempo (figura 2). Figura 2 Fonte: Welfare Index PMI 2020 Di seguito, risulta di particolare interesse osservare le prestazioni più diffuse tra le imprese intervistate (figura 3). In generale, ci sono due aree di intervento che fanno rilevare un tasso di iniziativa superiore al 50%: sicurezza e prevenzione degli incidenti sul luogo di lavoro (59%, escludendo gli interventi obbligatori per legge) e misure per favorire la conciliazione vita-lavoro e la genitorialità (51%). Vi sono poi cinque ambiti che raggiungono percentuali che vanno dal 30% al 50%: si tratta delle coperture assicurative (45%), la formazione per i dipendenti (43%, esclusa la formazione professionale obbligatoria), la sanità integrativa (42%), il sostegno economico ai dipendenti (35%) e la previdenza integrativa (31%, considerando le sole iniziative non obbligatorie). Le aree restanti sono meno 'mature': il welfare allargato alla comunità, per i servizi di assistenza e le iniziative di inclusione sociale hanno tassi di iniziativa vicine al 20%, mentre le aree della cultura e tempo libero e del sostegno all'istruzione dei figli intorno al 10% Figura 3 Fonte: Welfare Index PMI 2020 Per quanto riguarda le fonti attraverso le quali il welfare viene introdotto in azienda, come evidenziato dalla figura 4, sembra esserci una netta prevalenza degli strumenti che non prevedono la partecipazione del sindacato (come l'atto liberale e il regolamento aziendale). Ciò fa riflettere circa il potenziale ruolo che le rappresentanze potrebbero avere nella strutturazione del piano di welfare e su quelli che invece possono essere gli effetti del loro scarso coinvolgimento. Come vi abbiamo raccontato qui , il dialogo tra le parti sociali consente infatti di facilitare alcuni passaggi essenziali nello sviluppo del welfare aziendale. Si pensi ad esempio al ruolo delle rappresentanze nei percorsi di formazione e di coinvolgimento dei lavoratori, oppure nell'analisi dei loro bisogni sociali. Il sindacato ha una posizione che gli potrebbe consentire di essere un attore strategico quando si parla di welfare aziendale invece, spesso a causa di alcuni limiti che caratterizzano sia il comparto sindacale che il tessuto produttivo e imprenditoriale italiano, esso ha ancora oggi un ruolo marginale nella contrattazione di questo fenomeno (specialmente nella contrattazione di secondo livello). Figura 4 Fonte: Welfare Index PMI 2020 Il welfare aziendale alla prova della pandemia In conclusione è interessante osservare quelle che sono state le risposte delle imprese del nostro Paese alle sfide poste dalla pandemia di Covid-19 . Il rapporto mette in evidenza come il 79% delle aziende rispondenti abbia confermato le iniziative di welfare in corso, mentre il 28% ne ha introdotte di nuove o ha potenziato quelle esistenti. In questa direzione, le organizzazioni che avevano già una lunga tradizione nel campo del welfare hanno dimostrato di poter mettere in gioco risorse e strumenti attraverso cui anche le comunità locali hanno potuto reagire alla situazione di criticità . Tra le azioni promosse, infatti, l'80% delle realtà che hanno avviato misure nel corso del lockdown ha diffuso materiali e fornito informazioni di tipo sanitario ai lavoratori e il 12% delle imprese ha attivato canali di supporto e servizi di consulto medico e assistenza sanitaria

a distanza. Il 26% ha anche attuato iniziative aperte alla comunità esterna e di sostegno al sistema sanitario nazionale (figura 5). Figura 5 Fonte: Welfare Index PMI 2020 Come evidenziato dalla figura 6, fatta eccezione per la voce Costi, la presenza e il rafforzamento delle azioni di welfare aziendale nel corso della crisi pandemica sembrano aver prodotto degli effetti positivi. Da un punto di vista prettamente organizzativo, invece, l'esperienza di crisi sembra aver cambiato radicalmente la cultura di gestione dell'impresa: il 91% delle imprese ha infatti dichiarato di avere acquisito maggiore consapevolezza della centralità della salute e della sicurezza dei lavoratori e oltre il 70% ha affermato che in futuro il welfare aziendale avrà maggior rilievo. Infine, il 65% ha dichiarato che l'azienda contribuirà maggiormente alla sostenibilità del territorio in cui opera. Figura 6 Fonte: Welfare Index PMI 2020 In riferimento alle conseguenze della pandemia di Covid-19, i risultati individuati da Welfare Index PMI appaiono simili a quelli della 'Open Call' promossa dal nostro Laboratorio tra marzo e maggio 2020, dalla quale è stato poi tratto il volume 'Organizzazioni solidali al tempo del Covid-19' (che potete consultare qui). La survey descrive l'impatto della pandemia e del lockdown sull'andamento delle attività del sistema produttivo e, allo stesso tempo, le principali risposte di welfare aziendale e di Responsabilità Sociale d'Impresa messe in atto da aziende e parti sociali. Pubblicato su Percorsi di Secondo Welfare ([CLICCA QUI](#))