

MODELLI DI WELFARE INNOVATIVI. I nuovi stili di vita spingono la richiesta di assistenza verso la sfera del benessere psichico e affettivo

Lo psicologo entra negli studi professionali

Il sostegno psicologico può evitare situazioni patologiche e favorire atteggiamenti positivi che hanno ricadute in famiglia e sul lavoro. Come dimostra il progetto "BenEssere in famiglia" realizzato da PIp e Cadiprof per i dipendenti degli studi professionali



Disturbi del sonno, attacchi di panico, percezione di inadeguatezza sono i primi campanelli d'allarme di un disagio che colpisce sempre più frequentemente una larga fetta della popolazione attiva alle prese con stili di vita sempre più frenetici, atteggiamenti multitasking, una rincorsa spasmodica verso la produttività e l'efficienza, a casa come in ufficio. È uno dei fenomeni sociali più trascurati e dirompenti al tempo stesso, in parte riconducibile ai profondi cambiamenti economici e sociali che hanno investito negli ultimi dieci anni le famiglie italiane, in parte legato ai nuovi assetti organizzativi del mercato del lavoro. E in una società ancora caratterizzata dal gender gap, il prezzo più alto lo pagano le donne, schiacciate tra le cure dei figli e l'assistenza ai genitori anziani, senza trascurare gli impegni professionali e di lavoro. E se è vero che le statistiche quotano l'occupazione femminile intorno al 50% (con punte che sfiorano quasi il 90% negli studi professionali), è altrettanto vero che un quarto delle donne alla nascita del primo figlio lascia il lavoro. La vera sfida, dunque, è garantire alla popolazione femminile la possibilità di rimanere nel mercato del lavoro, senza compromettere i loro impegni familiari e la qualità della loro vita.

la loro consulenza su aspetti fondamentali della genitorialità: dal momento della scelta di avere un figlio e alle problematiche che ne possono discendere (difficoltà nella procreazione, fecondazione assistita...) alle fasi di sviluppo della relazione con il figlio, fino al supporto per i problemi legati alla scuola del figlio (difficoltà scolastiche, demotivazione e disagio, orientamento agli studi...). Ma il sostegno psicologico non mancherà nei momenti critici della vita di una persona come, ad esempio, la decisione di interrompere volontariamente una gravidanza, o le problematiche di coppia che possono sfociare in una separazione o in un divorzio; fino al sostegno psicologico delle persone alle prese con la cura di familiari disabili, anziani o gravemente ammalati.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il presidente Cadiprof, Gaetano Stella e la presidente di PIp, Dominella Quagliata



Intorno a questa realtà Cadiprof ha cucito un sistema di tutele che poggia su due pilastri: le prestazioni del Piano sanitario (maternità, visite specialistiche, rimborso dei ticket...) e quelle socio-assistenziali del Pacchetto Famiglia (assistenza pediatrica, asili nido, non autosufficienza...). Si tratta di un modello di welfare dinamico che viene aggiornato periodicamente per far fronte ai nuovi bisogni del personale di studio che puntano al benessere e alla soddisfazione dei lavoratori e delle loro famiglie, fino a sperimentare nuove frontiere del welfare.

Basterà citare, per esempio, gli interventi per agevolare la procreazione medicalmente assistita, il rimborso delle cure odontoiatriche oppure il più recente progetto "BenEssere in famiglia" realizzato in collaborazione con l'Associazione Psicologi liberi professionisti (PIp) e rivolto appunto ai dipendenti degli studi professionali iscritti a Cadiprof, proprio per venire incontro al disagio delle famiglie e del mondo femminile. «Si tratta di un fenomeno complesso che può essere affrontato attraverso un adeguato sostegno psicologico, che negli studi si concretizza nel progetto "BenEssere in famiglia"», spiega il presidente di Cadiprof, Gaetano Stella.

«In questo modo riusciamo a dare una risposta concreta a un problema sociale di assoluta rilevanza, ma soprattutto aiutiamo le persone a lavorare meglio e, quindi, aumentare l'efficienza e la produttività del lavoro di uno studio».

Dopo una prima fase sperimentale, il progetto "BenEssere in famiglia" è stato rinnovato lo scorso 1° marzo e rimarrà in vigore fino a febbraio 2020. L'obiettivo del progetto è quello di offrire un servizio di consulenza psicologica che possa «favorire atteggiamenti attivi e positivi nelle persone coinvolte in difficoltà familiari. Numerose sono le aree d'intervento che i soci di PIp, regolarmente iscritti all'Albo nazionale degli psicologi, garantiranno agli aderenti alla Cassa su tutto il territorio nazionale. Gli psicologi di PIp potranno fornire

FAMIGLIE: I NUOVI BISOGNI

LA GENITORIALITÀ

- la scelta di avere un figlio;
- le problematiche connesse: difficoltà nella procreazione, fecondazione assistita...;
- i cambiamenti nell'equilibrio della persona, della coppia e/o della famiglia;
- le fasi di sviluppo della relazione con il figlio;
- i problemi legati alla scuola del figlio (difficoltà scolastiche, demotivazione e disagio, orientamento agli studi, ecc.).

LE CRITICITÀ DELLA VITA...

- scelta dell'Interruzione Volontaria della Gravidanza;
- gravi eventi (morti accidentali/precoci congiunti; catastrofi/incidenti gravi; malattie gravi);
- supporto per le problematiche di coppia, anche nella conciliazione famiglia/lavoro;
- separazione e/o divorzio;
- problematiche dell'età evolutiva;
- sostegno alle attività di caregiving nei riguardi di disabili, anziani e gravi ammalati in casa;
- abusi e dipendenze (ludopatia; abuso di alcol e/o sostanze)

...E DELL'AMBITO LAVORATIVO

- prevenzione del burnout;
- coaching sulle competenze trasversali;
- ottimizzazione della gestione del tempo;
- prevenzione dello stress lavoro correlato;
- coaching di comunicazione efficace.



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

Sicurezza sul lavoro, 2 milioni dalla regione Lazio: protocollo con 30 enti

LINK: <http://www.agenzia.redattoresociale.it/Notiziario/Articolo/634981/Sicurezza-sul-lavoro-2-milioni-dalla-regione-Lazio-protocollo-con-30-enti>

Sicurezza sul lavoro, 2 milioni dalla regione Lazio: protocollo con 30 enti Circa 2 milioni di euro per il triennio 2019-2021 da investire in azioni che coinvolgono diverse attività economiche, dall'agricoltura all'edilizia, dalla logistica, ai servizi, dal manifatturiero al lavoro digitale, finalizzate alla tutela della salute dei lavoratori e a contrastare gli infortuni

29 aprile 2019 - 12:51 ROMA - Circa 2 milioni di euro per il triennio 2019-2021 da investire in azioni che coinvolgono diverse attività economiche, dall'agricoltura all'edilizia, dalla logistica, ai servizi, dal manifatturiero al lavoro digitale, finalizzate alla tutela della salute dei lavoratori e a contrastare gli infortuni. È quanto prevede il protocollo d'intesa sottoscritto dalla Regione Lazio con 30 enti tra istituti, associazioni datoriali e sindacati, che contiene nuovi interventi e azioni promossi dall'amministrazione regionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, presentato stamattina dal governatore Nicola Zingaretti insieme all'assessore al Lavoro e Nuovi diritti, Formazione e Scuola, Claudio Di Berardino, e al direttore generale dell'Inail, Giuseppe Lucibello, nella sede della Regione in via Cristoforo Colombo, a Roma. Per Di Berardino, "a poche ore di distanza dal 28 aprile, Giornata mondiale della Salute e Sicurezza sul lavoro, e dal primo maggio, questo protocollo assume un'importanza anche simbolica. I dati del Lazio sono migliori rispetto alla media nazionale, ma noi continuiamo a impegnarci per ridurre ulteriormente la portata di questo fenomeno. È la prima volta nel Lazio che si sottoscrive un protocollo di questa natura, e a questo livello di partecipazione, concertazione e condivisione penso si possa dire che sia la prima volta anche in Italia: 30 soggetti firmatari oltre alla Regione per diffondere salute e sicurezza negli ambienti di studio e di lavoro". Ogni azione prevista nel protocollo è orientata alla prevenzione e al contrasto degli incidenti sulluogo di lavoro in itinere, cioè nel tragitto casa-lavoro. Ulteriore novità prevista è la condivisione delle informazioni per una definizione più tempestiva e efficace delle problematiche; a tal fine è prevista l'istituzione, presso la Regione Lazio, di un gruppo di coordinamento composto dai rappresentanti dagli aderenti protocollo. I punti fondamentali dell'accordo sono: Informazione - Attuare nuove e più estese iniziative di sensibilizzazione e diffusione della cultura e della pratica della salute e della sicurezza in ogni ambiente di lavoro; Cultura ed educazione alla sicurezza - Promuovere la sicurezza sul lavoro come etica di responsabilità sociale, con progetti specifici nelle scuole di ogni ordine e grado e nelle Università; Formazione - Finanziare, con avviso pubblico a partire da ottobre 2019, corsi di formazione dedicati ai lavoratori, ai datori di lavoro delle Pmi e ai piccoli imprenditori; Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza - Valorizzare le figure degli Rls e Rlst mediante azioni che consentano una migliore identificazione e qualificazione del ruolo svolto e della relativa funzione; Semplificazione - Elaborare strumenti standardizzati per la valutazione dei rischi per comparti lavorativi destinati alle micro e piccole imprese; Nuovi ambienti di lavoro e nuovi lavori - Elaborare entro l'anno 2019 metodologie e strumenti per la prevenzione, l'analisi e la valutazione dei rischi specifici; Stati generali della sicurezza - In occasione della Settimana europea per la Sicurezza e la Salute sul lavoro che si svolge ogni anno nel mese di ottobre, le parti che sottoscrivono l'accordo si impegnano a collaborare alla realizzazione degli 'Stati generali della sicurezza', con l'obiettivo di radicare la cultura della salute e della sicurezza in ogni realtà territoriale. Oltre alla Regione Lazio, a firmare il protocollo sono state le seguenti parti: Ispettorato interregionale del lavoro (Abruzzo, Lazio, Toscana, Sardegna,

Umbria), Direzione Regionale Inail, Direzione Regionale Inps, Direzione Regionale dei Vvf, Anci Lazio, Ufficio scolastico regionale del Lazio, Comitato regionale delle Università del Lazio, Cgil Roma e Lazio, Cisl Lazio, Uil Lazio, Ugl Lazio, Cisl Lazio, Unindustria Lazio, Federlazio, Legacoop Lazio, Concooperative Lazio, Agci Lazio, Confcommercio Lazio, Confesercenti Lazio, Confartigianato Imprese Lazio, Casartigiani Lazio, Cna Lazio, Coldiretti Lazio, **Confprofessioni** Lazio, Confetra Lazio, Federalberghi Lazio, Cdo Roma, Abi Lazio, Confapi Lazio. (DIRE) © Copyright Redattore Sociale

I dipendenti vogliono il welfare aziendale: buoni pasto, asilo nido ecc...

LINK: <https://monimega.com/blog/2019/04/30/i-dipendenti-vogliono-il-welfare-aziendale-buoni-pasto-asilo-nido-ecc/>

admin Economia E' stato pubblicato la settimana scorsa la quarta edizione del 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 e medie imprese italiane superando così nei quattro anni le 15 mila interviste. Welfare Index PMI ha monitorato le iniziative in dodici aree: previdenza integrativa, sanità integrativa, servizi di assistenza, polizze assicurative, conciliazione vita e 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. Le imprese che hanno capito che sviluppare il welfare aziendale è un progetto strategico che coinvolgendo i dipendenti, è più facile conseguire i target imprenditoriali ed è totalmente finanziato dal budget per le spese delle risorse umane. Raramente si tratta di somme aggiuntive reperite dopo approvazione degli utili societari e nell'ambito di questi. Insomma si tratta di costi contrattuali che invece di essere brutalmente monetizzati, sono distribuiti in altro modo con vantaggi reciproci per le imprese e per i dipendenti, perché con gli sgravi fiscali in essere, si diminuisce un poco il cosiddetto cuneo fiscale. Gli imprenditori così attivando una strategia coerente e prolungata nel tempo, per il benessere e la soddisfazione dei loro dipendenti e delle loro famiglie, poi riscontrano un impatto positivo sulla produttività e anche sulla comunità e sono sempre più consapevoli che benessere sociale e risultati di business crescono di pari passo. La quarta edizione del Welfare Index PMI testimonia il livello di maturità raggiunto da un consistente numero di imprese anche perché nel 2016 è stata varata una specifica normativa che potenziava gli incentivi fiscali al welfare aziendale e li estendeva a una gamma molto vasta di iniziative e servizi attuabili dalle imprese a sostegno dei lavoratori e delle loro famiglie. Sino ad allora l'espressione welfare aziendale era sconosciuta o poco utilizzata. Il welfare integrativo nel mondo del lavoro si riferiva esclusivamente alla previdenza e sanità complementare, i fondi pensione e i fondi sanitari, istituiti dai contratti nazionali. Un'altra espressione diffusa era employee benefit: i benefici previsti dalle singole aziende per i propri dipendenti, presenti come componente del sistema premiante, quasi esclusivamente nelle imprese di grande dimensione o solo per alcune categorie di manager e lavoratori qualificati. Il welfare aziendale 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. Oggi quasi il 20% delle imprese di tutti i settori hanno sviluppato politiche di welfare articolate in numerose aree. Favorite dalle nuove disposizioni di legge, le imprese hanno dato una risposta consistente. Per misurare l'ampiezza consideriamo il numero di aree, sulle 12 individuate, le imprese definite "attive", cioè con iniziative in almeno 4 aree, nel 2016 erano il 25,5%; oggi sono il 45,9%. Ancor più significativa è la crescita delle imprese "molto attive", cioè con iniziative in almeno sei aree: sono quasi triplicate, passando dal 7,2% nel 2016 al 19,6% nel 2019. Il vero salto è avvenuto nell'ultimo anno, con una crescita delle imprese molto attive dal 14,4% al 19,6% (+36%). Ciò che più conta è che il welfare aziendale in questi anni è riuscito a rompere la barriera dimensionale, diffondendosi anche nelle piccole imprese. L'indagine ha esaminato un ampio universo di imprese di tutti i settori, suddivise in quattro classi: microimprese (fino a 10 addetti), piccole (da 10 a 50), medie (da 51 a 250) e medio-

grandi (da 251 a 1.000 addetti). Ovviamente le 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: dal 6,8% nel 2017 (nel 2016 non avevamo rilevato il dato) all'attuale 12,2%. Nelle piccole: dall'11% nel 2016 al 24,8% di oggi. Nelle medie imprese: dal 20,8% nel 2016 al 45,3% di oggi, con un aumento particolarmente sostenuto nell'ultimo anno. La sfida sostanzialmente si concentra sulla diffusione del welfare aziendale nelle piccole e medie imprese, e se ne comprende la ragione se consideriamo la struttura del sistema produttivo italiano, nel quale le grandi realtà con più di mille addetti sono solamente 750. Welfare Index PMI si rivolge alle aziende che costituiscono la struttura portante del sistema: le 652 mila PMI da 6 a 1.000 addetti, la gran parte delle quali, più di 620 mila, sono piccole imprese, inferiori a 50 addetti. Sicurezza e prevenzione, sanità integrativa e previdenza integrativa sono le aree più classiche del welfare, fortemente regolate dalle leggi e dai contratti. Queste aree, tra le più rilevanti per tasso di iniziativa, mantengono un elevato trend di crescita. Le polizze per la protezione dei dipendenti (principalmente assicurazioni contro gli infortuni e sulla vita) e le iniziative di sostegno economico (dai pasti ai trasporti, dalle facilitazioni per gli alloggi ai sostegni per il credito...) sono le aree più mature e consolidate, con tassi di iniziativa molto rilevanti e un andamento stabile. Le aree della conciliazione vita e lavoro e della formazione ai dipendenti, sono anch'esse molto rilevanti. Sono gli ambiti di maggiore crescita per la spinta delle imprese e della contrattazione aziendale alla ricerca di modelli più flessibili di organizzazione del lavoro, di sostegni alla genitorialità e alla cura dei figli, e per l'impegno a sostenere con la formazione la qualificazione delle risorse aziendali. La formazione è l'area con il maggior tasso di iniziativa aziendale autonoma, e inoltre è indicata dalle imprese come prioritaria per lo sviluppo futuro. Un ulteriore gruppo è costituito da aree "non mature", con tassi di iniziativa non elevati ma in forte crescita: i servizi di assistenza (attività di prevenzione, sportelli medici, assistenza agli anziani...), il sostegno ai soggetti deboli e l'integrazione sociale (di particolare importanza nelle aree di forte immigrazione), il welfare allargato alla comunità (un ventaglio molto ampio di progetti nel territorio e di servizi aperti all'utenza esterna). Infine le aree con i tassi di iniziativa più limitati e che faticano a crescere: la cultura e il tempo libero, il sostegno all'istruzione dei figli. In questi anni il welfare aziendale si è affermato come uno dei temi più importanti nella negoziazione sindacale a tutti i livelli, da quella collettiva nazionale a quella integrativa, locale e aziendale. Possiamo considerare del tutto superata la barriera che sino a pochi anni fa separava il welfare complementare collettivo, oggetto dei contratti nazionali di categoria (i quali hanno istituito i fondi bilaterali per la gestione della previdenza e della sanità integrativa) dal welfare aziendale. La contrattazione di secondo livello, quella aziendale, raggiunge le piccole imprese in modo molto limitato. La media delle PMI è molto bassa: 6,6%. A questa quota si aggiunge un 5,4% di realtà che applicano contratti integrativi aziendali o territoriali. VN:F [1.9.20_1166] Rating: 0.0/10 (0 votes cast) VN:F [1.9.20_1166] Author: Finanza.com I dipendenti vogliono il welfare aziendale: buoni pasto, asilo nido ecc... ultima modifica: 2019-04-30T06:00:30+02:00 da admin Lascia un commento Il tuo indirizzo email non sarà pubblicato. I campi obbligatori sono contrassegnati * Commento (Allowed file types: jpg, gif, png, maximum file size: 2MB. Nome *