

Il benessere dei lavoratori 1° premio alla Deanocciola

IMPRESE

Welfare aziendale, per la Deangelis di Gallesse il riconoscimento nazionale nella categoria artigiano. La srl, titolare del marchio Deanocciola (produce spalmabili a base di cacao e nocciole biologiche viterbesi) ha avuto al primo posto al premio Welfare index Pmi 2019, grazie alle iniziative di welfare aziendale e ai progetti su tutela, sicurezza e benessere dei dipendenti.

Il riconoscimento di Confartigianato (promosso da Generali Italia con Confindustria, Confagricoltura e Confprofessioni), va a Manuela, Rachele e Massimiliano De Angelis, tre giovani

fratelli che danno lavoro a 30 dipendenti. Dall'azienda escono prodotti alimentari di qualità in un ambiente familiare. «L'obiettivo che la nostra azienda si è sempre posta, strutturando una politica di welfare condiviso - spiega Rachele, rappresentante legale - è quello di migliorare la soddisfazione dei dipendenti: una bella squadra di lavoro affiatata». Un progetto nato per rispondere alle principali esigenze dei propri collaboratori. «Considerati i tanti dipendenti con figli, ci siamo concentrati sulla work-life balance, ovvero la capacità di bilanciare lavoro e vita privata, con flessibilità oraria e lo smart-working superando la rigidità dell'orario lavorativo».

Il welfare della dolce attesa e quello in bicicletta: le aziende - premiate - che investono nel benessere dei dipendenti

LINK: <https://barbaraganz.blog.ilsole24ore.com/2019/04/09/welfare-della-dolce-attesa-quello-bicicletta-le-aziende-premiate-investono-nel-benessere...>

Aziende a Nordest Ci sono anche sette piccole e medie aziende venete e due del Friuli-Venezia Giulia fra le aziende che si sono aggiudicate il titolo di Welfare Champion, per aver raggiunto il rating più alto per il livello di welfare aziendale adottato. È quanto emerge dal Rapporto 2019 - Welfare Index PMI, promosso da Generali Italia con la partecipazione delle maggiori confederazioni nazionali (Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni**) che per il quarto anno ha analizzato il livello di welfare delle imprese italiane. Su 1.543 aziende del Nord-Est che hanno partecipato, 598 hanno sede in Veneto e 145 in Friuli-Venezia Giulia. Welfare Index PMI ha monitorato le iniziative delle imprese di tutti i settori produttivi e di tutte le classi dimensionali (da meno di 10 fino a 1000 dipendenti) 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. Nel corso dell'evento di presentazione del Rapporto 2019, patrocinato dalla Presidenza del Consiglio, sono state premiate due delle migliori iniziative di welfare In Friuli VG: Brovedani Group SpA (San Vito al Tagliamento, PN) e Soc. Coop. Dopo di Noi (Flambro di Talmassons, UD) che aiuta le persone svantaggiate, attraverso attività agricole, a intraprendere un percorso finalizzato all'inserimento lavorativo, in un contesto rurale e protetto e con un bassissimo stress psicologico. Per il Veneto sono state premiate B+B International Srl (Montebelluna, TV), software house che offre alle dipendenti in dolce attesa supporto in ogni momento della maternità, anche dopo il parto e modelli di smart working per i dipendenti che ne hanno bisogno; Fonderie di Montorso Spa (Montorso vicentino, VI); Gruppo SAVE (Tessera, VE) che da quest'anno si è dotata di una figura di consulenza per prevenire, gestire e risolvere casi di molestie, mobbing e discriminazioni sul luogo di lavoro; Nep Srl Unipersonale (Camponogara); Performance in Lighting Spa (Cognola ai Colli, VR); San Marco Group (Marcon, VE); Selle Royale Spa (Pozzoleone, VI) il cui welfare aziendale è basato su una serie di convenzioni create sulle esigenze dei dipendenti. Il NordEst è al primo posto della classifica per percentuale di aziende attive per il welfare aziendale, con il 51,2% di Pmi che coprono almeno 4 aree della classificazione Welfare Index contro una media nazionale del 45,9%, e il 21,8% di PMI molto attive (6 aree su 12) rispetto a una media nazionale del 19,6%. "In quattro anni con Welfare Index PMI abbiamo ascoltato gli imprenditori del nostro Paese, con 15 mila interviste, e abbiamo visto una crescente consapevolezza dell'importanza del welfare - dice Marco Sesana, Country Manager & Ceo Generali Italia e Global Business Lines - Il Rapporto 2019 ci restituisce una fotografia unica: il welfare ha successo se è un progetto d'impresa coerente e strategico che parte dall'ascolto dei dipendenti. In Generali il welfare, da sempre parte integrante del nostro business di assicuratori, è una priorità strategica: dall'ascolto delle nostre 15 mila persone abbiamo costruito uno dei più completi e innovativi programmi di welfare in Italia. E mettiamo queste nostre competenze e la nostra innovazione nel welfare a disposizione di imprese e lavoratori". I risultati del Rapporto 2019 evidenziano che il tasso di iniziativa nel NordEst è quasi sempre superiore alla media italiana in tutte le 12 aree del welfare esaminate, con particolare rilevanza per sanità integrativa (43%), servizi di assistenza come check-up e prevenzione (17,2%) e conciliazione vita-lavoro e sostegno ai genitori (45,9%). In

particolare, le Pmi del NordEst si distinguono per un'elevata proattività: ben il 71,7% ha iniziative di welfare aggiuntive a quelle previste dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, contro una media nazionale del 66,2%. Nel 2019 le imprese Welfare Champion, che hanno ottenuto le 5 W del rating Welfare Index PMI, sono salite a 68 (più che triplicate rispetto al 2017). Lavanderia aziendale e spesa a portata di app, poliambulatorio con servizio infermieristico e specialistico a disposizione dei dipendenti e delle loro famiglie, orari flessibili per le mamme e i papà, sostegno alla formazione dei figli dei dipendenti, sono alcune delle migliori iniziative di welfare premiate da Generali Italia. Belle storie Fra le aziende premiate in Veneto c'è B + B International di Montebelluna , Treviso, in particolare per il programma dedicato alle mamme in attesa chiamato "Fiocchi in B+B" che offre supporto in ogni momento della maternità. Rating: Welfare Champion Aree di welfare più presidiate: • Previdenza integrativa

Guida alla previdenza complementare in Veneto

LINK: <https://mattinopadova.gelocal.it/regione/2019/04/09/news/guida-alla-previdenza-complementare-in-veneto-1.30176146>



Guida alla previdenza complementare in Veneto Pensioni aggiuntive, assistenza sanitaria e contrattazione aziendale: una partita da cinque miliardi di euro all'anno. Come accantonare una parte dei risparmi per garantirsi un futuro sereno Riccardo Sandre 09 Aprile 2019 Menu IL CONTESTO VENETO WELFARE UN'AMORE DI AZIENDA WELFARE DAY IL CONTESTO Crisi economica e squilibrio demografico, rallentamento del Pil, aumento del debito pubblico e il profondo squilibrio geopolitico globale degli ultimi 30 anni. Queste alcune delle cause della crisi di un welfare state universale che aveva garantito "dalla culla alla tomba" una generazione di italiani. Un progressivo assottigliarsi delle tutele, della rete dei servizi e delle garanzie sociali e occupazionali che ha dato l'avvio ad una reazione di nome welfare integrato, un sistema di tipo privatistico che mira a mettere in sinergia l'azione dei singoli e della collettività, dei lavoratori e delle imprese, delle istituzioni e del mondo associativo. Speciale Welfare Index PMI, clicca qui Un sistema che offre ad una società meno garantita l'opportunità di avvalersi di nuovi servizi negli ambiti diversi ma contigui della previdenza complementare, dell'assistenza sanitaria integrativa e del welfare aziendale. Un sistema in evoluzione, presente in Veneto più che altrove in Italia, le cui potenzialità sono ancora parzialmente inesprese. Questo il senso del Veneto Welfare Day, un giornata, quella del prossimo giovedì 11 aprile, dedicata alla promozione degli strumenti, delle soluzioni e dei casi di eccellenza che fanno del Nordest, e del Veneto in particolare, una delle patrie nazionali del welfare complementare. Vai al portale di Veneto Welfare «Tutti ci interroghiamo sulla qualità della nostra vita» spiega l'assessore al Lavoro della Regione Veneto Elena Donnazzan «e immaginare strumenti di welfare non necessariamente a carico della cosa pubblica è oggi fondamentale. In Veneto c'è una tradizione ed una sensibilità su questi temi che è ormai parte della nostra storia ma riteniamo che non sia ancora sufficiente. Per questo abbiamo istituito, in seno a Veneto Lavoro, l'unità operativa Welfare Veneto. Una struttura per promuovere e monitorare previdenza complementare e contrattazione aziendale, servizi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, diritto allo studio sanità integrativa ecc. Un campo vastissimo della cui importanza vogliamo informare cittadini ed imprese così da liberare nuove sinergie a tutela dei singoli, delle comunità e del territorio» VENETO WELFARE Il Welfare integrato anche in Veneto, pure tra le regioni più avanzate del Paese, stenta a decollare. A dirlo sono i numeri degli osservatori in materia di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e welfare aziendale che collocano la regione nelle prime 4 posizioni in tutti e tre gli ambiti, ma con percentuali di penetrazione degli strumenti che non superano mai il rapporto di 2 su 5 tra i veneti occupati. È nel settore dellaprevidenza che il veneto presenta la performance migliore con circa 1 lavoratore su 3 attivo in questo senso (contro una media nazionale, registrata dalla Commissione di Vigilanza sui fondi Pensione, il Covip, intorno al 25%). Una posizione avanzata che si deve anche allo sviluppo del fondo intercategoriale Solidarietà Veneto, sorto

quasi 30 anni fa e oggi forte di oltre 86.400 lavoratori aderenti, 13.000 aziende associate e di un portafoglio gestito superiore a 1,2 miliardi di euro. E se ai vertici della graduatoria nazionale ci sono Trentino Alto Adige e Valle d'Aosta, dove si raggiunge il 40% di adesioni ai fondi pensione, sono i dati relativi all'inversione dei rapporti tra popolazione attiva e pensionati ad avere dato il via ad una serie di iniziative atte ad accelerare il processo di adesione a questo strumento. Una tendenza che secondo l'Istat, vedrà in Veneto (oggi forte di una popolazione di 4,9 milioni di cittadini) nel 2040 circa 2,8 over 65 per ogni giovane under 15 (oggi il rapporto è di 1,7) e mentre il numero degli anziani rispetto alle persone in età lavorativa passerà dai 37 su 100 attuali a 62 su 100. E se la regione Veneto con la legge n. 15 del 18 luglio 2017 ha voluto intervenire sul tema attivando una nuova unità operativa di Veneto Lavoro chiamata Veneto Welfare, (l'art. 55 della L.R. n. 45/2017) nata per la promozione e il monitoraggio degli strumenti di welfare integrato (la dotazione per l'anno in corso è di 400 mila euro), sul piano dei rendimenti tutte le diverse tipologie di fondi attualmente in attività non hanno dato risultati incoraggianti in quest'ultimo anno, pure confermando rese positive nell'arco del decennio 2008 - 2018. La svolta. «La realtà demografica con la quale dobbiamo fare i conti» spiega il consigliere regionale Antonio Guadagnini, padre della legge regionale sul welfare integrato «non lascia margini di discussione. La previdenza integrativa è una necessità. Ma il Veneto è ancora troppo indietro rispetto a realtà come le Province Autonome di Trento e Bolzano. Proprio a quel modello abbiamo cercato di rifarci, pure con dotazioni finanziarie di minore rilevanza, istituendo Veneto Welfare, un'unità operativa che ha il compito di monitorare, dare trasparenza e promuovere l'utilizzo dello strumento nel contempo offrendo strumenti per fornire la cultura finanziaria necessaria ai cittadini per superare le diffidenze legittime nei confronti di un mondo articolato e complesso come quello del Fondi Pensione». Il progetto Pensplan della Regione TAA, [clicca qui](#) Le cifre. E se già giovedì verranno aperti, negli uffici delle associazioni e delle categorie, nei Patronati Fiscali, nei Caf e nei Centri per l'Impiego, oltre 200 Infopoint a disposizione dei cittadini interessati, l'obiettivo della Regione è stimolare le sinergie sul piano territoriale. «La previdenza integrativa può valere potenzialmente 5 miliardi di euro l'anno» continua Guadagnini «di cui, secondo le regole del Covip, Li 10% può essere investito in azioni di sviluppo infrastrutturale del territorio. Uno strumento che il fondo Solidarietà Veneto ha usato per investire negli Hydrobond emessi per la modernizzazione di parte della rete idrica regionale. I criteri di accreditamento dei fondi presso Veneto Welfare prenderanno in considerazione proprio questo aspetto così da stimolare un ritorno, in termini di investimenti, del denaro raccolto sul territorio». Le sinergie. Ma il compito di Veneto Welfare sarà anche quello di promuovere le iniziative di welfare aziendale stimolando quella collaborazione tra sindacati, associazioni di categoria e imprese, necessaria a dare risposta ad un tessuto economico caratterizzato da una presenza preponderante di piccole e piccolissime imprese. Un territorio dove la spesa sanitaria non coperta dal welfare pubblico è superiore del 12% rispetto alla media nazionale (642 euro procapite) e dove l'assistenza sanitaria integrativa copre solo il 27,3% della popolazione (contro il 56,6 della Lombardia e il 39,5% del Lazio). «Dobbiamo tornare al concetto costituzionale di sussidiarietà» conclude il padre della legge regionale sul welfare complementare - «che prevede la positiva interazione tra soggetti diversi (imprese, categorie e sindacati) capaci di superare la conflittualità per il bene comune. Esempi ce ne sono già come San.in.Veneto, l'ente istituito da Confartigianato che, facendo rete tra Pmi, ha potuto garantire ai propri dipendenti prestazioni sanitarie pari a quelle delle grandi imprese». UN'AMORE DI AZIENDA Biblioteche e asili nido aziendali, smart working e

supporto alla maternità, fondi pensione e contributi per le spese mediche e scolastiche, ma pure convenzioni con ristoranti, corsi di wellness, piattaforme di acquisto on line per fare la spesa direttamente dall'ufficio e molto altro ancora. È una lista pressoché infinita quella dei servizi che le migliori imprese venete attive nell'ambito del welfare aziendale offrono ai propri dipendenti ed ai loro familiari. Unventaglio di servizi aggiuntivi che ha visto un incremento considerevole dal 2016 ad oggi, grazie pure ad un sistema normativo che si è attrezzato per incentivare questi strumenti, riducendo le aliquote previste e detassando i valori convertiti in welfare. E tuttavia la logica dell'offerta di un lavoro che implichi anche benessere e riscatto sociale in Veneto ha radici antiche, soprattutto nelle zone a più alta industrializzazione come la pedemontana vicentina. Aree innovative che hanno visto l'impegno di imprenditori e intellettuali come Alessandro Rossi, attivo già nella seconda metà dell'800 nella formazione delle classi popolari e nell'investimento in infrastrutture come asili, scuole e quant'altro. Un impegno condiviso, tra gli altri, con il contemporaneo padovano Leone Wollemborg, fondatore della prima cassa rurale italiana. Un testimone raccolto più tardi, sulle sponde del fiume Agno, da Gaetano Marzotto, patron dell'omonimo gruppo industriale, all'epoca con sede a Valdagno. Negli anni 20 del secolo scorso qui fondò una Città Sociale che, lungi dal fornire ai dipendenti del lanificio semplici alloggi, trasformava il complesso in un città modello fornita di poliambulatori, un reparto di Maternità, un asilo, ma pure teatri, piscine e così via. Una logica bene interpretata dalle parole di un altro veneto, il fondatore nel 1906, del gruppo farmaceutico Zambon Gaetano Zambon. «Una società economicamente libera» scriveva l'imprenditore «per esempio una società capitalistica, può essere moralmente accettabile solo se la ricchezza privata diviene fraternità attraverso opere di bene e benessere collettivo attraverso la creazione di mezzi di produzione, miglioramenti concreti, possibilità lavorative e di vita per gli altri uomini». Una tradizione antica quindi che trova riscontro oggi in un approccio differente, che all'etica antepone concetti economici come quelli di produttività e attrattività delle risorse umane, tanto più strategici nel contesto di un mercato del lavoro la cui polarizzazione implica sempre più una scarsità di competenze ad alto valore aggiunto tecnologico, organizzativo, operativo e quant'altro. Chiari esempi di questo approccio si trovano in alcune realtà che dal Veneto si giocano un ruolo da leader sui mercati globali come Stevanato group, Carel, Luxottica e molte altre che della formazione e del benessere dei dipendenti fanno una voce stabile del proprio bilancio annuale oramai da tempo, peraltro calibrando i servizi offerti in base alle diverse esigenze dei dipendenti. «L'esempio tipico» spiega Paolo Feltrin, politologo e docente di Analisi delle politiche pubbliche all'Università di Trieste «è quello di Luxottica che offre ai propri dipendenti sostegno per l'acquisto di libri di testo dei figli fino alla gratuità, borse di studio a tutti i livelli, campi estivi aziendali, sussidio di assistenza scolastica per inglese e matematica così da rafforzare le competenze delle nuove generazioni, ma pure formazione interna, assistenza sanitaria integrativa, prevenzione sanitaria, flessibilità oraria ecc. Una scelta collegata sia misure destinate ad aumentare la partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale e a ridurre l'assenteismo, incrementando di conseguenza la produttività e soprattutto disponibilità all'impegno. Ovvio che su questi presupposti si preferisce lavorare in Luxottica piuttosto che altrove». Nel frattempo, secondo il Rapporto Welfare Index Pmi 2018 promosso da Generali Italia con la partecipazione delle maggiori associazioni di categoria (Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni**), in Italia raddoppiano in tre anni le imprese "molto attive" nel welfare aziendale (dal 7,2% a 14,3%) mentre oltre il 41% si muove per lo meno in alcuni ambiti. E delle 18 realtà premiate durante l'evento di presentazione del rapporto ben 4 sono venete.

«L'interazione positiva tra corpi intermedi e istituzioni regionali, una delle condizioni favorevoli allo sviluppo di questistrumenti» continua Feltrin «in Veneto è attivo fin dai primi anni che seguirono all'istituzione stessa delle Regioni, negli anni '70, nell'ambito della concertazione e dei tavoli sulle crisi aziendali. Una tradizione che fa ben sperare per lo sviluppo di nuove sinergie anche se la strada è ancora lunga». Ma una ricetta, il docente dell'Università di Trieste ce l'ha. «Come per altre pratiche individuali e comunitarie» spiega Feltrin «si deve rafforzare il valore intrinseco dell'azione attiva anche per il welfare integrato: fare la raccolta differenziata è diventato sinonimo di buona cittadinanza, allo stesso modo ragionare attivamente del proprio futuro pensionistico e di welfare deve diventare caratteristica del bravo lavoratore. Ma anche la territorialità può essere strumento strategico per rafforzare quel sentimento di fiducia che sta alla base di ogni investimento di lungo periodo. Politiche infine di incentivo-disincentivo sono fondamentali per garantire il successo di multicomportamenti, virtuosi di per sé». Qui il caso di studio diventa quello degli 80 euro del Governo Renzi. «Tra 2015 e 2017 gli aderenti ai fondi previdenziali sono cresciuti da 1,9 milioni a 2,8 milioni» continua il politologo «e la scintilla, più o meno consapevole, è stata proprio quella degli 80 euro. Molti lavoratori sulla soglia dei 24 mila euro, per evitare che l'aumento governativo li spostasse sopra la soglia degli aventi diritto, hanno optato per il trasferimento di quella somma alla previdenza integrativa, non calcolata ai fini Irpef, dando così nuovo impulso ai Fondi Pensione». WELFARE DAY Una giornata per fare il punto su di un modello, quello veneto del Welfare integrato, tra i più innovativi del Paese. Giovedì 11 aprile, dalla 9.00 e fino alle 13.00 l'Aula Magna Università IUAV di Venezia nel complesso di Tolentini a Santa Croce, 91 ospiterà il primo Veneto Welfare Day. Un convegno interamente dedicato alla promozione e alle possibili sinergie tra previdenzacomplementare, assistenza sanitaria integrativa e welfare aziendale. Una giornata promossa dalla Regione Veneto tramite l'unità operativa di Veneto Lavoro, la neonata Veneto Welfare, che offrirà ai cittadini ed alle imprese, oltre al convegno veneziano, anche 30 incontri territoriali e 50 unità mobili informative dislocate in tutto il Veneto. Ma la giornata sarà anche l'occasione per l'apertura di oltre 200 infopoint, organizzati da Associazioni di categoria, Sindacati, Patronati e CAF, Università, Scuole, Centri di formazione, Camere di commercio, imprese, Istituti di credito e assicurazioni, che hanno aderito all'iniziativa. Nel frattempo nell'aula Magna dello Iuav di Venezia spetterà al politologo dell'Università di Trieste Paolo Feltrin moderare la prima delle due tavole rotonde della mattinata. "Le sfide della Previdenza Complementare e Sanitaria" questo il titolo di un confronto che vedrà il contributo di eminenti rappresentanti del governo centrale, del mondo accademico e del sistema regionale. Figure del calibro del consigliere economico alla Presidenza del Consiglio dei Ministri Alberto Brambilla, anche presidente del Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali, di Gianfranco Cerea del Dipartimento di Economia e Management dell'Università di Trento di Nicola Alberto De Carlo dell'Università di Padova, di Franco Lorenzon, presidente Solidarietà Veneto, di Franca Maino, Dipartimento Scienze Sociali e Politiche Università degli Studi di Milano, e di Donato Pedron, presidente San.in.Veneto. A seguire la parola sarà data agli imprenditori, in un momento di confronto in cui aziende del calibro del gruppo Marzotto e di Poste Italiane, grandi gruppi assicurativi (UnipolSai) e rappresentanti delle medie imprese manifatturiere del territorio (Berto's e Arket) si confronteranno con enti e organizzazioni (Camera di Commercio di Treviso e Adapt) sugli aspetti pratici e i casi concreti di welfare integrato adottati dalle loro stesse società. Un percorso pensato per offrire i migliori strumenti conoscitivi ad un pubblico di cittadini, mondo delle associazioni e delle imprese. Guida alla previdenza complementare, [clicca qui Guida](#)

all'assistenza sanitaria integrativa, [clicca qui Guida al welfare aziendale](#), [clicca qui Cosa è il welfare collettivo](#), [clicca qui](#)

L'azienda come una famiglia: Deangelis Srl prima classificata al Welfare Index

LINK: <https://www.tusciatimes.eu/lazienda-come-una-famiglia-deangelis-srl-prima-classificata-al-welfare-index/>



L'azienda come una famiglia: Deangelis Srl prima classificata al Welfare Index 9 Aprile 2019
Redazione Notizie dai Comuni GALLESE (Viterbo) - Il segreto sta nella famiglia. Grande, numerosa, allargata. Perché un'azienda ben gestita è come una famiglia, specie se i titolari sono tre fratelli e i lavoratori sono dipendenti con figli. È così che l'azienda Deangelis Srl di Gallese (VT), titolare del marchio Deanocciola, produttrice ed esportatrice di spalmabili a base di cacao e nocciole biologiche di esclusiva provenienza dalla Tuscia. La Deangelis srl si è piazzata al primo posto in occasione del Premio Welfare Index Pmi 2019 categoria artigianato grazie ad iniziative di welfare aziendale e a progetti per la tutela della sicurezza e del benessere dei dipendenti. E' la bella storia di un'impresa artigiana viterbese che ha saputo fare delle politiche di welfare il proprio punto di forza, tanto da ottenere il prestigioso riconoscimento di Confartigianato. Manuela, Rachele e Massimiliano DeAngelis sono tre fratelli, tutti molto giovani, che danno lavoro a trenta dipendenti che realizzano ogni giorno prodotti alimentari di qualità in un ambiente familiare dove si vivono relazioni autentiche. 'L'obiettivo che la nostra azienda si è sempre posta strutturando una politica di welfare condiviso - spiega Rachele, rappresentante legale della Deangelis srl - è soprattutto quello di migliorare la soddisfazione dei dipendenti. In questo senso, sicuramente i nostri collaboratori si rendono conto che la nostra azienda ha un approccio umano e che il clima aziendale è sereno. Tutto ciò aiuta a creare una bella squadra di lavoro affiatata. Siamo una famiglia, tutti insieme'. Deangelis srl ha sviluppato una politica di welfare aziendale attraverso un progetto nato per rispondere alle principali esigenze dei propri collaboratori. 'Considerato l'elevato numero di dipendenti con figli, ci siamo concentrati sul tema della work-life balance, ovvero la capacità di bilanciare in modo equilibrato lavoro e vita privata.- aggiunge Manuela De Angelis, General Manager dell'azienda - Abbiamo scelto la flessibilità oraria e lo smart-working superando la rigidità dell'orario lavorativo. Abbiamo introdotto regole più flessibili rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale con particolare attenzione alle esigenze delle neo-mamme aumentando il livello di engagement dei dipendenti e migliorando la loro retention'. Inoltre, tra le iniziative a supporto della genitorialità, l'impresa del marchio Deanocciola riconosce una settimana di congedo parentale ai neo-papà e una polizza assicurativa integrativa per tutti i dipendenti. Con questi presupposti, Deangelis srl non poteva non piazzarsi sul gradino più alto del podio del Premio Welfare Index Pmi 2019, consegnato nelle mani di Rachele De Angelis lo scorso 26 marzo dal segretario generale di Confartigianato Cesare Fumagalli. 'Pensiamo che la qualità del lavoro sia importante tanto quanto quella dei nostri prodotti - commenta Massimiliano De Angelis - e che la cura delle relazioni interpersonali con clienti e collaboratori sia alla base di ogni business. Il nostro è un team molto affiatato, costruito nel corso degli anni, all'interno del quale ogni persona sa di far

parte di una squadra che ha obiettivi comuni e condivisi. La nostra forza è lavorare in un clima sereno e collaborativo dove ognuno si sente libero di dare il proprio personale contributo alla crescita aziendale e allo sviluppo dei prodotti. Crediamo nel valore delle nostre risorse umane e nella valorizzazione dei talenti perché ci piace scommettere più sulle persone e che sulle strategie'. Deangelis srl ha una lunga tradizione di famiglia, che inizia nei primi anni sessanta con la coltivazione di un piccolo nocciolo alle falde dei Monti Cimini e arriva fino ai giorni nostri con la fondazione dell'azienda e la creazione del marchio Deanocciola, specializzato nella produzione di creme spalmabili biologiche per intolleranti. Questa scelta innovativa, che ha anticipato di molto le future esigenze di migliaia di consumatori, ha fatto sì che nel corso degli anni questa impresa diventasse un vero e proprio punto di riferimento per il mercato vegan e bio. Tutto il ciclo produttivo avviene all'interno del modernissimo stabilimento di produzione di 2000 mq - con 4 linee produttive che permettono di raggiungere quantitativi giornalieri di circa 50.000 unità -, dove operai e tecnici altamente specializzati monitorano continuamente i processi produttivi garantendo i più alti standard qualitativi. Deangelis srl è leader nella realizzazione di prodotti Private Label ed è in grado di creare o riprodurre ricette personalizzate soddisfacendo le richieste di tutti i clienti. L'azienda vanta importanti collaborazioni con i maggiori food brands del settore bio e le più note catene della GDO e del settore HORECA sia in Italia che all'estero. Tutti i processi produttivi aziendali sono intimamente legati alla manualità e all'artigianalità: per questo motivo i De Angelis tengono ad essere considerati industriali artigiani, dato che è proprio grazie a questa peculiarità che riescono a preservare un rapporto più sincero col prodotto finale e con i loro clienti. Welfare Index PMI, promosso da Generali Italia insieme a Confartigianato, Confindustria, Confagricoltura e **Confprofessioni**, per il quarto anno ha analizzato il livello di welfare in 4561 piccole medie imprese italiane di tutte le dimensioni (da meno di 10 fino a 1000 dipendenti) superando nei tre anni le 15mila interviste. Sono state prese in esame 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. Il dato fondamentale emerso nel 2019 è il salto di qualità intervenuto nelle imprese che hanno saputo dotarsi di politiche di welfare come progetto aziendale, con una crescita delle imprese molto attive dal 14,4% al 19,6% (+36%). Welfare Index 2019 mette in evidenza che il welfare aziendale non è solo appannaggio delle grandi imprese, ma in questi anni è riuscito a rompere la barriera dimensionale, diffondendosi anche nelle piccole e microimprese, tra cui la crescita è stata particolarmente veloce, e in questi tre anni la quota delle molto attive è più che raddoppiata.

Medicina generale e zone carenti in Campania. Facciamo chiarezza

LINK: http://www.quotidianosanita.it/campania/articolo.php?articolo_id=72873



seguì quotidianosanita.it Tweet stampa Medicina generale e zone carenti in Campania. Facciamo chiarezza 09 APR - Gentile direttore, si continuano a leggere sulla sua testata segnalazioni di ritardi e difficoltà relative alla pubblicazione delle zone carenti di Medicina Generale nella nostra regione, confrontandole con i tempi di altre regioni senza mai riferire la enorme differenza tra domanda e offerta assolutamente diversa nelle varie regioni di Italia. Basterebbe valutare il numero di domande in media che devono essere istruite per ogni ambito carente pubblicato in Campania, rispetto a quelle spesso riferite della Lombardia, per comprendere che i tempi, assorbiti da una burocrazia che indubbiamente va semplificata, e il personale in campo, considerando le condizioni di blocco delle assunzioni che negli ambiti amministrativi di AASSLL e di una Regione commissariata, siano da considerare nel tema e invece si prova a fare apparire il tema come conseguente solo ad un disinteresse o peggio a un interesse speculativo della stessa categoria della medicina generale. Bisognerebbe, pertanto, sgombrare il campo da posizioni personali di chi in attesa di un trasferimento da altra regione rema acqua al suo mulino, avendo la correttezza di premettere che una assegnazione di zone carenti è legata a dei "tempi tecnici" che vedono responsabilità multiple, complicate da ritardi che nascono da lontano e che rendono ancora più complessa la soluzione, ovvero: - invio dati demografici ed anagrafici dai comuni alle Asl, primo momento di ritardo e nessuno strumento di pressione tra le due amministrazioni rispetto al mancato rispetto delle tempistiche; - estrazioni dati dei sistemi informativi Asl sulle scelte degli Assistiti per medico fuori ambito e/o fuori regione ulteriori ritardi, mancato sincronismo tra le anagrafiche delle AASSLL della regione e delle regioni diverse; - valutazione dei Medici in attività e di quelli in procinto di pensionamento, novità dell'ultimo ACN, chemira a ridurre i tempi anticipando gli inserimenti per i giovani medici ma che si trova in prima applicazione dopo la firma dell'ACN fortemente voluta da FIMMG; - raccolta e invio dei dati ed elaborazione degli stessi da parte delle ASL con conseguente deliberazione delle Direzioni generali. Fin qui, appare evidente che l'ente Regione non è coinvolto..., direttamente..., a parte che nel provvedere a richiedere e sollecitare le specifiche delibere alle Asl..., mentre in applicazione dell'ACN dovrebbero essere queste ultime ad inviarli di propria iniziativa e nei termini di scadenza indicati. Orbene, per amplificare questa tesi del complotto, si sottolineano 4000 disoccupati in Campania per la medicina generale riferendoli ai numeri della graduatoria regionale, mentre ormai l'applicazione dell'ultimo ACN sulle norme, anche queste fortemente volute da FIMMG, per le domande di iscrizione in graduatoria regionale stanno già mostrando che rispetto alle 4000 e più presenze nell'graduatoria dello scorso anno, le domande di quest'anno non arriverebbero a 2000, in un colpo solo sono spariti 2000 disoccupati, sic!!!. Va inoltre sottolineato che sempre grazie alla volontà di FIMMG nel Comitato ex art. 24 dell'ACN della Campania, è anche stato approvato che nella graduatoria sarà visibile se il medico al momento della domanda

stava già svolgendo una attività lavorativa incompatibile con la medicina generale, in modo da differenziare almeno sulla base potenziale chi ha un vero interesse primario all'incarico rispetto a chi invece mantiene solo la posizione in graduatoria come possibilità di scelta secondaria. Di questa seconda selezione non sono ancora disponibili dati, poiché le domande sono ancora in fase istruttoria ma ci aspettiamo che almeno una parte delle 2000 saranno state fatte da medici già occupati, ovvero altri disoccupati in meno ai 4000 più volte strombazzati, sic!!! sic!!! Per quanto riguarda le assegnazioni, come FIMMG ci siamo attivati ormai datempo e scendendo nei particolari: - Anno 2017: trasferimenti tra Regioni e tra Asl già fatti; - Anno 2017 assegnazioni come primo incarico in itinere, con completamento previsto, sembrerebbe e vigileremo perché si rispetti, entro il mese di Maggio e Giugno; La pubblicazione del bando 2018 non può avvenire se non si completa il precedente altrimenti la sovrapposizione di domande degli aventi diritto può creare storture nelle assegnazioni con medici che assegnatari per il 2017 parteciperebbero alle 2018 se rilevano condizioni di carenza a titolo individuale più conveniente essendo nel pieno diritto di fare domanda poiché se si pubblicano prima delle assegnazioni non sarebbero in condizioni di incompatibilità. Stiamo comunque lavorando affinché la pubblicazione 2018 avvenga immediatamente assegnate le precedenti, ergo tra maggio e giugno, pertanto continueremo parallelamente in questi mesi a lavorare sulle AASSLL perché completino i loro adempimenti. La FIMMG è impegnata perché le aspettative dei Medici che attendono la pubblicazione delle zone carenti siano esaudite a breve ma avendo piena conoscenza di procedure di una certa complessità in una regione come la Campania per i motivi suddetti che però non giustificano le polemiche e le iperbole retoriche sui disoccupati e sulla assistenza territoriale campana figlie di una abitudine social rivendicativa tutta italiana in questo periodo che differenzia chi scrive e sbraita via web rispetto a chi lavora e fa tutti i giorni per rappresentare una categoria. Vincenzo Schiavo Consigliere Ordine Medici di Napoli e provincia Vicesegretario Fimmg Campania Vicepresidente **Confprofessioni** Campania 09 aprile 2019

GLI STUDENTI DI MEDICINA ALL'ESTERO SI RACCONTANO SUI SOCIAL

LINK: <http://www.lombardiapress.it/lombardiapress/portale/index.php?com=16564>



GLI STUDENTI DI MEDICINA ALL'ESTERO SI RACCONTANO SUI SOCIAL Un approccio pratico, con tanto spazio per la sperimentazione Un approccio pratico, con tanto spazio per la sperimentazione. Per sentirsi in prima linea, in corsia, già durante gli anni di studio. È questo uno degli aspetti che più ha colpito gli aspiranti medici italiani che in migliaia hanno seguito l'influencer e YouTuber @giulinmedicine nella sua study visit alla Masaryk University di Brno. Un'esperienza che Giulia, studentessa ventitreenne laureata in medicina in Italia, ha affrontato in compagnia di Medior Tutor, realtà specializzata nella formazione universitaria internazionale degli studenti di medicina. Giulia, che con il suo canale YouTube "About Giulia" parla a quasi 60.400 persone e con Instagram si rivolge a 28 mila follower, è volata in Repubblica Ceca per prendere parte alle lezioni della Masaryk University, Ateneo riconosciuto come uno dei 500 migliori al mondo, al 165° posto nel ranking europeo. Ha partecipato così alle lezioni di Istologia ed Embriologia, al seminario di Biochimica e a quello di Anatomia ed anche ad una lezione in ospedale tenuta dal Preside di Facoltà. Il tutto, conoscendo più da vicino gli studenti italiani, trascorrendo con loro una "giornata tipo": dall'ospedale universitario "University Hospital Brno" al "CEITEC" - Central European Institute of Technology, un centro di ricerca all'interno del Campus universitario che si occupa principalmente di scienze della vita, materiali avanzati e nanotecnologie, dall'University Campus Library, in cui sono presenti oltre 600 postazioni dedicate allo studio, fino all'Anatomical Museum con la visita al "Bone Collector", passando per le zone relax. Un tour che Giulia ha condiviso con i suoi follower, che sono rimasti colpiti dall'approccio pratico adottato dall'università, con il coinvolgimento diretto degli studenti in attività laboratoriali e le dissection weeks. Una modalità di insegnamento che, affiancata all'adattata d'aula, consente agli aspiranti medici di mettere alla prova le proprie capacità. Il tutto, con il valore aggiunto dell'apprendimento in lingua straniera. Tantissimi commenti, infatti, sono stati dedicati proprio allo studio in lingua inglese che, se da un lato spaventa, dall'altro affascina riconoscendolo come uno strumento utilissimo per le future prospettive di carriera. «Quando mi hanno proposto di visitare con Medior Tutor la Masaryk University di Brno, non ci ho pensato due volte. La mia è una generazione che ha davanti tante sfide, ma anche tante opportunità e la carriera internazionale è una di queste. Per questo, ho scelto di condividere questa esperienza con i miei follower. Come racconto nel mio profilo Instagram, infatti, credo nel potere dei social media non per influenzare, ma per ispirare chi si relaziona con me e averlo potuto fare su un tema così delicato e importante per il futuro della mia generazione è stato straordinario. Credo siano emersi temi moltosentiti sui quali varrebbe la pena riflettere» - dichiara la YouTuber Giulia. «Studiare all'estero per le ragazze e i ragazzi italiani significa poter costruire le fondamenta per una carriera internazionale. È stato molto stimolante per noi poter

conoscere più a fondo, tramite Giulia, le curiosità, i dubbi, gli interessi di tanti giovani aspiranti medici portandoli, grazie alla grande potenza dei social network, oltre i confini italiani per far scoprire loro più da vicino una realtà che rappresenta sempre di più il futuro della formazione in campo medico-sanitario» - commenta Janina Holesovska, cofounder di Medicor Tutor. **MEDICI ITALIANI ALL'ESTERO** Secondo una ricerca della Commissione Europea, tra il 1997 e il 2017, circa il 70% di tutti i professionisti italiani che hanno trovato un'occupazione all'estero erano medici, dentisti, farmacisti e chimici veterinari. Non solo: secondo il Rapporto 2018 sulle libere professioni di **Confprofessioni**, a livello europeo le professioni infermieristiche si pongono ai vertici della classifica (con circa 160 mila richieste di autorizzazione), seguite da 133 mila medici, 35 mila fisioterapisti, 24 mila dentisti, 13 mila farmacisti e 12 mila chimici veterinari. E anche in Italia l'indice della mobilità è in linea: al primo posto ci sono i medici con circa 12 mila domande di trasferimento permanente, seguiti dagli infermieri (circa 9 mila domande). I Paesi più attrattivi sono: il Regno Unito (scelto dal 32% degli infermieri) e la Svizzera (scelta dal 26% dei medici). **MEDICOR TUTOR** Medicor Tutor è una società che accompagna gli studenti preparandoli a una carriera universitaria in medicina con prospettive internazionali seguendo i ragazzi nella preparazione del test d'ingresso e accompagnandoli durante l'intero percorso di studi con un'assistenza continua e capillare. Ad oggi Medico Tutor segue circa 700 provenienti da tutta Italia che frequentano le Facoltà di Medicina e Odontoiatria presso la Charles University di Praga, la Masaryk University di Brno, l'Universidad Europea de Madrid, la European University Cyprus di Nicosia a Cipro e l'Università Pavol Jozef Safarik di Kosice. Gli iscritti alla Plevan Medical University sono invece tutti in Medicina e alla Universidad Europea de Valencia per la sola facoltà di Odontoiatria. Solo nel 2018 ben 128 studenti (su 139 candidati) hanno superato il test di ingresso o processi di selezione per una di queste

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

