

CONFPROFESSIONI

27 articoli

La Lente

Welfare e pmi: chi fa rete sfrutta meglio l'opportunità

di Rita Querzé

Hanno capito che il treno del welfare va preso in corsa. Perché è un vantaggio per l'azienda oltre che per i dipendenti. Ma sul «come fare» le piccole imprese hanno ancora le idee poco chiare. Questo emerge dal Welfare Index Pmi 2016, indagine condotta da Generali in collaborazione con Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni**. Le pmi intervistate sono state 3.422 (il 60% in più rispetto all'anno precedente). Da notare: quando è stata condotta la ricerca, alla fine dell'anno scorso, non erano ancora in vigore i nuovi incentivi della Stabilità 2016 sui premi di produttività pagati sotto forma di welfare. Nonostante questo, le imprese molto attive sul fronte del welfare aziendale erano già raddoppiate rispetto all'edizione precedente dell'indice, dal 9,8 al 18,3%. Ventidue le piccole imprese premiate per aver adottato iniziative all'avanguardia. Resta comunque un divario tra piccole e grandi aziende. Prendiamo la sanità integrativa: le imprese con meno di dieci dipendenti che utilizzano questo strumento sono il 23,7% mentre la percentuale sale al 72,4% tra le aziende dai 100 ai 250 addetti. Non è solo un tema di risorse e competenze. Solo due aziende su 10 hanno una conoscenza precisa delle regole e degli incentivi del welfare aziendale. Anche sul welfare come sull'export le reti d'impresa possono fare la differenza.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

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



Lavoro

L'INDEX DI GENERALI

Welfare aziendale anche nelle Pmi

Claudio Tucci ▶ pagina 15

ROMA

L'index Generali. Più della metà delle imprese è attiva almeno in tre aree: al primo posto la sanità integrativa

Il welfare conquista anche le Pmi

Sugli incentivi il ministro Poletti assicura sostegno per lo sviluppo

Claudio Tucci

Il welfare aziendale, semplificato e rilanciato dal Jobs act, sta conquistando spazi, anche nelle piccole e medie imprese. Dalla sanità integrativa (il 47% delle pmi ha realizzato almeno una iniziativa - nel 2016 si era fermata al 39%) alla conciliazione vita-lavoro (con orari flessibili e una estensione dei congedi di maternità e paternità) passando per i contributi al territorio e gli incentivi ad hoc su cultura e tempo libero, c'è una crescita "a doppia cifra" delle pmi "molto attive" nel legame salario accessorio-benessere dei dipendenti, salite al 18,3% del totale (contro il 9,8% dello scorso anno).

Certo, i numeri parlano ancora di una realtà che si sta sviluppando gradualmente (a fare la differenza sono maggiori informazioni su regole e benefici fiscali e l'alleanza tra imprese); anche la dimensione aziendale resta determinante nel tasso di iniziative di welfare messe in campo (sulla sanità integrativa,

per esempio, si passa dal 23,7% delle realtà produttive con meno di 10 addetti fino al 72,4% in quelle dai 100 fino ai 250 dipendenti).

La strada è però tracciata: il 40% delle pmi è "attivo" in almeno quattro aree di welfare aziendale; il 58% in tre; e tra le iniziative si conferma «di fondamentale

per integrare le prestazioni del sistema pensionistico a favore del personale.

A richiamare l'attenzione sulle ricadute virtuose dello scambio

salario-produttività è stato il rapporto 2017 «Welfare Index Pmi», promosso da Generali Italia, presentato ieri a Roma all'università Luiss, con la partecipazione del ministro, Giuliano Poletti, e di rappresentanti di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni**.

Lo studio è stato condotto su un campione di 3.422 piccole e medie aziende (il 60% in più rispetto alle 2.140 dell'edizione 2016); ed ha monitorato la crescita del welfare aziendale nei principali settori produttivi: «Le imprese sono sempre più attente al benessere dei dipendenti - ha sottolineato Marco Sesana, country manager e ad di Generali Italia - . Con le confederazioni vogliamo diffondere questa cultura nel Paese, visti i vantaggi che ne derivano per aziende e lavoratori».

D'accordo il presidente della Piccola Industria di Confindustria, Alberto Baban: «L'innovazione, sempre più necessaria oggi nella manifattura, non è solo tec-

nologica, ma è anche sociale. Per questo è importante valorizzare formazione e capitale umano».

L'obiettivo è rispettare le esigenze di imprese, lavoratori e territori (senza burocratizzare il welfare aziendale con modelli predefiniti); e, se possibile, proseguire nella strada di incentivazione: una via, quest'ultima, su cui il ministro Poletti non chiude: «Abbiamo intenzione di continuare a sostenere lo sviluppo e la crescita del welfare aziendale», ha ribadito ieri il titolare del Lavoro.

Del resto le indicazioni sono

chiare: il 50,7% delle pmi intervistate ha detto che le misure di welfare sono state adottate per migliorare la soddisfazione del personale e il clima aziendale; il 16% la fidelizzazione e la produttività del lavoro. E i risultati? Piuttosto incoraggianti considerato che il 71% delle imprese "molto attive" ha dichiarato di aver già ottenuto riscontri positivi (e di attendersi miglioramenti nel lungo periodo).

LA FOTOGRAFIA

18,3%

La crescita del welfare

In un anno le imprese "molto attive" nel welfare aziendale sono quasi raddoppiate (18,3% rispetto al 9,8% del 2016)

35,6%

Sanità integrativa al Nord

La diffusione delle iniziative non cambia da Nord a Sud. La sanità integrativa, per esempio, è stata adottata da almeno una pmi nel 35,6% al Nord, nel 34,3% al Centro, nel 33,5% al Sud

22

Le aziende premiate

A tanto ammontano le pmi che hanno ottenuto le 5W («Welfare Champion») per l'ampio ventaglio di iniziative per il benessere dei lavoratori

L'OBIETTIVO

Sesana (Generali): «Cresce l'attenzione al benessere»
Baban (Confindustria): «Valorizzare formazione e capitale umano»

importanza» la previdenza integrativa: quattro imprese intervistate su 10 hanno infatti dichiarato di aver messo in campo misure



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

Generali: il 18% delle pmi è molto attento al welfare

Le piccole e medie imprese italiane sono sempre più attente al welfare aziendale per il benessere dei dipendenti. Aumentano in particolare le iniziative dedicate a sanità integrativa, conciliazione vita-lavoro o sostegno alla maternità. È quanto emerge dal Rapporto 2017 Welfare Index Pmi, promosso da Generali Italia con la partecipazione di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni** e realizzato da Innovation Team (gruppo Mbs) società guidata da Enea Dallaglio. L'analisi, arrivata alla sua seconda edizione, ha preso in esame un campione di 3.422 pmi con almeno 6 dipendenti (l'anno scorso erano state 2.100) e rivela che il 18,3% delle imprese contattate sono molto attive, con iniziative in almeno 6 aree. Una percentuale raddoppiata rispetto all'anno scorso (9,8%). Ma a muoversi per il welfare aziendale in quest'ultimo anno sono state un po' tutte le imprese. Secondo i dati della ricerca il 58,1% delle imprese è in una fase iniziale rispetto al welfare aziendale (contro il 59,3% del 2016), con interventi fino a tre aree (dalle polizze assicurative alla previdenza integrativa) e il 41,9% (contro il 40,7%) è in una fase attiva, con azioni in almeno quattro aree. «Le aree cresciute di più rispetto al 2016 sono la sanità integrativa, passata dal 39 al 47%, la conciliazione vita-lavoro, dal 22 al 31%», spiega Dallaglio, ma anche «il welfare allargato al territorio, passato dal 15 al 23%, la cultura e il tempo libero dal 3 al 5%. Dati che dimostrano come stia «nascondo una vera economia del welfare» che potrà dare in futuro un contributo importante alla crescita del Paese, aggiunge. Fattore determinante per lo sviluppo del welfare sembra essere la dimensione delle imprese: sulla sanità integrativa, per esempio, sono attive il 23,7% delle imprese con meno di 10 addetti e il 72,4% delle imprese dai 100 ai 250 addetti. Le alleanze e le reti di impresa rappresentano allora la via che permette alle pmi di raggiungere la massa critica per strutturare le iniziative. Il welfare appare d'altronde come una grande opportunità per le imprese, che in oltre il 50% dei casi hanno interesse a migliorare il clima in azienda e aumentare la soddisfazione dei lavoratori; secondario ma da non sottovalutare l'obiettivo della fidelizzazione e della produttività del lavoro (16%). «Il welfare è una priorità strategica per Generali Italia, dalla previdenza complementare alla sanità passando per i benefit flessibili», ha sottolineato l'amministratore delegato Marco Sesana aggiungendo che «questa esperienza viene messa a disposizione delle aziende nostre clienti, in particolare delle pmi». Il ministro del Lavoro, Giuliano Poletti, intervento alla presentazione del welfare index, ha poi reso noto che «il governo andrà avanti con strumenti di defiscalizzazione atti a incentivare il welfare aziendale».

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



Il welfare aziendale è raddoppiato nelle Pmi

PAOLA SCARSI

Le piccole e medie imprese sono sempre più attente al welfare aziendale con l'obiettivo di aumentare il benessere dei dipendenti. Sanità integrativa, conciliazione dei tempi vita-lavoro, sostegno alla maternità, iniziative sul territorio, ma anche attività per il tempo libero e la cultura: sono queste le aree del welfare cresciute più velocemente nell'ultimo anno. Lo conferma il secondo Rapporto «Welfare Index PMI» realizzato da Generali Italia insieme a Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato, **Confprofessioni**. L'indagine è stata effettuata su 3.422 Pmi attive in 5 settori produttivi. Alcune aree sono cresciute in maniera significativa: la sanità integrativa è

passata dal 39% al 47%, la conciliazione vita-lavoro e il supporto alla maternità dal 22% al 31%, le azioni esterne al territorio dal 15% al 23%. Stabile ma sempre molto significativa la previdenza integrativa che si mantiene al 40%.

«Quasi a sorpresa non ci sono differenze sostanziali tra Nord e Sud Italia, ma nelle dimensioni delle imprese: le piccole fanno più fatica e questo dipende dalla cultura, dal management» ha spiegato E-

nea Dallaglio, amministratore delegato di Innovation Team, che ha materialmente effettuato la ricerca. «I fattori più importanti per il successo del

welfare aziendale sono la conoscenza sia di norme che di opportunità, che solo il 24,6% dichiara di avere in maniera precisa, e la disponibilità a fare sistema anche creando alleanze sul territorio, attivate nel 22% dei casi. Molto importante anche la capacità di coinvolgere i dipendenti». Il 50,7% delle Pmi intervistate adotta iniziative di welfare aziendale per migliorare la soddisfazione dei lavoratori e il clima aziendale contro un 16% che parla di

aumentare la fidelizzazione e la produttività del lavoro. Il ministro del Lavoro, Giuliano Poletti, presente all'incontro, ha confermato che il governo

«ha intenzione di continuare a sostenere lo sviluppo e la crescita del welfare aziendale. Lo strumento usato finora – ha aggiunto – è stato quello della defiscalizzazione. Credo che questo sia il terreno sul quale dobbiamo lavorare».

Sono state premiate per le migliori storie di welfare aziendale in ogni singolo settore: per l'industria Sonzogni Camme, Colorificio San Marco e Siropack Italia; per il commercio e servizi Gruppo Società Gas Rimini, Thun Logistics e Consorzio Agrario Adriatico, per l'agricoltura Fungar, Agrimad e Conte Vistarino; per l'artigianato 3C Catene, Gruppo C.I.A. e Sartori Costruzioni; per studi e servizi Professionali Acli Servizi Trentino, Studio Piermassimo Aversano e Studio Tommaso Sila.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il Rapporto

Sempre più sanità integrativa e conciliazione dei tempi vita-lavoro

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



LO STUDIO SU 3.400 REALTÀ PRODUTTIVE

Lo Stato taglia il welfare? Ora ci pensa l'azienda

L'assistenza sociale diventa materia delle trattative private tra i dipendenti e le imprese

Gian Maria De Francesco

Roma Le crescenti spese per pensioni, assistenza e sanità hanno ridotto all'osso gli spazi per il welfare nel bilancio pubblico. Ecco, quindi, che nell'universo delle imprese si è aperta una nuovo spazio di contrattazione che riguarda proprio quel welfare cui lo stato non può far fronte. È quanto emerge dal secondo rapporto «Welfare Index Pmi» curato da Innovation Team per Generali Italia su un campione di oltre 3.400 aziende rappresentative di tutti i cinque settori produttivi (agricoltura, industria, commercio, artigianato e professioni) grazie alla collaborazione di Confindustria, Confartigianato, Confagricoltura e **Confprofessioni**.

La ricerca ha monitorato le iniziative delle imprese in dodici aree (dalla previdenza integrativa alla sanità integrativa fino all'assistenza e alla cultura) evidenziando una sostanziale stabilità (58,1% del campione) di coloro che offrono almeno tre delle dodici possibili alternative nella contrattazione di secondo livello, mentre sono raddoppiate (dal 9,8 al 18,3%) quelle

che integrano i benefit con almeno sei piani di welfare. Le aree che sono cresciute di più rispetto all'indagine del 2016 sono la sanità integrativa (dal 39 al 47%), la conciliazione vita-lavoro (dal 22 al 31%), tramite flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro e il welfare territoriale (dal 15 al 23%), ossia l'erogazione di contributi al volontariato e ai centri ricreativi.

La diffusione territoriale delle iniziative non cambia tra Nord, Centro e Sud, ma in base alle dimensioni delle imprese. Si passa, infatti, dal 23,7% delle imprese con meno di 10 addetti, fino al 72,4% delle imprese dai 100 fino al 250 addetti. Questo significa che le pmi hanno il problema di come strutturare il welfare aziendale non solo a livello di risorse, ma anche di competenze interne.

«Abbiamo intenzione di continuare a sostenere lo sviluppo e la crescita del welfare aziendale perché è uno degli elementi che incrocia il tema della produttività e di come una singola im-

presa dia valore ai risultati che essa stessa produce», ha commentato il ministro del Lavoro, Giuliano Poletti presente alla presentazione del rapporto. Poco più di un terzo del campione ha

infatti dichiarato di aver recuperato i costi dell'investimento sostenuto tramite la defiscalizzazione stessa. Gli sgravi fiscali introdotti dalle ultime due leggi di Bilancio hanno, infatti, facilitato l'adozione dei piani anche se la ricerca ha evidenziato che oltre a metà delle imprese lo utilizza come strumento per migliorare le relazioni industriali più che come incentivo. Il country manager e ad di Generali Italia, Marco Sesana, ha invece evidenziato che «l'obiettivo principale dell'iniziativa è diffondere la cultura del welfare aziendale come strumento chiave per la crescita, partendo proprio dall'esperienza di Generali con i suoi 14mila dipendenti». La compagnia assicurativa triestina ha lanciato il proprio piano interno di previdenza integrativa cinquant'anni fa.

I numeri

58,1%

La percentuale di aziende che offrono almeno tre delle dodici possibili alternative di welfare nella contrattazione di secondo livello

18,3%

Le imprese che integrano i benefit con almeno sei piani di welfare nelle contrattazioni di secondo livello: il dato è raddoppiato in un anno

47%

L'area di welfare che è cresciuta di più rispetto all'indagine del 2016 è la sanità integrativa, passata dal 39 al 47%

presa dia valore ai risultati che essa stessa produce», ha commentato il ministro del Lavoro, Giuliano Poletti presente alla presentazione del rapporto. Poco più di un terzo del campione ha



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

IN BREVE

TELECOM

**L'AD CATTANEO STOPPA
L'IDEA MONTEZEMOLO:
«BENE SE RESTA RECCHI»**

«Se rimane Recchi sono contento, perchè non dovrei esserlo?». Lad di Telecom Italia Flavio Cattaneo si è espresso così sulle indiscrezioni che vogliono Luca Cordero di Montezemolo tra i candidati alla presidenza del gruppo di tlc. «Mi pare che Montezemolo abbia smentito, no?», ha detto a margine di un'audizione al Senato. «Più di 600 milioni sono stati recuperati in nove mesi, senza licenziare nessuno», ha poi affermato Cattaneo, sottolineando che l'azienda è intervenuta «sulle inefficienze». L'Ad ha spiegato che è partita la ricerca di un partner per la newco per creare la rete nelle aree bianche, aggiungendo che ci sono «molti candidati».

LO STUDIO

**RADDOPPIA IL NUMERO
DI PMI MOLTO ATTENTE
AL WELFARE AZIENDALE**

Le piccole e medie imprese sono sempre più attente al welfare aziendale con l'obiettivo di aumentare il benessere dei dipendenti. Sanità integrativa, conciliazione dei tempi vita-lavoro, sostegno alla maternità, iniziative sul territorio, ma anche attività per il tempo libero e la cultura: sono queste le aree del welfare cresciute più velocemente nell'ultimo anno. È quanto rileva il rapporto «Welfare Index Pmi», promosso da Generali Italia con la partecipazione di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni**. In particolare, le imprese molto attive, che attuano iniziative in almeno sei aree, sono quasi raddoppiate: 18,3% del totale rispetto al 9,8% del 2016.

BANCHE

**POPOLARE DI VICENZA,
PERDITA DI 1,9 MILIARDI
NEL BILANCIO DEL 2016**

La Banca popolare di Vicenza chiude il 2016 con una maxi-perdita di 1,9 miliardi. Lo ha comunicato l'istituto di credito dopo il consiglio di amministrazione sul bilancio. Sul risultato negativo hanno influito 1,078 miliardi di «rettifiche di valore su crediti che rafforzano ulteriormente i livelli di copertura». All'offerta di transazione, sottolinea la banca, «rivolta a larga parte della base sociale della banca (circa 94mila azionisti)» hanno aderito «66.712 azionisti (pari al 71,9% del totale), portatori del 68,7% delle azioni comprese nel perimetro dell'offerta». L'offerta transattiva di Veneto Banca ha invece visto adesioni pari al 68,2% delle azioni rientranti nel perimetro dell'offerta.

MADE IN ITALY

NUOVA FEDERAZIONE

**DI MODA E TESSILE:
VALE CIRCA 88 MILIARDI**

Nasce Confindustria Moda, la nuova federazione della moda, tessile e accessorio che rappresenta oltre 67mila imprese del Made in Italy, che generano un fatturato di oltre 88 miliardi di euro e danno lavoro a circa 580mila lavoratori, con una quota di export sul fatturato del 62%, tra i settori con il miglior surplus nella bilancia commerciale italiana. Confindustria Moda raggruppa le imprese associate a Smi (Sistema Moda Italia) e a Fiam (Federazione italiana dell'accessorio moda e persona), che a sua volta riunisce gli occhiali di Anfao, Asso calzaturifici, Federorafi e le associazioni Pellettieri e Pellicceria. Claudio Marenzi è stato eletto primo presidente.

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



La mappa del welfare nelle Pmi

Il rapporto presentato da Generali Italia: una indagine su 3.422 aziende italiane

ROMA

Le piccole e medie imprese sono sempre più attente al welfare aziendale e accelerano le iniziative a favore della sanità integrativa e della conciliazione vita-lavoro, tenendo comunque come punto fermo la previdenza integrativa. È quanto emerge dal Rapporto 2017 - Welfare Index Pmi, promosso da Generali Italia con la partecipazione delle maggiori confederazioni italiane (Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni**), che per il secondo anno ha analizzato il

livello di welfare in 3.422 Pmi italiane (+60% rispetto al 2016). In base allo studio, che ha monitorato dodici aree del welfare, le aziende molto attive che attuano iniziative in almeno sei aree, sono quasi raddoppiate, salendo al 18,3% del totale dal 9,8% del 2016.

L'area che ha segnato la maggiore crescita è la sanità integrativa (47% delle Pmi ha realizzato almeno un'iniziativa dal 39% del 2016), seguita dalla conciliazione vita-lavoro (31% aziende attive dal 22%), dal welfare allargato al territorio (23% dal 15%) e dalla cultura, ricrea-

zione e tempo libero (5% dal 3%). Tra le altre aree rimane stabile, ma di fondamentale importanza, la previdenza integrativa: il 40% delle imprese intervistate ha dichiarato di avere attuato iniziative per integrare le prestazioni del sistema pensionistico a favore dei propri dipendenti. L'indagine evidenzia che la maggior parte delle Pmi sta ancora muovendo i primi passi nel welfare aziendale: il 58% ha iniziative in non più di tre aree.

In base al rapporto realizzato da Generali Italia guidata dal Country manager Marco Sesa-

na, l'area geografica non è significativa ai fini della diffusione del welfare aziendale tra le Pmi, mentre è determinante la dimensione delle imprese. La diffusione territoriale delle iniziative in effetti non cambia tra Nord, Centro e Sud. Ad esempio, la sanità integrativa è stata adottata da almeno una Pmi nel 35,6% a Nord, nel 34,3% al Centro e nel 33,5% al Sud. Se si considerano invece le dimensioni aziendali, restando alla sanità integrativa, si passa dal 23,7% delle imprese con meno di 10 addetti al 72,4% delle imprese con 100-250 addetti.

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



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

Welfare targato Conte Vistarino

Iniziative per aiutare i dipendenti: l'azienda di Rocca de' Giorgi premiata a Roma

► ROCCA DE' GIORGI

Un pulmino gratuito per portare i figli a scuola o all'asilo. Questo è solo uno dei servizi che l'azienda agricola Conte Vistarino offre ai suoi dipendenti. Un'attenzione per i lavoratori che è valsa all'azienda il terzo posto nazionale nel settore agricoltura del «Welfare index piccole medie aziende», promosso da Generali Italia, Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato, **Confprofessioni** e presidenza del Consiglio, per valorizzare le politiche di welfare aziendale. Il premio è stato consegnato all'uni-

versità Luiss di Roma. «Sono ormai diversi anni che abbiamo investito notevolmente nella creazione delle condizioni migliori di lavoro per dipendenti e collaboratori - spiega Guido Vivarelli, che guida l'azienda con la moglie Ottavia Vistarino -. Siamo molto soddisfatti di questo riconoscimento, che è un'iniziativa di grandissima civiltà e cultura e che crea un'unità di squadra che va al di là dell'aspetto economico. Speriamo di essere una minoranza trainante anche perché in futuro ci saranno importanti investimenti nella nostra azienda in questo senso». (o.m.)



La contessa Ottavia Giorgi Vistarino in azienda



■ **FOCUS** Piccole e medie imprese attente ai lavoratori

Regali a Natale e orario flessibile cresce il welfare aziendale

ROMA - Tra buoni benzina, formazione e flessibilità d'orario, le piccole e medie imprese italiane sono sempre più attente al benessere dei loro dipendenti. Lo sostiene il Rapporto 2017 "Welfare Index Pmi", presentato ieri all'università Luiss, alla presenza del ministro Giuliano Poletti, responsabile per Lavoro e Politiche sociali. All'evento sono stati premiati gli esempi più virtuosi di welfare aziendale.

Al primo posto c'è Sonzogni Camme, che si occupa di sistemi tecnologici per l'industria meccanica. L'azienda «è molto attenta alle esigenze pratiche dei propri collaboratori - spiega il rapporto - garantisce un'ampia flessibilità degli orari di lavoro, oltre che una gestione quasi personalizzata a fronte di particolari esigenze». Tra le altre misure adottate dalla Sonzogni, attiva in provincia di Bergamo, ci sono anche l'erogazione del Tfr oltre il limite stabilito dalla legge e un cospicuo contributo per l'utilizzo della mensa aziendale.

Al secondo posto c'è il Colorificio San Marco. Terza classificata è Siropack Italia, che opera nel packaging. Quest'anno i suoi impiegati, a Cesenatico, potranno seguire corsi di lingua straniera e riceveranno buoni benzina. È anche in corso una trattativa con palestre e scuole materne nel

perimetro della nuova sede. L'anno scorso, a Natale, i lavoratori hanno ricevuto buoni da spendere per acquisti. Quest'ultima tradizione è parecchio diffusa in Francia, mentre in Italia deve ancora prendere piede.

Il rapporto 2017 "Welfare Index Pmi", promosso da Generali Italia con la partecipazione delle principali confederazioni italiane (Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni**), ha analizzato un campione di 3.422 imprese. Il documento ha monitorato iniziative aziendali in dodici aree: previdenza integrativa, sanità integrativa, servizi di assistenza, polizze assicurative, conciliazione vita-lavoro, sostegno economico, formazione, cultura e tempo libero, sostegno ai soggetti deboli, sicurezza e prevenzione, welfare allargato al territorio e alle comunità.

Le protagoniste della crescita sono state le imprese già attive, cioè quelle che avevano avviato piani di welfare aziendale anche negli anni precedenti. Non c'è una diversità significativa a livello geografico: la diffusione territoriale delle iniziative non cambia tra Nord, Centro e Sud. Quello che differenzia molto il tasso di intensità del welfare è invece la dimensione aziendale.

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



■ FOCUS Piccole e medie imprese attente ai lavoratori Regali a Natale e orario flessibile cresce il welfare aziendale

ROMA - Tra buoni benzina, formazione e flessibilità d'orario, le piccole e medie imprese italiane sono sempre più attente al benessere dei loro dipendenti. Lo sostiene il Rapporto 2017 "Welfare Index Pmi", presentato ieri all'università Luiss, alla presenza del ministro Giuliano Poletti, responsabile per Lavoro e Politiche sociali. All'evento sono stati premiati gli esempi più virtuosi di welfare aziendale.

Al primo posto c'è Sonzogni Camme, che si occupa di sistemi tecnologici per l'industria meccanica. L'azienda «è molto attenta alle esigenze pratiche dei propri collaboratori - spiega il rapporto - garantisce un'ampia flessibilità degli orari di lavoro, oltre che una gestione quasi personalizzata a fronte di particolari esigenze». Tra le altre misure adottate dalla Sonzogni, attiva in provincia di Bergamo, ci sono anche l'erogazione del Tfr oltre il limite stabilito dalla legge e un cospicuo contributo per l'utilizzo della mensa aziendale.

Al secondo posto c'è il Colorificio San Marco. Terza classificata è Siropack Italia, che opera nel packaging. Quest'anno i suoi impiegati, a Cesenatico, potranno seguire corsi di lingua straniera e riceveranno buoni benzina. È anche in corso una trattativa con palestre e scuole materne nel

perimetro della nuova sede. L'anno scorso, a Natale, i lavoratori hanno ricevuto buoni da spendere per acquisti. Quest'ultima tradizione è parecchio diffusa in Francia, mentre in Italia deve ancora prendere piede.

Il rapporto 2017 "Welfare Index Pmi", promosso da Generali Italia con la partecipazione delle principali confederazioni italiane (Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e Confprofessioni), ha analizzato un campione di 3.422 imprese. Il documento ha monitorato iniziative aziendali in dodici aree: previdenza integrativa, sanità integrativa, servizi di assistenza, polizze assicurative, conciliazione vita-lavoro, sostegno economico, formazione, cultura e tempo libero, sostegno ai soggetti deboli, sicurezza e prevenzione, welfare allargato al territorio e alle comunità.

Le protagoniste della crescita sono state le imprese già attive, cioè quelle che avevano avviato piani di welfare aziendale anche negli anni precedenti. Non c'è una diversità significativa a livello geografico: la diffusione territoriale delle iniziative non cambia tra Nord, Centro e Sud. Quello che differenzia molto il tasso di intensità del welfare è invece la dimensione aziendale.

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



■ **FOCUS** Piccole e medie imprese attente ai lavoratori

Regali a Natale e orario flessibile cresce il welfare aziendale

ROMA - Tra buoni benzina, formazione e flessibilità d'orario, le piccole e medie imprese italiane sono sempre più attente al benessere dei loro dipendenti. Lo sostiene il Rapporto 2017 "Welfare Index Pmi", presentato ieri all'università Luiss, alla presenza del ministro Giuliano Poletti, responsabile per Lavoro e Politiche sociali. All'evento sono stati premiati gli esempi più virtuosi di welfare aziendale.

Al primo posto c'è Sonzogni Camme, che si occupa di sistemi tecnologici per l'industria meccanica. L'azienda «è molto attenta alle esigenze pratiche dei propri collaboratori - spiega il rapporto - garantisce un'ampia flessibilità degli orari di lavoro, oltre che una gestione quasi personalizzata a fronte di particolari esigenze». Tra le altre misure adottate dalla Sonzogni, attiva in provincia di Bergamo, ci sono anche l'erogazione del Tfr oltre il limite stabilito dalla legge e un cospicuo contributo per l'utilizzo della mensa aziendale.

Al secondo posto c'è il Colorificio San Marco. Terza classificata è Siropack Italia, che opera nel packaging. Quest'anno i suoi impiegati, a Cesenatico, potranno seguire corsi di lingua straniera e riceveranno buoni benzina. È anche in corso una trattativa con palestre e scuole materne nel

perimetro della nuova sede. L'anno scorso, a Natale, i lavoratori hanno ricevuto buoni da spendere per acquisti. Quest'ultima tradizione è parecchio diffusa in Francia, mentre in Italia deve ancora prendere piede.

Il rapporto 2017 "Welfare Index Pmi", promosso da Generali Italia con la partecipazione delle principali confederazioni italiane (Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni**), ha analizzato un campione di 3.422 imprese. Il documento ha monitorato iniziative aziendali in dodici aree: previdenza integrativa, sanità integrativa, servizi di assistenza, polizze assicurative, conciliazione vita-lavoro, sostegno economico, formazione, cultura e tempo libero, sostegno ai soggetti deboli, sicurezza e prevenzione, welfare allargato al territorio e alle comunità.

Le protagoniste della crescita sono state le imprese già attive, cioè quelle che avevano avviato piani di welfare aziendale anche negli anni precedenti. Non c'è una diversità significativa a livello geografico: la diffusione territoriale delle iniziative non cambia tra Nord, Centro e Sud. Quello che differenzia molto il tasso di intensità del welfare è invece la dimensione aziendale.

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



In un anno raddoppiate le pmi molto attive nel welfare

LINK: http://www.italiaoggi.it/news/dettaglio_news.asp?id=201703281531504267&chkAgenzie=ITALIAOGGI&titolo=In un anno raddoppiate le pmi molto atti...

WELFARE INDEX PMI

TempoReale In un anno raddoppiate le pmi molto attive nel welfare In un anno le piccole e medie imprese molto attive nel welfare aziendale sono raddoppiate e sono ormai il 18,3% del totale rispetto al 9,8% del 2016. Sanità integrativa, conciliazione dei tempi vita-lavoro, sostegno alla maternità, iniziative sul territorio, ma anche attività per il tempo libero e la cultura sono le aree cresciute più velocemente. E' quanto rileva il rapporto "Welfare Index Pmi", promosso da Generali Italia con la partecipazione di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni**) e presentato oggi a Roma. Per il secondo anno, lo studio ha analizzato il livello di welfare in 3.422 pmi su circa 600 mila imprese di riferimento. I fattori chiave per la futura crescita del welfare nelle Pmi, sottolinea il rapporto, sono la conoscenza di norme, incentivi e strumenti del welfare aziendale, insieme con la possibilità di aggregarsi in rete di impresa. "Il welfare aziendale è una priorità strategica per Generali Italia, innanzitutto per i nostri oltre 14 mila dipendenti, per i quali nel tempo abbiamo costruito un' articolata serie di servizi, dalla previdenza complementare alla sanità integrativa, ai flexible benefits - ha detto Marco Sesana, country manager e amministratore delegato di Generali Italia - un' esperienza che mettiamo a disposizione di tutte le aziende nostre clienti, in particolare le piccole e medie imprese, grazie alla presenza capillare della nostra rete sul territorio. Welfare Index Pmi costituisce la naturale evoluzione di questo modello, poiché si propone, in collaborazione con le Confederazioni, di diffondere questa cultura nel nostro paese, con i numerosi vantaggi che ne derivano per l'impresa e i lavoratori". Welfare Index Pmi ha monitorato le iniziative delle imprese in 12 aree: previdenza integrativa, sanità integrativa, servizi di assistenza, polizze assicurative, conciliazione vita-lavoro, sostegno economico, formazione, cultura e tempo libero, sostegno ai soggetti deboli, sicurezza e prevenzione, welfare allargato al territorio e alle comunità. Le protagoniste della crescita sono state le imprese già attive, cioè quelle che avevano avviato piani di welfare aziendale anche negli anni precedenti. In particolare, le imprese molto attive, che attuano iniziative in almeno sei aree, sono quasi raddoppiate: 18,3% del totale rispetto al 9,8% del 2016. Le aree che sono cresciute di più rispetto allo scorso anno sono la sanità integrativa (il 47% delle pmi ha realizzato almeno un' iniziativa rispetto al 39% del 2016); la conciliazione vita-lavoro (31% aziende attive rispetto al 22%) con iniziative di flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro (lavoro a distanza, estensione congedi maternità e paternità); welfare allargato al territorio (23% aziende attive rispetto al 15%) dove spiccano i contributi alle comunità locali per attività di volontariato e centri ricreativi, che le Pmi hanno un forte legame con il loro territorio; cultura, ricreazione e tempo libero (5% delle aziende attive rispetto al 3%) con incentivi per i dipendenti per eventi culturali e tempo libero (convenzioni con palestre, abbonamenti o biglietti per cinema e spettacoli, formazione extraprofessionale - musica, teatro, fotografia). Tra le altre aree rimane stabile, ma di fondamentale importanza, la previdenza integrativa: il 40% delle imprese intervistate ha dichiarato di avere attuato iniziative per integrare le prestazioni del sistema pensionistico a favore dei propri dipendenti. Tuttavia, l'indagine evidenzia che la maggior parte delle pmi sta ancora muovendo i primi passi nel welfare aziendale: il 58% ha iniziative in non più di tre aree, a dimostrazione che il welfare aziendale si sta sviluppando in modo graduale.

Generali presenta il Welfare Index PMI: welfare aziendale motore di crescita

LINK: <http://www.affaritaliani.it/economia/generali-presenta-il-welfare-index-pmi-welfare-aziendale-motore-di-crescita-471048.html>



Home > Economia > Generali presenta il Welfare Index PMI: welfare aziendale motore di crescita Martedì, 28 marzo 2017 - 15:01:00 Generali presenta il Welfare Index PMI: welfare aziendale motore di crescita

Generali ha presentato a Roma il Rapporto Welfare Index PMI, prima mappatura sistematica della diffusione del Welfare aziendale strumento chiave per la crescita Marco Sesana, Country Manager e Amministratore delegato di Generali Italia, alla presentazione del Rapporto Welfare Index PMI alla Luiss di Roma. Generali presenta il Welfare Index PMI: cresce il welfare aziendale, motore di crescita Generali ha presentato a Roma la seconda edizione del Rapporto Welfare Index PMI, prima mappatura sistematica della diffusione del Welfare aziendale. Significativo lo slogan: il Welfare Aziendale fa crescere l'impresa, corroborato dai dati secondo i quali il 71% delle imprese molto attive (in almeno 6 aree) ha dichiarato di aver già ottenuto risultati positivi in tema di welfare aziendale e di attendersi ulteriori miglioramenti nel lungo periodo. Scopo del progetto è diffondere la cultura del welfare aziendale come leva di crescita per le piccole e medie imprese, che rappresentano l'80% della forza lavoro del Paese. Il Rapporto è promosso da Generali Italia, con la partecipazione delle maggiori confederazioni italiane: Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni**. Questa seconda edizione ha visto il coinvolgimento di oltre 3.400 aziende, il 60% in più del 2016. La ricerca, condotta da Innovation Team, quest'anno si è allargata ai cinque settori produttivi - agricoltura, industria, artigianato, commercio e servizi, studi e servizi professionali - e al terzo settore.

Generali presenta il Welfare Index PMI: welfare aziendale motore di crescita. Le parole di Marco Sesana, Country Manager e Amministratore delegato di Generali Italia "Mi capita di sentire dei nostri dipendenti dire "noi in Generali". Quando un dipendente dice "noi", dice tanto. Il welfare aziendale è uno degli strumenti fondamentali per poter far dire sempre di più "noi" a tutti i dipendenti. Il welfare aziendale è una priorità strategica per Generali Italia, innanzitutto per i nostri oltre 14 mila dipendenti, per i quali nel tempo abbiamo costruito un'articolata serie di servizi, dalla previdenza complementare alla sanità integrativa, ai flexible benefits. Un'esperienza che mettiamo a disposizione di tutte le aziende nostre clienti, in particolare le piccole e medie imprese, grazie alla presenza capillare della nostra rete sul territorio. L'Italia è fatta di piccole medie imprese e l'iniziativa Welfare Index PMI vuole diffondere in loro e, quindi, nel Paese, la cultura del welfare aziendale: uno strumento chiave per la crescita. Siamo molto lieti che un numero sempre maggiore di imprese aderisca a Welfare Index PMI per valutare il proprio livello di welfare. Un risultato importante che è stato possibile solo grazie alla partecipazione attiva di tanti attori, come le imprese, le confederazioni e le istituzioni", ha dichiarato Marco Sesana, Country Manager e Amministratore delegato di Generali Italia. VIDEO - MARCO SESANA, COUNTRY MANAGER E AMMINISTRATORE DELEGATO DI GENERALI ITALIA: L'IMPORTANZA DEL "NOI" IN AZIENDA

Generali presenta il Welfare Index PMI: welfare aziendale motore di crescita. Le parole di Alberto Baban, Presidente della Piccola Industria di Confindustria "È molto importante che in un'epoca di grande innovazione tecnologia si parli di benessere dei dipendenti. L'impresa che vince non investe solo in tecnologia ma anche in capitale umano, e l'innovazione sociale è un grande elemento che può

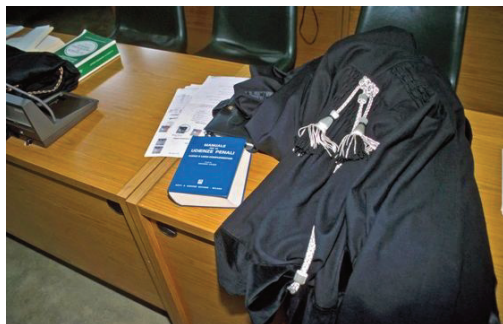
distinguere le nostre imprese anche in futuro. Il welfare pubblico è un pilastro della nostra società ma se viene integrato con i sistemi privati può crescere in efficienza ed efficacia. In questo contesto le pmi, che sono piccole comunità formate dall'imprenditore e dai suoi collaboratori, possono diventare i principali attori della trasformazione sociale del modello economico e della distribuzione del benessere. Iniziative come quella del Welfare Index PMI sono fondamentali per aiutarci a cogliere questa sfida favorendo sul piano culturale l'avvicinamento delle piccole e medie imprese al concetto di welfare come elemento di competitività. Non dobbiamo dimenticare, infatti, che migliorare il welfare in azienda aiuta anche la produttività" ha detto Alberto Baban, Presidente della Piccola Industria di Confindustria. VIDEO - ALBERO BABAN, PRESIDENTE DELLA PICCOLA INDUSTRIA DI CONFINDUSTRIA: IL WELFARE AZIENDALE SIGNIFICA ANCHE CRESCITA

Generali presenta il Welfare Index PMI: welfare aziendale motore di crescita. Le parole di Mario Guidi, Presidente di Confagricoltura "L'agricoltura ha una storia consolidata di welfare. Ha sempre svolto una funzione sociale a vantaggio della collettività, in particolare dei propri dipendenti, favorendo l'inserimento dei lavoratori nel contesto aziendale e migliorando la loro qualità di vita attraverso la creazione di alloggi, scuole, punti di aggregazione e, soprattutto, fornendo assistenza in campo sanitario. Oggi la strada intrapresa dalle aziende agricole verso il più ampio concetto di sostenibilità - ambientale, economica e sociale - porta ad un sempre maggiore impegno in questa direzione. Non è un caso che oggi esista una realtà consolidata fatta da migliaia di imprese agricole impegnate in Agricoltura Sociale, a cui Confagricoltura guarda con particolare attenzione. Dal Welfare Index Pmi e dalle esperienze di altri settori contiamo di trarre idee ed elementi di progettualità utili per tutte le nostre imprese" dice Mario Guidi, Presidente di Confagricoltura. Generali presenta il Welfare Index PMI: welfare aziendale motore di crescita. Le parole di Cesare Fumagalli, Segretario Generale di Confartigianato Imprese "Confartigianato ha una consolidata esperienza trentennale nella gestione del welfare, attraverso la bilateralità, nell'interesse dei nostri imprenditori, dei loro dipendenti e delle famiglie. Abbiamo quindi aderito all'iniziativa Welfare Index PMI perché consideriamo il welfare aziendale uno strumento che consente agli imprenditori di costruire risposte efficaci e su misura in materia di previdenza, sanità, istruzione e formazione, opportunità di lavoro, conciliazione tra tempo lavorativo e vita privata, pari opportunità, cultura e tempo libero, iniziative a beneficio del territorio e della comunità. Le esigenze di welfare devono rispondere alle esigenze delle persone e dei territori. Non bisogna dunque standardizzare, per venire incontro anche al settore dell'artigianato che ha una storia antica, a chi fa lavoro e ai suoi collaboratori" ha affermato Cesare Fumagalli, Segretario Generale di Confartigianato Imprese. VIDEO - CESARE FUMAGALLI, SEGRETARIO GENERALE DI CONFARTIGIANATO IMPRESE

Generali presenta il Welfare Index PMI: welfare aziendale motore di crescita. Le parole di Gaetano Stella, Presidente di **Confprofessioni** "Quello degli studi professionali è un sistema molto polverizzato, dove c'è una grande mobilità. Abbiamo la necessità di fermare il dipendente, e per fidelizzarlo abbiamo puntato sulla contrattazione collettiva introducendo l'assistenza sanitaria integrativa. Da oltre dieci anni siamo impegnati a promuovere la cultura del welfare all'interno degli studi professionali, perché siamo fermamente convinti del suo valore per la crescita del capitale umano e dell'innovazione sociale. Abbiamo accolto con vivo interesse l'iniziativa promossa da Generali e siamo pronti a sostenerla sia all'interno degli studi, ma anche delle Pmi. Crediamo infatti che i professionisti, nel loro ruolo di intermediari qualificati, possano svolgere una funzione fondamentale per diffondere la cultura del welfare nelle imprese" dice Gaetano Stella, Presidente di **Confprofessioni**.

Se gli avvocati diventano «sans papier»

LINK: <http://www.rassegna.it/articoli/se-gli-avvocati-diventano-sans-papier>



Se gli avvocati diventano «sans papier» di Stefano Iucci 28 marzo 2017 ore 14.18 Un quarto delle toghe lo scorso anno ha guadagnato meno di 1.000 euro al mese. Sono i più giovani: lavorano nei grandi studi formalmente come autonomi, ma di fatto alla completa dipendenza del titolare. Un'inchiesta di Rassegna e Radioarticolo1 Foto di © Fabio Fiorani/Sintesi Poveri avvocati. Una delle professioni tradizionalmente più gettonate, via di fuga classica dalle "pastaie" di molto lavoro dipendente in Italia - con i suoi stipendi mediamente bassi e la subordinazione a un capo - segna il passo e si adegua ai tempi di una crisi che sembra non risparmiare più nessuno. Gli ultimi dati disponibili, infatti, ci dicono che, a fronte di un 5 per cento di professionisti che guadagnano la metà dell'intero fatturato prodotto dalla categoria, esiste una stragrande percentuale di avvocati che si barcamena con redditi piuttosto bassi. Un quarto delle toghe italiane lo scorso anno ha dichiarato meno di 1.000 euro al mese. Su 240.000 iscritti all'ordine, in 60.000 dunque non guadagnano più di 10.000 euro l'anno e 40.000 sono fermi a 20.000. Insomma: il 7,5 per cento più ricco (16.000 persone su 235.000) si accaparra da solo 3,9 miliardi di euro. Non meravigliano dunque i dati che vedono l'appello di questa professione ridursi progressivamente negli anni: se nel 2008 i nuovi iscritti all'albo erano 14.237, nel 2005 sono diventati 9.445, con un calo del 33 per cento. Come è stato possibile arrivare a questa situazione? Le spiegazioni classiche - ci sono troppi avvocati - non convincono. Nella realtà la situazione è più complessa: molti di questi professionisti (in particolare i più giovani e quelli a basso reddito) lavorano in mono-committenza in grandi studi legali, soprattutto nelle città. Sono, cioè, solo formalmente lavoratori autonomi ma, di fatto, galoppiano tutto il giorno per i grandi avvocati a fronte di paghe misere: nel settore vengono chiamati sans papier. Per questo la Cgil, insieme ad alcune importanti associazioni che rappresentano gli avvocati (Mga, Anf e Agifor), ha iniziato una raccolta di firme on-line per far decadere quello che tutti ormai considerano un anacronismo: e cioè il divieto per gli avvocati iscritti all'albo di avere un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, una sorta di contratto, insomma, che migliori la propria condizione, non solo retributiva. Questi professionisti sono in una situazione paradossale: hanno tutti i vincoli del lavoro subordinato senza però le stesse garanzie in termini di reddito, assistenza e previdenza "I professionisti che operano in mono-committenza - spiega Cristian Perniciano, responsabile della Consulta delle professioni della Cgil - sono in una situazione paradossale. Lavorano spesso in esclusiva per un capo, che si chiama addirittura 'dominus', che decide i loro orari di lavoro, gli mette a disposizione una scrivania, un ufficio. Non hanno nessuna possibilità di essere davvero lavoratori autonomi e di crescere come tali. È una situazione che non può essere ignorata e sulla quale occorre intervenire. L'idea che un avvocato debba per forza essere una sorta di micro-impresa è ormai smentita dalla realtà". L'inchiesta in podcast Conferma Silvia Simoncini, Nidil: "Il problema è che in un paese in cui la precarietà ha raggiunto dati e cifre incredibili, nessuno rimane più indenne. Le condizioni di lavoro oggettive di molti avvocati ci confermano che costoro non operano in una condizione genuina di lavoratori autonomi. Perciò occorre cercare al più presto una nuova regolazione per questo tipo di lavoro". Tre euro l'ora La condizione degli avvocati sans papier la conosce assai bene - perché l'ha vissuta sulla propria pelle - Anna Chiara Forte, di Mga (Mobilitazione generale avvocati): "Ciò che una volta poteva anche rappresentare

un'opportunità - lavorare qualche anno in uno studio legale per poi avviarsi autonomamente alla professione - si è col tempo tradotto in una realtà totalmente opposta: una volta entrati in questo circuito è difficilissimo uscirne. Questi lavoratori, infatti, devono specializzarsi sempre di più per le esigenze del dominus, ma se uno, per dire, lavora solo su Telecom, una volta che esce dal grande studio è difficile che possa tenersi il cliente. Insomma: si resta prigionieri della propria specializzazione". Una proposta di legge della Cgil e associazioni di avvocati punta ad abolire il divieto per le toghe di avere contratti di lavoro subordinati o parasubordinati. Il tutto, attacca Forte, "a fronte di turni massacranti: 12 o anche 15 ore di lavoro al giorno, talvolta anche il sabato o la domenica mattina. E con una retribuzione risibile: perché a quei 1.000 euro al mese vanno ulteriormente sottratte diverse spese e contributi. Dai nostri calcoli un avvocato che lavora in mono-committenza guadagna circa 3 euro l'ora". Naturalmente non è solo una questione di stipendio: in cambio dei contributi versati alla Cassa non esistono ammortizzatori sociali, congedi di maternità, malattia, e neanche la conservazione del posto quando si è in attesa di un figlio: "Conosco tante colleghe - racconta Forte - che per questo sono state costrette a lasciare il proprio lavoro". Sarà per questo che lo scorso anno ben 20.000 avvocati non hanno inviato alla Cassa la dichiarazione per il pagamento dei contributi assistenziali e previdenziali, che pure è obbligatoria ai sensi della legge professionale del 2012. "Il fatto - riprende Simoncini - segnala un malessere che dobbiamo essere in grado di leggere. Questi lavoratori hanno una prospettiva pensionistica lontana e povera e, nel presente, sono quasi completamente privi di una rete assistenziale che li sostenga nei momenti di difficoltà della propria vita professionale: disoccupazione, cali di entrate eccetera". Welfare, assistenza medica, previdenza: un tempo, quando i fatturati erano alti, ciò non costituiva un problema. Potevano essere acquistati sul mercato: ma se uno guadagna 1.000 euro lordi al mese, come fa? Anzi, in alcuni casi va anche oltre: non acquista e non versa i contributi alla Cassa, perché, a fronte di un esborso che per il suo misero reddito può essere molto pesante, sa che non avrà quasi nessun beneficio, né immediato né futuro. Lo scorso anno ben 20.000 avvocati non hanno inviato alla Cassa la dichiarazione per il pagamento dei contributi assistenziali: un segno di grande malessere. Quali regole Torniamo al punto dal quale siamo partiti: i nostri "poveri" giovani avvocati subiscono - da lavoratori di fatto subordinati - il peggio del lavoro autonomo senza ricerverne più i vantaggi in termini economici. Per questo una categoria sempre molto propensa all'autonomia si sta convincendo che bisogna fare qualcosa. A partire dalla proposta di legge contro l'incompatibilità col lavoro subordinato o parasubordinato lanciata insieme alla Cgil. La difficoltà sta nel trovare l'equilibrio giusto: "La legge professionale stabilisce che l'ordinamento debba agevolare l'accesso alla professione e il suo svolgimento soprattutto in riferimento alle nuove generazioni - dice Luigi Pansini, segretario generale Anf (Associazione nazionale forense) -. Tuttavia, occorre delineare forme di riconoscimento contrattuale che siano compatibili con l'autonomia dei professionisti". Insomma, per Pansini "non si può affermare tout-court che i giovani avvocati diventino lavoratori subordinati a cui applicare l'articolo 36 della Costituzione sulla giusta retribuzione. La questione, in ogni caso, con questa proposta di legge è finalmente sul tappeto e spero che ciò costringa il legislatore, la politica e le istituzioni forensi ad affrontare il tema". La necessità di un punto di equilibrio tra autonomia e subordinazione è riconosciuta anche dalla Cgil: "Certamente agli avvocati deve essere garantita autonomia di giudizio e indipendenza d'azione. Far decadere l'incompatibilità non basta, perciò: sono tante le particolarità e le fattispecie che dovranno essere normate. L'importante, però, è affrontare finalmente questo problema e l'aver coinvolto le associazioni degli avvocati: partendo da questa disponibilità le soluzioni più adeguate si potranno facilmente trovare". In ogni caso, aggiunge il sindacalista della Cgil, questi confini oggi non sono più così netti: "A partire dagli ultimi vent'anni, con il capitalismo a rete, il lavoro dipendente si caratterizza sempre più per il suo alto grado di autonomia, specialmente per le alte qualifiche". E questo vale anche per mestieri più tradizionali: basti pensare ai medici o agli insegnanti, la cui libertà nello svolgimento della propria attività non è certo limitata dall'aver essi stessi rapporti di lavoro dipendente. Poi vale anche un'altra

considerazione: "Siamo sicuri che un avvocato pagato 3 euro l'ora sia effettivamente libero nella sua attività, ad esempio nella scelta di andare a giudizio o di seguire invece un altro cliente", sottolinea Simoncini. Che aggiunge: "Quando parliamo di autonomia, il problema del reddito non è mai secondario: con uno stipendio adeguato, si può essere più liberi da lavoratori dipendenti che da autonomi sottopagati". LEGGI TUTTE LE ALTRE INCHIESTE Quanto detto finora non vale, per concludere, solo per gli avvocati. L'appeal di quasi tutte le professioni è in calo da alcuni anni. Dai dati del Miur si evince che i candidati agli esami per l'accesso agli albi sono calati di un terzo in dieci anni, passando dai 79.000 del 2006 ai 55.000 del 2015. A fronte di redditi sempre più bassi, in molti preferiscono scegliere strade più facili e meno onerose. I candidati agli esami per l'accesso agli albi professionali sono diminuiti di un terzo in dieci anni "Purtroppo questo trend è presente in quasi tutti gli ambiti - conferma Andrea Dili, presidente di **Confprofessioni** Lazio -, basta scorrere i dati pubblicati annualmente dall'Atep sui redditi dei liberi professionisti. Vale soprattutto per i giovani, che hanno ormai entrate quasi da fame. Bisogna trovare una soluzione a quella che ormai è diventata una vera e propria barriera per l'accesso". Dopodiché conclude Dili, ci sono anche altri problemi: "A cominciare da quello dell'innovazione e della ormai grandissima concorrenza che esiste nei mercati professionali. Una concorrenza spesso al ribasso, che andrebbe limitata e che colpisce soprattutto i più giovani". Archiviato in: Lavoro

Pmi: cresce welfare aziendale, focus su sanita' e conciliazione vita-lavoro (rapporto)

LINK: http://www.borsaitaliana.it/borsa/notizie/radiocor/economia/dettaglio/nRC_28032017_1702_473961283.html

Pmi: cresce welfare aziendale, focus su sanita' e conciliazione vita-lavoro (rapporto) Studio promosso da Generali Italia con Confindustria (Il Sole 24 Ore Radiocor Plus) - Milano, 28 mar - Le piccole e medie imprese sono sempre piu' attente al welfare aziendale e accelerano le iniziative a favore della sanita' integrativa e della conciliazione vita-lavoro, tenendo comunque come punto fermo la previdenza integrativa. E' quanto emerge dal Rapporto 2017 - Welfare Index Pmi, promosso da Generali Italia con la partecipazione delle maggiori confederazioni italiane (Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni**), che per il secondo anno ha analizzato il livello di welfare in 3.422 Pmi italiane (+60% rispetto al 2016). In base allo studio, che ha monitorato dodici aree del welfare, le aziende molto attive che attuano iniziative in almeno sei aree, sono quasi raddoppiate, salendo al 18,3% del totale dal 9,8% del 2016. L'area che ha segnato la maggiore crescita e' la sanita' integrativa (47% delle Pmi ha realizzato almeno un'iniziativa dal 39% del 2016), seguita dalla conciliazione vita-lavoro (31% aziende attive dal 22%), dal welfare allargato al territorio (23% dal 15%) e dalla cultura, ricreazione e tempo libero (5% dal 3%). Tra le altre aree rimane stabile, ma di fondamentale importanza, la previdenza integrativa: il 40% delle imprese intervistate ha dichiarato di avere attuato iniziative per integrare le prestazioni del sistema pensionistico a favore dei propri dipendenti. L'indagine evidenzia che la maggior parte delle Pmi sta ancora muovendo i primi passi nel welfare aziendale: il 58% ha iniziative in non piu' di tre aree. com-gli- (RADIOCOR) 28-03-17 17:02:26 (0473)ASS 5 NNNN Tag

Pmi: aumenta attenzione al welfare aziendale per i dipendenti

LINK: http://www.borsaitaliana.it/borsa/notizie/radiocor/economia/dettaglio/nRC_28032017_1539_395628010.html

Pmi: aumenta attenzione al welfare aziendale per i dipendenti Il rapporto Welfare Index promosso da Generali Italia (Il Sole 24 Ore Radiocor Plus) - Roma, 28 mar - Le piccole e medie imprese sono sempre piu' attente al welfare aziendale per il benessere dei dipendenti. Sanita' integrativa, conciliazione vita-lavoro, sostegno alla maternita', iniziative sul territorio, ma anche attivita' per il tempo libero e la cultura sono le aree del welfare cresciute piu' velocemente nell'ultimo anno secondo quanto emerge dal Rapporto 2017 Welfare Index Pmi promosso da Generali Italia I fattori chiave per la futura crescita del welfare nelle pmi italiane sono la conoscenza delle norme, degli incentivi e degli strumenti del welfare aziendale, insieme alla possibilita' di aggregarsi in rete di impresa. Il rapporto, al quale partecipano le maggiori confederazioni italiane (Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni**), per il secondo anno ha analizzato il livello di welfare in 3.422 piccole e medie imprese italiane (+60% rispetto al 2016). com-Ggz (RADIOCOR) 28-03-17 15:39:16 (0395)ASS 5 NNNN Tag

Welfare Index Pmi, cresce attenzione al benessere dei dipendenti

LINK: <http://www.lettera43.it/it/ultima-ora/2017/03/28/welfare-index-pmi-cresce-attenzione-al-benessere-dei-dipendenti/8400/>

28 Marzo Mar 2017 1753 28 marzo 2017 Welfare Index Pmi, cresce attenzione al benessere dei dipendenti
Sesana (Generali Italia): conoscenza è fondamentale per imprese ... Visualizza il video Roma, (askanews) -
Le piccole e medie imprese sono sempre più attente al welfare aziendale per il benessere dei dipendenti. Sanità integrativa, conciliazione vita-lavoro, sostegno alla maternità, iniziative sul territorio, ma anche attività per il tempo libero e la cultura. Queste sono le aree del welfare cresciute più velocemente nell'ultimo anno. E quanto emerge dal Rapporto 2017 - Welfare Index PMI, promosso da Generali Italia con la partecipazione delle maggiori confederazioni italiane (Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni**), che per il secondo anno ha analizzato il livello di welfare in 3.422 PMI italiane, un +60% rispetto al 2016. Lo studio è stato presentato oggi all'Università Luiss di Roma e analizzato da Alberto Baban, Presidente Piccola Industria Confindustria, Mario Guidi, Presidente Confagricoltura, Cesare Fumagalli, Segretario Generale Confartigianato Imprese e Gaetano Stella, Presidente **Confprofessioni**. Confermato il sostegno del governo, soprattutto attraverso la defiscalizzazione, da parte del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali Giuliano Poletti, che ha ribadito il ruolo cardine del welfare aziendale come elemento che incrocia il tema della produttività. Non è allora un caso se le protagoniste della crescita sono state le imprese già attive, cioè quelle che avevano avviato piani di welfare aziendale anche negli anni precedenti. In particolare, le imprese molto attive, che attuano iniziative in almeno sei aree, sono quasi raddoppiate: 18,3% del totale rispetto al 9,8% del 2016. Marco Sesana, Country Manager e Amministratore Delegato di Generali Italia: "Credo che siamo ancora in uno stadio iniziale, il 60% delle imprese è impegnato in una, o poco più, aree di welfare. Però si dimostra anche come la conoscenza del welfare sia uno strumento fondamentale, perchè le aziende che conoscono, applicano, in modo intensivo il welfare aziendale sono anche quelle che ne traggono maggiori benefici". Tra le altre aree rimane stabile, ma di fondamentale importanza, la previdenza integrativa: il 40% delle imprese intervistate ha dichiarato di avere attuato iniziative per integrare le prestazioni del sistema pensionistico a favore dei propri dipendenti. Ma cosa racconta il Welfare Index PMI, anche attraverso la novità del Rating, strumento che permette alle imprese di comunicare il proprio livello di welfare in modo più semplice e immediato? Ancora Sesana: "Si tratta di storie sempre diverse e molto spesso personalizzate rispetto alla tipologia di azienda e ai bisogni dei clienti specifici. Ci sono tante aziende che stanno impegnandosi nella conciliazione casa-lavoro, che è fondamentale, sulle pensioni integrative, sulla sanità. Sono storie che raccontano il dialogo tra imprenditori e dipendenti per migliorare la vita aziendale". Il Network

Pmi: Generali Italia, crescono quelle attente al welfare aziendale

LINK: http://finanza.tgcom24.mediaset.it/news/dettaglio_news.asp?id=201703281644001648&chkAgenzie=PMFNW&sez=news&testo=&titolo=Pmi:%20Generali%20I...

Pmi: Generali Italia, crescono quelle attente al welfare aziendale 28/03/2017 16:13 ROMA (MF-DJ)--Le piccole e medie imprese sono sempre piu' attente al welfare aziendale per il benessere dei dipendenti. Sanita' integrativa, conciliazione vita-lavoro, sostegno alla maternita', iniziative sul territorio, ma anche attivita' per il tempo libero e la cultura. Queste sono le aree del welfare cresciute piu' velocemente nell'ultimo anno. E' quanto emerge dal rapporto Welfare Index Pmi 2017, promosso da Generali Italia con la partecipazione di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni**, presentato oggi all'universita' Luiss di Roma. Per il secondo anno, il rapporto ha analizzato il livello di welfare in 3.422 Pmi su circa 600.000 imprese di riferimento sottolineando che in un anno le aziende molto attive nel welfare aziendale sono raddoppiate. I fattori chiave per la futura crescita del welfare nelle Pmi sono: la conoscenza di norme, incentivi e strumenti del welfare aziendale, insieme con la possibilita' di aggregarsi in rete di impresa. "Il welfare aziendale e' una priorita' strategica per Generali Italia, innanzitutto per i nostri oltre 14.000 dipendenti, per i quali nel tempo abbiamo costruito un' articolata serie di servizi, dalla previdenza complementare alla sanita' integrativa, ai flexible benefits" ha affermato Marco Sesana, country manager e amministratore delegato di Generali Italia sottolineando che si tratta di "un' esperienza che mettiamo a disposizione di tutte le aziende nostre clienti, in particolare le piccole e medie imprese, grazie alla presenza capillare della nostra rete sul territorio". "Welfare Index Pmi costituisce la naturale evoluzione di questo modello, poiche' si propone, in collaborazione con le Confederazioni, di diffondere questa cultura nel nostro paese, con i numerosi vantaggi che ne derivano per l'impresa e i lavoratori", ha concluso. Le aree che sono cresciute di piu' rispetto allo scorso anno sono la sanita' integrativa (47% delle Pmi ha realizzato almeno un' iniziativa rispetto al 39% del 2016); la conciliazione vita-lavoro (31% aziende attive rispetto al 22%) con iniziative di flessibilita' dell'orario e dell'organizzazione del lavoro (lavoro a distanza, estensione congedi maternita' e paternita'). Il 40% delle imprese intervistate ha dichiarato di avere attuato iniziative per integrare le prestazioni del sistema pensionistico a favore dei propri dipendenti. Tuttavia, l'indagine evidenzia che la maggior parte delle Pmi sta ancora muovendo i primi passi nel welfare aziendale: il 58% ha iniziative in non piu' di tre aree, a dimostrazione che il welfare aziendale si sta sviluppando in modo graduale. com/alu (fine) MF-DJ NEWS

Generali: il 18% delle pmi è molto attento al welfare

LINK: <https://www.assinews.it/03/2017/generali-18-delle-pmi-attento-al-welfare/660038436/>



Generali: il 18% delle pmi è molto attento al welfare 29 marzo 2017 24 Le piccole e medie imprese italiane sono sempre più attente al welfare aziendale per il benessere dei dipendenti. Aumentano in particolare le iniziative dedicate a sanità integrativa, conciliazione vita-lavoro o sostegno alla maternità. E' quanto emerge dal Rapporto 2017 Welfare Index Pmi, promosso da Generali Italia con la partecipazione di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni** e realizzato da Innovation Team (gruppo Mbs) società guidata da Enea Dallaglio. L'analisi, arrivata alla sua seconda edizione, ha preso in esame un campione di 3.422 pmi con almeno 6 dipendenti (l'anno scorso erano state 2.100) e rivela che il 18,3% delle imprese contattate sono molto attive, con iniziative in almeno 6 aree. Una percentuale raddoppiata rispetto all'anno scorso (9,8%). Ma a muoversi per il welfare aziendale in quest'ultimo anno sono state un po' tutte le imprese. Secondo i dati della ricerca il 58,1% delle imprese è in una fase iniziale rispetto al welfare aziendale (contro il 59,3% del 2016), con interventi fino a tre aree (dalle polizze assicurative alla previdenza integrativa) e il 41,9% (contro il 40,7%) è in una fase attiva, con azioni in almeno quattro aree. 'Le aree cresciute di più rispetto al 2016 sono la sanità integrativa, passata dal 39% al 47%, la conciliazione vita-lavoro, dal 22% al 31%', spiega Dallaglio, ma anche 'il welfare allargato al territorio, passato dal 15% al 23%, la cultura e il tempo libero dal 3% al 5%. Dati che dimostrano come stia 'nascendo una vera economia del welfare» che potrà dare in futuro un contributo importante alla crescita del Paese, aggiunge. Fattore determinante per lo sviluppo del welfare sembra essere la dimensione delle imprese: sulla sanità integrativa, ad esempio, sono attive il 23,7% delle imprese con meno di 10 addetti e il 72,4% delle imprese dai 100 ai 250 addetti. Le alleanze e le reti di impresa rappresentano allora la via che permette alle Pmi di raggiungere la massa critica per strutturare le iniziative. Il welfare appare d'altronde come una grande opportunità per le imprese, che in oltre il 50% dei casi hanno interesse a migliorare il clima in azienda e aumentare la soddisfazione dei lavoratori; secondario ma da non sottovalutare l'obiettivo della fidelizzazione e della produttività del lavoro (16%). 'Il welfare è una priorità strategica per Generali Italia, dalla previdenza complementare alla sanità passando per flexible benefits', ha sottolineato l'amministratore delegato Marco Sesana aggiungendo che 'questa esperienza viene messa a disposizione delle aziende nostre clienti, in particolare pmi'. Il ministro del Lavoro, Giuliano Poletti, intervento alla presentazione del welfare index ha fatto poi sapere che «il Governo andrà avanti con strumenti di defiscalizzazione per incentivare il welfare aziendale». (riproduzione riservata). Fonte:

Welfare Index Pmi 2017, la Fungar di Rimini prima in Italia per welfare aziendale

LINK: <http://www.conipiediPERTERRA.com/welfare-index-pmi-2017-la-fungar-di-rimini-prima-in-italia-per-welfare-aziendale-0328.html>



Welfare Index Pmi 2017, la Fungar di Rimini prima in Italia per welfare aziendale martedì, 28 marzo 2017, 16:31 Dall'Italia, Primo Piano Commenta Le migliori pratiche di welfare aziendale? Le adotta in Italia la Fungar di Rimini, specializzata nella coltivazione di funghi prataioli e pleurotus (oltre 15mila metri quadri di fungaia sulle colline di Coriano e una produzione annua di circa 3 milioni di chili), che oggi a Roma si è aggiudicata il primo premio alla seconda edizione del WELFARE INDEX PMI 2017 promosso da Generali Italia insieme a Confagricoltura e Confindustria, patrocinato dalla Presidenza del Consiglio e che quest'anno ha visto anche il coinvolgimento di Confartigianato e **Confprofessioni** con l'obiettivo di diffondere la cultura del welfare aziendale come leva di crescita per le piccole e medie imprese, che rappresentano l'80% della forza lavoro del Paese. La Fungar si è distinta su 3.422 aziende partecipanti provenienti da tutta la Penisola, "per aver saputo rispondere con politiche di welfare mirate ai bisogni dei propri dipendenti, circa 70 in tutto: l'80% dei quali sono donne, mamme, provenienti dalla Cina e a loro sono rivolti i principali servizi di welfare attivi in azienda", come cita la motivazione della giuria. Così Loredana Alberti che da quasi quarant'anni guida l'azienda agricola Fungar: «Il nostro impegno va incontro all'esigenza primaria espressa dai lavoratori con l'introduzione di strumenti di conciliazione lavoro-famiglia, a partire dall'orario flessibile per seguire passo passo i figli nell'arco della giornata all'assistenza per il disbrigo di pratiche burocratiche (dal permesso di soggiorno al ricongiungimento familiare), fino ad offrire garanzie per la stipula di contratti di locazione e per l'accensione di mutui finalizzati all'acquisto della casa». L'agricoltura, grazie al suo profondo legame con il territorio e le sue popolazioni, è pioniera del welfare e conferma, rinnovato, il suo ruolo sociale. Oggi alla Luiss Guido Carli di Roma sono state premiate le piccole e medie imprese dei settori produttivi dei servizi e assegnate le menzioni speciali alle aziende più attive negli ambiti di agricoltura sociale, terzo settore, valore donna e integrazione sociale. Le aziende agricole hanno manifestato un crescente entusiasmo per l'iniziativa e molte di esse si sono qualificate, alcune anche con piccole dimensioni, con una diffusione omogenea su tutto il territorio nazionale. Al secondo posto si è classificata "Agrimad" di Cosenza, impegnata nella valorizzazione della razza autoctona di Suino Nero di Calabria; al terzo "Conte Vistarino", storica realtà vinicola del Pavese. Le menzioni speciali sono state assegnate, per l'integrazione sociale, all'azienda siciliana "Natura Iblea", attenta all'inserimento di immigrati con varie iniziative culturali a corredo di quella strettamente relativa alle coltivazioni e per l'agricoltura sociale, alla società cooperativa friulana "Dopo di noi", impegnata nell'inclusione lavorativa di disabili. Per tutte le imprese agricole premiate il fattore di successo è stato l'impegno nel contesto sociale in cui operano, attraverso il coinvolgimento di diverse fasce di popolazione, finalizzato all'integrazione e al miglioramento delle condizioni degli stessi lavoratori. «La consolidata funzione sociale dell'agricoltura a vantaggio della collettività - ha dichiarato il presidente di Confagricoltura Mario Guidi alla cerimonia alla Luiss - si è affermata nel tempo adattandosi ai vari contesti. Oggi la direzione intrapresa dalle aziende va verso un ampio concetto di sostenibilità, non solo sociale, ma anche economica e ambientale. E i casi concreti sono migliaia, da Nord a Sud. Come Confagricoltura guardiamo con attenzione allo sviluppo di

queste realtà, valorizzandone esperienza e potenzialità».

Welfare aziendale, le imprese più attive sono in crescita

LINK: http://economia.diariodelweb.it/economia/articolo/?nid=20170328_408551



Welfare Index Pmi Welfare aziendale, le imprese più attive sono in crescita Il rapporto presentato alla Luiss da Generali Italia racconta un fenomeno positivo in crescita: le piccole e medie aziende sono sempre più attente al welfare e fanno rete per aiutarsi a vicenda SPECIALE Welfare aziendale Redazione (AUG) 28/03/2017 17:36:00 stampa commenti Il ministro del Lavoro, Giuliano Poletti. (© ANSA/GIORGIO ONORATI) ROMA - Sembra che le piccole e medie imprese siano sempre più attente al welfare aziendale con l'obiettivo di aumentare il benessere dei dipendenti. Sanità integrativa, conciliazione dei tempi vita-lavoro, sostegno alla maternità, iniziative sul territorio, ma anche attività per il tempo libero e la cultura: sono queste le aree del welfare cresciute più velocemente nell'ultimo anno. E' quanto rileva il rapporto «Welfare Index Pmi», promosso da Generali Italia con la partecipazione di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni**). Il rapporto Welfare Index Pmi Per il secondo anno, lo studio ha analizzato il livello di welfare in 3.422 Pmi su circa 600mila imprese di riferimento. In un anno, le aziende molto attive nel welfare aziendale sono raddoppiate. I fattori chiave per la futura crescita del welfare nelle Pmi, sottolinea il rapporto, sono la conoscenza di norme, incentivi e strumenti del welfare aziendale, insieme con la possibilità di aggregarsi in rete di impresa. Come a chi è stato presentato lo studio Lo studio è stato presentato all'università Luiss di Roma a una platea di imprenditori, rappresentanti delle istituzioni, docenti e studenti, alla presenza del ministro del Lavoro, Giuliano Poletti; Marco Sesana, country manager e amministratore delegato di Generali Italia; Alberto Baban, presidente piccola industria di Confindustria; Mario Guidi, presidente di Confagricoltura; Cesare Fumagalli, segretario generale di Confartigianato; e Gaetano Stella, presidente di **Confprofessioni**. Come cresce il welfare aziendale «Il welfare aziendale è una priorità strategica per Generali Italia, innanzitutto per i nostri oltre 14mila dipendenti, per i quali nel tempo abbiamo costruito un'articolata serie di servizi, dalla previdenza complementare alla sanità integrativa, ai flexible benefits - ha detto Sesana - un'esperienza che mettiamo a disposizione di tutte le aziende nostre clienti, in particolare le piccole e medie imprese, grazie alla presenza capillare della nostra rete sul territorio». Le imprese molto attive sono raddoppiate Welfare Index Pmi ha monitorato le iniziative delle imprese in 12 aree: previdenza integrativa, sanità integrativa, servizi di assistenza, polizze assicurative, conciliazione vita-lavoro, sostegno economico, formazione, cultura e tempo libero, sostegno ai soggetti deboli, sicurezza e prevenzione, welfare allargato al territorio e alle comunità. Le protagoniste della crescita sono state le imprese già attive, cioè quelle che avevano avviato piani di welfare aziendale anche negli anni precedenti. In particolare, le imprese molto attive, che attuano iniziative in almeno sei aree, sono quasi raddoppiate: 18,3% del totale rispetto al 9,8% del 2016. Le aree che sono cresciute di più Le aree che sono cresciute di più rispetto allo scorso anno sono la sanità integrativa (47% delle Pmi ha realizzato almeno un'iniziativa rispetto al 39% del 2016); la conciliazione vita-lavoro (31% aziende attive rispetto al 22%) con iniziative di flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro (lavoro a distanza, estensione congedi maternità e paternità); welfare allargato al territorio (23% aziende attive rispetto al 15%) dove spiccano i contributi alle comunità locali per attività di volontariato e centri ricreativi, che le Pmi hanno un forte legame con il loro territorio; cultura, ricreazione e tempo libero (5% delle aziende attive rispetto al 3%) con incentivi

per i dipendenti per eventi culturali e tempo libero (convenzioni con palestre, abbonamenti o biglietteria per cinema e spettacoli, formazione extraprofessionale - musica, teatro, fotografia). La previdenza integrativa Tra le altre aree rimane stabile, ma di fondamentale importanza, la previdenza integrativa: il 40% delle imprese intervistate ha dichiarato di avere attuato iniziative per integrare le prestazioni del sistema pensionistico a favore dei propri dipendenti. Tuttavia, l'indagine evidenzia che la maggior parte delle Pmi sta ancora muovendo i primi passi nel welfare aziendale: il 58% ha iniziative in non più di tre aree, a dimostrazione che il welfare aziendale si sta sviluppando in modo graduale. La distribuzione geografica Come nella scorsa edizione, non c'è una differenza significativa a livello geografico: la diffusione territoriale delle iniziative non cambia tra Nord, Centro e Sud. Per esempio, la sanità integrativa è stata adottata da almeno una Pmi nel 35,6% a Nord, nel 34,3% al Centro e nel 33,5% al Sud. Quello che differenzia molto il tasso di iniziative di welfare è la dimensione aziendale. Sempre sulla sanità integrativa, si passa dal 23,7% delle imprese con meno di 10 addetti, fino al 72,4% delle imprese dai 100 fino al 250 addetti. Ciò significa che le Pmi hanno il problema di come strutturare le iniziative di welfare su una popolazione minima di lavoratori in azienda. Perché è importante la conoscenza delle norme Non è solo un tema di risorse, ma anche di informazioni disponibili e di competenze interne. Il principale fattore di successo dell'adozione di misure di welfare aziendale è la conoscenza, ovvero l'informazione sulle norme, sulle opportunità fiscali e sugli strumenti di welfare, come i flexible benefits: solo due aziende su 10 hanno una conoscenza precisa delle regole e degli incentivi del welfare aziendale, e sono le più attive. Le alleanze e le reti d'impresa sono la via che permette alle Pmi di raggiungere la massa critica. Fare rete è la strada vincente Nel 22% dei casi, le aziende più attive si sono associate con altre imprese o hanno utilizzato servizi comuni di tipo associativo. Welfare Index Pmi ha chiesto alle Pmi l'obiettivo per cui adottano iniziative di welfare aziendale e quali sono stati i risultati. La maggior parte (50,7%) ha dichiarato che lo scopo principale è migliorare la soddisfazione dei lavoratori e il clima aziendale. Il 16% la fidelizzazione e la produttività del lavoro. Sul primo obiettivo, il 71% delle imprese molto attive (in almeno 6 aree) ha dichiarato di aver già ottenuto risultati positivi e di attendersi ulteriori miglioramenti nel lungo periodo. Il rating Welfare Index Pmi Quest'anno Welfare Index Pmi ha introdotto una novità: il rating Welfare Index Pmi, uno strumento che permette alle imprese di comunicare il proprio livello di welfare in modo più semplice e immediato, facendo diventare il welfare aziendale un vantaggio competitivo, oltre che a stimolare un percorso di crescita. Tutte le imprese partecipanti all'indagine sono state classificate con un valore crescente da 1W a 5W, sulla base dell'ampiezza e del contenuto delle iniziative, dell'originalità e delle politiche di welfare. Le 22 aziende con le 5 W Sono 22 le aziende che hanno ottenuto le 5W: storie d'eccellenza, ovvero aziende che hanno attuato un ampio ventaglio di iniziative per il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie, con soluzioni originali: Acli Servizi Trentino, Agrimad, Fungar, Natura Iblea, Baobab Cooperativa Sociale Onlus, Castel, Colorificio San Marco, Consorzio Agrario Adriatico, Consorzio Farsi Prossimo, Conte Vistarino, Ecosviluppo, Gas Rimini, Il Piccolo Principe Onlus, il Pugno Aperto Società Cooperativa Sociale, La Nuvola Onlus, Monnalisa, Siropack Italia, Sonzogni Camme, Stranaidea Onlus, Thun Logistic, Vesti Solidale Onlus, 3C Catene. Le migliori storie di welfare sono state premiate Durante l'evento, patrocinato dalla presidenza del consiglio dei ministri, sono state premiate le migliori storie di welfare per ogni settore. Per l'industria i premiati sono Sonzogni Camme, Colorificio San Marco e Siropack Italia. Per il commercio e i servizi Gruppo Società Gas Rimini, Thun Logistics e Consorzio Agrario Adriatico. Per l'agricoltura Fungar, Agrimad e Conte Vistarino. Per l'artigianato 3C Catene, Gruppo C.I.Ae Sartori Costruzioni. Nella categoria studi e servizi professionali ACLI Servizi Trentino, Studio Piermassimo Aversano e Studio Tommaso Sila. Tutte le notizie su: Cinema Economia Famiglia Fotografia Impresa Lavoro Mezzogiorno Musica Sport Teatro Territorio Produttività Smart working Welfare aziendale Generali ACLI Confagricoltura Confartigianato Confindustria Ministero del Lavoro Italia Giuliano Poletti

Se gli avvocati diventano «sans papier»

LINK: <http://www.easynewsweb.com/se-gli-avvocati-diventano-sans-papier/>



Se gli avvocati diventano 0 By Redazione Easy News Press Agency on 28/03/2017 Lavoro Poveri avvocati. Una delle professioni tradizionalmente più gettonate, via di fuga classica dalle "pastoie" di molto lavoro dipendente in Italia - con i suoi stipendi mediamente bassi e la subordinazione a un capo - segna il passo e si adegua ai tempi di una crisi che sembra non risparmiare più nessuno. Gli ultimi dati disponibili, infatti, ci dicono che, a fronte di un 5 per cento di professionisti che guadagnano la metà dell'intero fatturato prodotto dalla categoria, esiste una stragrande percentuale di avvocati che si barcamena con redditi piuttosto bassi. Un quarto delle toghe italiane lo scorso anno ha dichiarato meno di 1.000 euro al mese. Su 240.000 iscritti all'ordine, in 60.000 dunque non guadagnano più di 10.000 euro l'anno e 40.000 sono fermi a 20.000. Insomma: il 7,5 per cento più ricco (16.000 persone su 235.000) si accaparra da solo 3,9 miliardi di euro. Non meravigliano dunque i dati che vedono l'appeal di questa professione ridursi progressivamente negli anni: se nel 2008 i nuovi iscritti all'albo erano 14.237, nel 2005 sono diventati 9.445, con un calo del 33 per cento. Come è stato possibile arrivare a questa situazione? Le spiegazioni classiche - ci sono troppi avvocati - non convincono. Nella realtà la situazione è più complessa: molti di questi professionisti (in particolare i più giovani e quelli a basso reddito) lavorano in mono-committenza in grandi studi legali, soprattutto nelle città. Sono, cioè, solo formalmente lavoratori autonomi ma, di fatto, galoppiano tutto il giorno per i grandi avvocati a fronte di paghe misere: nel settore vengono chiamati sans papier. Per questo la Cgil, insieme ad alcune importanti associazioni che rappresentano gli avvocati (Mga, Anf e Agifor), ha iniziato una raccolta di firme on-line per far decadere quello che tutti ormai considerano un anacronismo: e cioè il divieto per gli avvocati iscritti all'albo di avere un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, una sorta di contratto, insomma, che migliori la propria condizione, non solo retributiva. Questi professionisti sono in una situazione paradossale: hanno tutti i vincoli del lavoro subordinato senza però le stesse garanzie in termini di reddito, assistenza e previdenza "I professionisti che operano in mono-committenza - spiega Cristian Perniciano, responsabile della Consulta delle professioni della Cgil - sono in una situazione paradossale. Lavorano spesso in esclusiva per un capo, che si chiama addirittura 'dominus', che decide i loro orari di lavoro, gli mette a disposizione una scrivania, un ufficio. Non hanno nessuna possibilità di essere davvero lavoratori autonomi e di crescere come tali. È una situazione che non può essere ignorata e sulla quale occorre intervenire. L'idea che un avvocato debba per forza essere una sorta di micro-impresa è ormai smentita dalla realtà". L'inchiesta in podcast Conferma Silvia Simoncini, Nidil: "Il problema è che in un paese in cui la precarietà ha raggiunto dati e cifre incredibili, nessuno rimane più indenne. Le condizioni di lavoro oggettive di molti avvocati ci confermano che costoro non operano in una condizione genuina di lavoratori autonomi. Perciò occorre cercare al più presto una nuova regolazione per questo tipo di lavoro". Tre euro l'ora La condizione degli avvocati sans papier la conosce assai bene - perché l'ha vissuta sulla propria pelle - Anna Chiara Forte, di Mga (Mobilitazione generale avvocati): "Ciò che una volta poteva anche rappresentare un'opportunità - lavorare qualche anno in uno studio legale per poi avviarsi autonomamente alla professione - si è col tempo tradotto in una realtà totalmente opposta: una volta entrati in questo circuito è difficilissimo uscirne. Questi lavoratori, infatti, devono specializzarsi sempre

di più per le esigenze del dominus, ma se uno, per dire, lavora solo su Telecom, una volta che esce dal grande studio è difficile che possa tenersi il cliente. Insomma: si resta prigionieri della propria specializzazione". Una proposta di legge della Cgil e associazioni di avvocati punta ad abolire il divieto per le toghe di avere contratti di lavoro subordinati o parasubordinati. Il tutto, attacca Forte, "a fronte di turni massacranti: 12 o anche 15 ore di lavoro al giorno, talvolta anche il sabato o la domenica mattina. E con una retribuzione risibile: perché a quei 1.000 euro al mese vanno ulteriormente sottratte diverse spese e contributi. Dai nostri calcoli un avvocato che lavora in mono-committenza guadagna circa 3 euro l'ora". Naturalmente non è solo una questione di stipendio: in cambio dei contributi versati alla Cassa non esistono ammortizzatori sociali, congedi di maternità, malattia, e neanche la conservazione del posto quando si è in attesa di un figlio: "Conosco tante colleghe - racconta Forte - che per questo sono state costrette a lasciare il proprio lavoro". Sarà per questo che lo scorso anno ben 20.000 avvocati non hanno inviato alla Cassa la dichiarazione per il pagamento dei contributi assistenziali e previdenziali, che pure è obbligatoria ai sensi della legge professionale del 2012. "Il fatto - riprende Simoncini - segnala un malessere che dobbiamo essere in grado di leggere. Questi lavoratori hanno una prospettiva pensionistica lontana e povera e, nel presente, sono quasi completamente privi di una rete assistenziale che li sostenga nei momenti di difficoltà della propria vita professionale: disoccupazione, cali di entrate eccetera". Welfare, assistenza medica, previdenza: un tempo, quando i fatturati erano alti, ciò non costituiva un problema. Potevano essere acquistati sul mercato: ma se uno guadagna 1.000 euro lordi al mese, come fa? Anzi, in alcuni casi va anche oltre: non acquista e non versa i contributi alla Cassa, perché, a fronte di un esborso che per il suo misero reddito può essere molto pesante, sa che non avrà quasi nessun beneficio, né immediato né futuro. Lo scorso anno ben 20.000 avvocati non hanno inviato alla Cassa la dichiarazione per il pagamento dei contributi assistenziali: un segno di grande malessere. Quali regole Torniamo al punto dal quale siamo partiti: i nostri "poveri" giovani avvocati subiscono - da lavoratori di fatto subordinati - il peggio del lavoro autonomo senza ricerverne più i vantaggi in termini economici. Per questo una categoria sempre molto propensa all'autonomia si sta convincendo che bisogna fare qualcosa. A partire dalla proposta di legge contro l'incompatibilità col lavoro subordinato o parasubordinato lanciata insieme alla Cgil. La difficoltà sta nel trovare l'equilibrio giusto: "La legge professionale stabilisce che l'ordinamento debba agevolare l'accesso alla professione e il suo svolgimento soprattutto in riferimento alle nuove generazioni - dice Luigi Pansini, segretario generale Anf (Associazione nazionale forense) -. Tuttavia, occorre delineare forme di riconoscimento contrattuale che siano compatibili con l'autonomia dei professionisti". Insomma, per Pansini "non si può affermare tout-court che i giovani avvocati diventino lavoratori subordinati a cui applicare l'articolo 36 della Costituzione sulla giusta retribuzione. La questione, in ogni caso, con questa proposta di legge è finalmente sul tappeto e spero che ciò costringa il legislatore, la politica e le istituzioni forensi ad affrontare il tema". La necessità di un punto di equilibrio tra autonomia e subordinazione è riconosciuta anche dalla Cgil: "Certamente agli avvocati deve essere garantita autonomia di giudizio e indipendenza d'azione. Far decadere l'incompatibilità non basta, perciò: sono tante le particolarità e le fattispecie che dovranno essere normate. L'importante, però, è affrontare finalmente questo problema e l'aver coinvolto le associazioni degli avvocati: partendo da questa disponibilità le soluzioni più adeguate si potranno facilmente trovare". In ogni caso, aggiunge il sindacalista della Cgil, questi confini oggi non sono più così netti: "A partire dagli ultimi vent'anni, con il capitalismo a rete, il lavoro dipendente si caratterizza sempre più per il suo alto grado di autonomia, specialmente per le alte qualifiche". E questo vale anche per mestieri più tradizionali: basti pensare ai medici o agli insegnanti, la cui libertà nello svolgimento della propria attività non è certo limitata dall'aver essi stessi rapporti di lavoro dipendente. Poi vale anche un'altra considerazione: "Siamo sicuri che un avvocato pagato 3 euro l'ora sia effettivamente libero nella sua attività, ad esempio nella scelta di andare a giudizio o di seguire invece un altro cliente", sottolinea Simoncini. Che aggiunge: "Quando parliamo di autonomia, il problema del reddito non è mai secondario:

con uno stipendio adeguato, si può essere più liberi da lavoratori dipendenti che da autonomi sottopagati".
LEGGI TUTTE LE ALTRE INCHIESTE Quanto detto finora non vale, per concludere, solo per gli avvocati. L'appel di quasi tutte le professioni è in calo da alcuni anni. Dai dati del Miur si evince che i candidati agli esami per l'accesso agli albi sono calati di un terzo in dieci anni, passando dai 79.000 del 2006 ai 55.000 del 2015. A fronte di redditi sempre più bassi, in molti preferiscono scegliere strade più facili e meno onerose. I candidati agli esami per l'accesso agli albi professionali sono diminuiti di un terzo in dieci anni "Purtroppo questo trend è presente in quasi tutti gli ambiti - conferma Andrea Dili, presidente di **Confprofessioni** Lazio -, basta scorrere i dati pubblicati annualmente dall'Atep sui redditi dei liberi professionisti. Vale soprattutto per i giovani, che hanno ormai entrate quasi da fame. Bisogna trovare una soluzione a quella che ormai è diventata una vera e propria barriera per l'accesso". Dopodiché conclude Dili, ci sono anche altri problemi: "A cominciare da quello dell'innovazione e della ormai grandissima concorrenza che esiste nei mercati professionali. Una concorrenza spesso al ribasso, che andrebbe limitata e che colpisce soprattutto i più giovani". Fonte: Rassegna.it - Lavoro Stampa

Fungar e Natura Iblea premiate per il welfare aziendale

LINK: <http://www.italiafruit.net/DettaglioNews/38812/mercati-e-imprese/fungar-e-natura-iblea-premiato-per-il-welfare-aziendale>



Fungar e Natura Iblea premiate per il welfare aziendale Le migliori pratiche di welfare aziendale? Le adotta in Italia la Fungar di Rimini, specializzata nella coltivazione di funghi prataioli e pleurotus (oltre 15mila metri quadri di fungaia sulle colline di Coriano e una produzione annua di circa tre milioni di chilogrammi), che ieri a Roma si è aggiudicata il primo premio alla seconda edizione del Welfare Index Pmi 2017 promosso da Generali Italia insieme a Confagricoltura e Confindustria, patrocinato dalla Presidenza del Consiglio e che quest'anno ha visto anche il coinvolgimento di Confartigianato e **Confprofessioni** con l'obiettivo di diffondere la cultura del welfare aziendale come leva di crescita per le piccole e medie imprese, che rappresentano l'80% della forza lavoro del Paese. La Fungar si è distinta su 3.422 aziende partecipanti provenienti da tutta la Penisola, "per aver saputo rispondere con politiche di welfare mirate ai bisogni dei propri dipendenti, circa 70 in tutto: l'80% dei quali sono donne, mamme, provenienti dalla Cina e a loro sono rivolti i principali servizi di welfare attivi in azienda", come cita la motivazione della giuria. Così Loredana Alberti che da quasi quarant'anni guida l'azienda agricola Fungar. "Il nostro impegno va incontro all'esigenza primaria espressa dai lavoratori con l'introduzione di strumenti di conciliazione lavoro-famiglia, a partire dall'orario flessibile per seguire passo passo i figli nell'arco della giornata all'assistenza per il disbrigo di pratiche burocratiche (dal permesso di soggiorno al ricongiungimento familiare), fino ad offrire garanzie per la stipula di contratti di locazione e per l'accensione di mutui finalizzati all'acquisto della casa". Le menzioni speciali sono state assegnate, per l'integrazione sociale, all'azienda siciliana Natura Iblea, attenta all'inserimento di immigrati con varie iniziative culturali a corredo di quella strettamente relativa alle coltivazioni e per l'agricoltura sociale, alla società cooperativa friulana Dopo di noi, impegnata nell'inclusione lavorativa di disabili. "Ricevo con orgoglio un premio che è un riconoscimento tangibile per il grado di sostegno sociale e qualità della vita dei nostri dipendenti". Questa la prima dichiarazione di Roberto Giadone (foto sopra) presidente di Natura iblea, alla consegna del premio Welfare Index Pmi. Per la prima volta è stata premiata un'azienda agricola siciliana che rappresenta un fiore all'occhiello della produzione di ortofrutta biologica del sud Italia. Con quasi 15 anni di vita e con 11 milioni confezioni di ortaggio bio annui, l'azienda agricola Natura Iblea è un punto di riferimento economico per la grande distribuzione europea. E con la consegna del Welfare Index Pmi, si legge in una nota stampa, diventa anche punto di riferimento per legalità e trattamento dei lavoratori nel sud della Sicilia.

Welfare Index Pmi, cresce attenzione al benessere dei dipendenti

LINK: http://www.askanews.it/video/2017/03/28/welfare-index-pmi-cresce-attenzione-al-benessere-dei-dipendenti-20170328_video_16400898



Welfare Index Pmi, cresce attenzione al benessere dei dipendenti Sesana (Generali Italia): conoscenza è fondamentale per imprese Roma, (askanews) - Le piccole e medie imprese sono sempre più attente al welfare aziendale per il benessere dei dipendenti. Sanità integrativa, conciliazione vita-lavoro, sostegno alla maternità, iniziative sul territorio, ma anche attività per il tempo libero e la cultura. Queste sono le aree del welfare cresciute più velocemente nell'ultimo anno. E quanto emerge dal Rapporto 2017 - Welfare Index PMI, promosso da Generali Italia con la partecipazione delle maggiori confederazioni italiane (Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni**), che per il secondo anno ha analizzato il livello di welfare in 3.422 PMI italiane, un +60% rispetto al 2016. Lo studio è stato presentato oggi all'Università Luiss di Roma e analizzato da Alberto Baban, Presidente Piccola Industria Confindustria, Mario Guidi, Presidente Confagricoltura, Cesare Fumagalli, Segretario Generale Confartigianato Imprese e Gaetano Stella, Presidente **Confprofessioni**. Confermato il sostegno del governo, soprattutto attraverso la defiscalizzazione, da parte del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali Giuliano Poletti, che ha ribadito il ruolo cardine del welfare aziendale come elemento che incrocia il tema della produttività. Non è allora un caso se le protagoniste della crescita sono state le imprese già attive, cioè quelle che avevano avviato piani di welfare aziendale anche negli anni precedenti. In particolare, le imprese molto attive, che attuano iniziative in almeno sei aree, sono quasi raddoppiate: 18,3% del totale rispetto al 9,8% del 2016. Marco Sesana, Country Manager e Amministratore Delegato di Generali Italia: "Credo che siamo ancora in uno stadio iniziale, il 60% delle imprese è impegnato in una, o poco più, aree di welfare. Però si dimostra anche come la conoscenza del welfare sia uno strumento fondamentale, perchè le aziende che conoscono, applicano, in modo intensivo il welfare aziendale sono anche quelle che ne traggono maggiori benefici". Tra le altre aree rimane stabile, ma di fondamentale importanza, la previdenza integrativa: il 40% delle imprese intervistate ha dichiarato di avere attuato iniziative per integrare le prestazioni del sistema pensionistico a favore dei propri dipendenti. Ma cosa racconta il Welfare Index PMI, anche attraverso la novità del Rating, strumento che permette alle imprese di comunicare il proprio livello di welfare in modo più semplice e immediato? Ancora Sesana: "Si tratta di storie sempre diverse e molto spesso personalizzate rispetto alla tipologia di azienda e ai bisogni dei clienti specifici. Ci sono tante aziende che stanno impegnandosi nella conciliazione casa-lavoro, che è fondamentale, sulle pensioni integrative, sulla sanità. Sono storie che raccontano il dialogo tra imprenditori e dipendenti per migliorare la vita aziendale".

Presentato oggi alla Luiss il rapporto delle Generali sul welfare aziendale

LINK: <http://www.ildiariodellavoro.it/adon.pl?act=doc&doc=63504>

Presentato oggi alla Luiss il rapporto delle Generali sul welfare aziendale. Argomento: Welfare. Le piccole e medie imprese sono sempre più attente al welfare aziendale con l'obiettivo di aumentare il benessere dei dipendenti. Sanità integrativa, conciliazione dei tempi vita-lavoro, sostegno alla maternità, iniziative sul territorio, ma anche attività per il tempo libero e la cultura: sono queste le aree del welfare cresciute più velocemente nell'ultimo anno. E' quanto rileva il rapporto "Welfare Index Pmi", promosso da Generali Italia con la partecipazione di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato **Confprofessioni**, e presentato oggi all'Università Luiss alla presenza del ministro del Lavoro Giuliano Poletti. Per il secondo anno, lo studio ha analizzato il livello di welfare in 3.422 Pmi su circa 600mila imprese di riferimento. In un anno, le aziende molto attive nel welfare aziendale sono raddoppiate. I fattori chiave per la futura crescita del welfare nelle Pmi, sottolinea il rapporto, sono la conoscenza di norme, incentivi e strumenti del welfare aziendale, insieme con la possibilità di aggregarsi in rete di impresa. Welfare Index Pmi ha monitorato le iniziative delle imprese in 12 aree: previdenza integrativa, sanità integrativa, servizi di assistenza, polizze assicurative, conciliazione vita-lavoro, sostegno economico, formazione, cultura e tempo libero, sostegno ai soggetti deboli, sicurezza e prevenzione, welfare allargato al territorio e alle comunità. Le protagoniste della crescita sono state le imprese già attive, cioè quelle che avevano avviato piani di welfare aziendale anche negli anni precedenti. In particolare, le imprese che attuano iniziative in almeno sei aree, sono quasi raddoppiate: 18,3% del totale rispetto al 9,8% del 2016. Le aree che sono cresciute di più rispetto allo scorso anno sono la sanità integrativa (47% delle Pmi ha realizzato almeno un'iniziativa rispetto al 39% del 2016); la conciliazione vita-lavoro (31% aziende attive rispetto al 22%) con iniziative di flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro (a distanza, estensione congedi maternità e paternità); welfare allargato al territorio (23% aziende attive rispetto al 15%) dove spiccano i contributi alle comunità locali per attività di volontariato e centri ricreativi, che le Pmi hanno un forte legame con il loro territorio; cultura, ricreazione e tempo libero (5% delle aziende attive rispetto al 3%) con incentivi per i dipendenti per eventi culturali e tempo libero (convenzioni con palestre, abbonamenti o biglietteria per cinema e spettacoli, formazione extraprofessionale - musica, teatro, fotografia). Tra le altre aree rimane stabile, ma di fondamentale importanza, la previdenza integrativa: il 40% delle imprese intervistate ha dichiarato di avere attuato iniziative per integrare le prestazioni del sistema pensionistico a favore dei propri dipendenti. Tuttavia, l'indagine evidenzia che la maggior parte delle Pmi sta ancora muovendo i primi passi nel welfare aziendale: il 58% ha iniziative in non più di tre aree, a dimostrazione che il welfare aziendale si sta sviluppando in modo graduale. Come nella scorsa edizione, non c'è una differenza significativa a livello geografico: la diffusione territoriale delle iniziative non cambia tra Nord, Centro e Sud. Per esempio, la sanità integrativa è stata adottata da almeno una Pmi nel 35,6% a Nord, nel 34,3% al Centro e nel 33,5% al Sud. Quello che differenzia molto il tasso di iniziative di welfare è la dimensione aziendale. Sempre sulla sanità integrativa, si passa dal 23,7% delle imprese con meno di 10 addetti, fino al 72,4% delle imprese dai 100 fino al 250 addetti. Ciò significa che le Pmi hanno il problema di come strutturare le iniziative di welfare su una popolazione minima di lavoratori in azienda. Non è solo un tema di risorse, ma anche di informazioni disponibili e di competenze interne. Il principale fattore di successo dell'adozione di misure di welfare aziendale è la conoscenza, ovvero l'informazione sulle norme, sulle opportunità fiscali e sugli strumenti di welfare, come i flexible benefits: solo due aziende su 10 hanno una conoscenza precisa delle regole e degli incentivi del welfare aziendale, e sono le più attive. Le alleanze e le reti d'impresa sono la via che permette alle Pmi di raggiungere la massa critica. Nel 22% dei casi, le aziende più attive si sono associate con altre imprese o hanno utilizzato servizi comuni di tipo associativo. Welfare Index Pmi ha chiesto alle Pmi l'obiettivo per cui adottano iniziative di welfare aziendale e quali sono stati i risultati. La

maggior parte (50,7%) ha dichiarato che lo scopo principale è migliorare la soddisfazione dei lavoratori e il clima aziendale. Il 16% la fidelizzazione e la produttività del lavoro. Sul primo obiettivo, il 71% delle imprese molto attive (in almeno 6 aree) ha dichiarato di aver già ottenuto risultati positivi e di attendersi ulteriori miglioramenti nel lungo periodo. Quest'anno Welfare Index Pmi ha introdotto una novità: il rating Welfare Index Pmi, uno strumento che permette alle imprese di comunicare il proprio livello di welfare in modo più semplice e immediato, facendo diventare il welfare aziendale un vantaggio competitivo, oltre che a stimolare un percorso di crescita. Tutte le imprese partecipanti all'indagine sono state classificate con un valore crescente da 1W a 5W, sulla base dell'ampiezza e del contenuto delle iniziative, dell'originalità e delle politiche di welfare. 28 Marzo 2017

Raddoppia il welfare nelle imprese italiane

LINK: <http://www.insurancetrade.it/insurance/contenuti/compagnie/6750/raddoppia-il-welfare-nelle-imprese-italiane>



Raddoppia il welfare nelle imprese italiane Presentato a Roma il rapporto promosso da Generali Italia 28/03/2017 Autore: Laura Servidio Le pmi molto attive, in questo strumento ormai strategico, sono oggi il 18,3% rispetto al 9,8% del 2016. Secondo il Welfare Index Pmi - promosso da Generali Italia, in collaborazione con le principali confederazioni italiane (Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni**) e presentato oggi a Roma - gli incentivi fiscali introdotti dalla nuova normativa, ma anche l'accresciuta attenzione degli imprenditori al benessere dei dipendenti hanno dato una grossa accelerata. Tra le 12 aree di welfare aziendale, crescono le iniziative legate a sanità integrativa, conciliazione vita-lavoro, sostegno alla maternità, attività per il territorio, cultura e tempo libero. In almeno quattro aree è già attivo il 40% delle pmi e sono 22 le aziende che hanno ottenuto nel rating welfare index, le 5W ovvero il punteggio più alto che contraddistingue i Champion, quelli attivi in almeno 8 aree. Ora, i fattori chiave per la futura crescita del welfare aziendale sono la conoscenza di norme, incentivi e strumenti e la possibilità di fare alleanze tra imprese.

Pmi: Generali Italia, crescono quelle attente al welfare aziendale

LINK: <http://www.milanofinanza.it/news/pmi-generali-italia-crescono-quelle-attente-al-welfare-aziendale-201703281644001648>



Vota 0 Voti ROMA (MF-DJ)--Le piccole e medie imprese sono sempre piu' attente al welfare aziendale per il benessere dei dipendenti. Sanita' integrativa, conciliazione vita-lavoro, sostegno alla maternita', iniziative sul territorio, ma anche attivita' per il tempo libero e la cultura. Queste sono le aree del welfare cresciute piu' velocemente nell'ultimo anno. E' quanto emerge dal rapporto Welfare Index Pmi 2017, promosso da Generali Italia con la partecipazione di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni**, presentato oggi all'universita' Luiss di Roma. Per il secondo anno, il rapporto ha analizzato il livello di welfare in 3.422 Pmi su circa 600.000 imprese di riferimento sottolineando che in un anno le aziende molto attive nel welfare aziendale sono raddoppiate. I fattori chiave per la futura crescita del welfare nelle Pmi sono: la conoscenza di norme, incentivi e strumenti del welfare aziendale, insieme con la possibilita' di aggregarsi in rete di impresa. "Il welfare aziendale e' una prioritata' strategica per Generali Italia, innanzitutto per i nostri oltre 14.000 dipendenti, per i quali nel tempo abbiamo costruito un' articolata serie di servizi, dalla previdenza complementare alla sanita' integrativa, ai flexible benefits" ha affermato Marco Sesana, country manager e amministratore delegato di Generali Italia sottolineando che si tratta di "un' esperienza che mettiamo a disposizione di tutte le aziende nostre clienti, in particolare le piccole e medie imprese, grazie alla presenza capillare della nostra rete sul territorio". "Welfare Index Pmi costituisce la naturale evoluzione di questo modello, poiche' si propone, in collaborazione con le Confederazioni, di diffondere questa cultura nel nostro paese, con i numerosi vantaggi che ne derivano per l'impresa e i lavoratori", ha concluso. Le aree che sono cresciute di piu' rispetto allo scorso anno sono la sanita' integrativa (47% delle Pmi ha realizzato almeno un' iniziativa rispetto al 39% del 2016); la conciliazione vita-lavoro (31% aziende attive rispetto al 22%) con iniziative di flessibilita' dell'orario e dell'organizzazione del lavoro (lavoro a distanza, estensione congedi maternita' e paternita'). Il 40% delle imprese intervistate ha dichiarato di avere attuato iniziative per integrare le prestazioni del sistema pensionistico a favore dei propri dipendenti. Tuttavia, l'indagine evidenzia che la maggior parte delle Pmi sta ancora muovendo i primi passi nel welfare aziendale: il 58% ha iniziative in non piu' di tre aree, a dimostrazione che il welfare aziendale si sta sviluppando in modo graduale. com/alu (fine) MF-DJ NEWS