

ATTUALITÀ **A**

IL WELFARE FA CRESCERE LE IMPRESE

di LAURA SERVIDIO

IL BENESSERE DELLE RISORSE UMANE MIGLIORA LA PRODUTTIVITÀ. LO CONFERMA LA TERZA EDIZIONE DEL WELFARE INDEX PMI, REALIZZATO DA GENERALI ITALIA CON LE PRINCIPALI CONFEDERAZIONI DEL TESSUTO PRODUTTIVO ITALIANO, CHE REGISTRA UN SENSIBILE INCREMENTO DEL WELFARE AZIENDALE E LA PRESA DI COSCIENZA DA PARTE DELL'IMPRENDITORE DEL SUO RUOLO SOCIALE SUL TERRITORIO. ORA LA SFIDA È QUELLA DI RIUSCIRE A FARE RETE TRA LE AZIENDE

I dipendenti felici creano un'azienda di successo. È questa la sintesi dell'edizione 2018 del *Welfare Index Pmi*, l'iniziativa realizzata da **Generali Italia** insieme a **Confindustria**, **Confagricoltura**, **Confartigianato** e **Confprofessioni**, i cui risultati sono stati presentati a Roma di fronte a imprenditori, istituzioni e ricercatori. Il rapporto ha coinvolto 4.014 Pmi italiane (circa il doppio rispetto al 2016) superando nei tre anni le 10 mila interviste. Il quadro emerso mette in evidenza una stretta correlazione tra il miglioramento del benessere, la soddisfazione dei lavoratori e la crescita della produzione aziendale. Questi elementi, infatti, sono il principale obiettivo nelle scelte di welfare del 42,1% delle imprese indagate, laddove hanno portato a un aumento della produttività nel 35,6% delle aziende attive (cresciute dal 25,5% al 41,2%) e nel 63,5% delle imprese molto attive (che passano dal 7,2% al 14,3%). Il welfare aziendale, dunque, è in crescita. Così come la consapevolezza, da parte degli imprenditori, sia del positivo impatto che questo strumento ha sul business, sia dell'importante ruolo sociale che l'impresa ricopre oggi sul territorio in risposta agli emergenti bisogni sociali che lo Stato non è più in grado di coprire.



Un momento della presentazione

LE AZIENDE PREMIATE

Nel 2018, le Pmi che hanno ottenuto le 5W (Welfare Champion: almeno otto aree) sono salite a 38, contro le 22 dello scorso anno.

Tra i vincitori spiccano, nell'industria, le aziende attive nell'ampiezza delle soluzioni di welfare (accordi integrativi, sistemi di *flexible benefit* e una fruizione personalizzata dei servizi), dove il primo premio è andato a **Co.Mac Srl** di Bonate Sotto (Bg), per l'*Operazione Salva Tempo*.

Nel commercio e nell'agricoltura, sono stati premiati l'attenzione al territorio e l'impegno ad aggregare le comunità e a sostenere le imprese più deboli, con vincitori il **Gruppo Società Gas Rimini Spa** per il progetto *Il facilitatore per le commissioni quotidiane* e, nell'agricoltura, **Natura Iblea Srl** di Ispica (Rg), per *L'integrazione passa per lo studio*. Nell'artigianato, vince la tutela della sicurezza e del benessere dei dipendenti, con primo classificato **Siropack Italia Srl** di Cesenatico (Fc), e *L'università entra in azienda*.

Nella categoria studi e servizi professionali, è stata premiata la flessibilità del lavoro a tutela delle dipendenti, con primo in classifica lo **Studio Sila Tommaso** di Brescia e il suo progetto *Flessibilità: singolare femminile*.

Nel terzo settore vince **Spazio Aperto Servizi Scs Onlus** di Milano con l'iniziativa *Stipendio al 100% anche in maternità*.

LE AREE DEL BISOGNO

Dal rapporto risultano tre ambiti prioritari per il Paese e per le imprese: salute e assistenza; conciliazione vita-lavoro; giovani, formazione e sostegno alla mobilità sociale. Ed è proprio in queste tre aree che, nei prossimi tre-cinque anni, il 52,7% delle Pmi si propone un'ulteriore crescita del welfare aziendale, nella convinzione che sia necessario far fronte a temi cruciali quali la non autosufficienza e l'istruzione dei giovani.

ATTUALITÀ

Riguardo alla salute e assistenza, la ricerca evidenzia che il 42% delle imprese attua almeno un'iniziativa in questa macro area, a fronte del 32,2% nel 2016. Un terzo delle imprese considera prioritario garantire attraverso il welfare aziendale l'accesso alle cure e ai servizi di prevenzione, così come il sostegno alle famiglie con servizi di aiuto agli anziani e alle persone non autosufficienti.

Nell'area della conciliazione vita e lavoro si assiste alla rottura delle barriere tradizionali tra luoghi e tempi lavorativi e della vita familiare, attraverso misure di flessibilità adottate dal 34,3% delle Pmi (erano 16,1%), tra cui lo *smart working*, che favorisce la produttività, il benessere delle persone e l'occupazione femminile. Grande attenzione viene data all'area della formazione, indicata come principale priorità delle imprese: non solo quella specialistica, ma anche quella non diretta-



I rappresentanti delle imprese premiate

mente necessaria alle mansioni professionali ovvero lo sviluppo di passioni e talenti. Nel 2018, sono già il 38% le imprese con almeno un'iniziativa in quest'area.

CONOSCENZA E NETWORK

Il welfare dunque cresce, ma è necessario operare per il suo ulteriore sviluppo. Per farlo, secondo il rapporto, sono necessarie più formazione e alleanze tra imprese. Sul primo fronte va incrementata la conoscenza legislativa e degli strumenti da adottare (le Pmi che hanno cognizione di norme e incentivi sul welfare sono solo nel 24,6% dei casi) ma anche l'acquisizione di specifiche competenze professionali per gestire efficacemente le politiche di welfare aziendale.

L'altra priorità è quella di fare rete. Qui sta crescendo la propensione delle imprese a creare alleanze (dal 5,8% al 9,2%) per mettere a fattore comune competenze, esperienze e supporti professionali, e realizzare sistemi di welfare aziendale condiviso sul territorio: le più attive e informate sono quelle che hanno meglio compreso questa dinamica, visto che il 23,5% sta già sperimentando forme di collaborazione attraverso reti di imprese, partecipazione a consorzi e adesione a servizi comuni.

IL WELFARE INDEX PMI

Welfare Index Pmi è il primo indice che misura il livello di welfare aziendale delle Pmi in 12 aree: previdenza integrativa, sanità integrativa, servizi di assistenza, polizze assicurative, conciliazione vita-lavoro, sostegno economico, formazione, sostegno all'istruzione di figli e familiari, cultura e tempo libero, sostegno ai soggetti deboli, sicurezza e prevenzione, welfare allargato al territorio e alle comunità.

L'iniziativa vuole promuovere la cultura del welfare nelle Pmi attraverso un rapporto che fotografa lo stato del welfare nelle aziende italiane; la premiazione annuale delle migliori storie di welfare, sulla base del rating; una piattaforma web di informazione sul welfare aziendale (con focus sulle specificità ed esigenze delle Pmi) con canali social dedicati; un assessment gratuito per le imprese, che possono verificare il proprio livello di welfare.

Pagati in natura: rivoluzione welfare in azienda

LINK: <http://www.ilgiornale.it/news/pagati-natura-1523494.html>



Se alla scrivania di fianco alla vostra c'è ancora qualcuno che viene in ufficio e si limita ad aspettare la busta paga alla fine del mese, non solo farebbe meglio a cambiare mestiere ma più semplicemente ha sbagliato secolo. Sì, perché anche in Italia il mondo dell'occupazione è cambiato. Mentre sono mutati orari e modalità di impiego, soprattutto nel settore privato e con significativi passi in avanti in quello pubblico, si è trasformato il rapporto datore di lavoro-dipendente. Sono sempre di più le aziende che adottano una nuova filosofia e fanno in modo di accompagnare il lavoratore dalla culla alla pensione e oltre. "Welfare aziendale" è la formula magica che sta rivoluzionando, da Nord a Sud, uffici del personale e vita quotidiana degli italiani. Si parla di strumenti non inediti come previdenza e sanità complementari, assicurazioni, assistenza ai familiari non autosufficienti, fino ad arrivare a soluzioni più innovative come il rimborso spese per l'istruzione dei figli e per gli spostamenti casa-lavoro, scambio di ferie tra colleghi con la banca dati dei giorni di riposo, o la possibilità di frequentare palestre, cinema, teatri o addirittura di andare in vacanza a spese del proprio "capo". Allo stesso modo è concesso alle imprese di convertire i tradizionali premi aziendali, quando previsti, in servizi di welfare, col vantaggio che risultano totalmente esenti da tassazione a monte. Le leggi di Stabilità dell'ultimo triennio hanno aperto la strada prevedendo massicci incentivi fiscali per le imprese che mettono in pratica iniziative a sostegno del benessere dei propri dipendenti e delle loro famiglie. Ma non è soltanto materia da commercialisti o da studi di settore. All'origine c'è qualcosa di più profondo. Gli esperti di diritto del lavoro sono concordi: assistiamo a una nuova era delle relazioni sul posto di lavoro, paragonabili alle grandi rivoluzioni industriali del passato. E il nocciolo della conquista conserva un sapore antico e moderno. Insomma, è come se si tornasse a essere "pagati in natura". E la svolta la si legge nei numeri. L'ultimo Rapporto Welfare Index Pmi - ricerca appena presentata da Generali con la partecipazione di Confindustria, Confartigianato, Confagricoltura e **Confprofessioni** e che ha monitorato più di 4mila imprese italiane - ha certificato la crescita costante del welfare aziendale. Le imprese attive con un'iniziativa in almeno quattro aree (salute e previdenza, conciliazione vita-lavoro, formazione e mobilità, cultura e tempo libero) sono ormai più del 40%. Le imprese che hanno messo in atto almeno cinque iniziative sono passate dal 26% del 2016 al 37% del 2018. L'AZIENDA TI COCCOLA Cosa ancor più importante dal punto di vista "qualitativo", spiegano i ricercatori, è che l'obbiettivo di 4 aziende su 10 è "migliorare la soddisfazione dei lavoratori e il clima sul posto di lavoro", ancor prima che aumentare la produttività. Il primo rapporto Censis-Eudaimon dedicato al fenomeno ha calcolato un valore potenziale di 21 miliardi di euro se venisse esteso a tutti i lavoratori del settore privato. Sarebbe a dire quasi una mensilità in più all'anno per singolo lavoratore, in valore assoluto siamo attorno all'1% del Pil. Con un aspetto interessante: di fronte alla possibilità di trasformare premi di retribuzione in prestazioni, 6 lavoratori su 10 si dicono favorevoli. La pensano così soprattutto dirigenti, quadri e impiegati con figli piccoli; meno d'accordo operai e impiegati con redditi bassi, i quali continuano a preferire il caro vecchio denaro in busta paga, per dire, alla spesa trendy e a chilometri zero nel cortile della fabbrica. Il professor Michele Squeglia, docente di Diritto sindacale e Relazioni industriali presso l'Università Statale di Milano, ci aiuta a capire quello che sta avvenendo mentre timbriamo il cartellino. "Sono soluzioni che in Italia esistono già dagli anni

'50 e '60, quando le multinazionali e i colossi come Fiat, Rinascente e Benetton elargivano per la prima volta fringe benefit per i loro manager. Oggi assistiamo a un avanzamento delle piccole e medie imprese e a un parallelo arretramento da parte dello Stato, che lascia sempre più spazio d'iniziativa ai privati. E si allarga la platea dei beneficiari, non più solo quadri e dirigenti". La novità più grande, in un Paese spesso ancorato a vecchi modelli, è il cambiamento di mentalità, come dimostrano le storie raccontate in queste pagine. "I vantaggi di natura fiscale e tributaria non bastano a spiegare il successo del welfare aziendale. È indubbio che tra i lavoratori sta nascendo un grande interesse. Tra gli imprenditori, c'è una presa di coscienza del benessere dei dipendenti e delle loro famiglie". **BENEFIT CUCITI SU MISURA** "Sono i datori di lavoro che hanno il compito di individuare bisogni che - non dimentichiamolo - non sono determinati una volta per tutte, ma variano in base al ciclo di vita". Per esempio, per una neoassunta dai 20 ai 30 anni la prima esigenza sarà la formazione professionale; mentre dai 30 ai 40 anni chiederà congedi parentali per crescere i figli; dai 50 ai 60 avrà bisogno di aiuto per l'assistenza ai genitori anziani, e così via. "Nell'immediato futuro - conclude Squeglia - le imprese dovranno sforzarsi di elaborare strumenti di welfare innovativi, sviluppando pacchetti integrati di prestazioni e collegandoli con i servizi che i territori e i distretti già offrono. A patto di saperli comunicare ai dipendenti". Perché solo chi è informato potrà comprendere i vantaggi di una retribuzione in "natura" (che sia la baby sitter aziendale o l'abbonamento in piscina poco importa...) rispetto a un semplice aumento di stipendio, coi tempi che corrono destinato a venire prosciugato dal fisco vampiro.

Emergenza sangue: alleanza tra Avis e le aziende

LINK: <http://www.ilgiornale.it/news/milano/emergenza-sangue-alleanza-avis-e-aziende-1523100.html>



Emergenza sangue: alleanza tra Avis e le aziende Redazione - Lun, 07/05/2018 - 09:39 Per combattere l'emergenza sangue, Avis ha un importante alleato: il Consorzio Coven, che riunisce le aziende del mondo del vending (la distribuzione automatica di cibi e bevande ma non solo). La collaborazione si concentra sulla sensibilizzazione alla donazione di sangue. Da anni Coven, grazie all'adesione dei soci, fornisce prodotti alle sedi Avis per le colazioni gratuite dei donatori. Con la campagna «Una bilancia per Avis» raccoglie fondi per l'acquisto di strumentazione medica. Non solo. Alcuni soci Coven ospitano in azienda tre volte l'anno l'unità mobile per la raccolta di sangue tra i dipendenti. «Il nostro obiettivo - spiega il presidente Coven Massimo Ferrarini (nella foto, al centro) - è continuare ad assicurare l'andamento responsabile delle attività dei nostri soci, proseguire i programmi e i progetti legati alla Csr (responsabilità sociale, ndr) e insistere nell'infondere una visione etica d'impresa». Così Sergio Casartelli, presidente onorario di Avis Comunale di Milano: «Abbiamo molto apprezzato l'approccio di Coven al progetto di responsabilità sociale orientato alla donazione di sangue». Grazie alla collaborazione tra Avis e Assolombarda e **Confprofessioni** infine anche gli studi professionali apriranno le porte ad Avis e daranno un contributo alla sensibilizzare dei clienti sull'importanza di donare. Il progetto sarà presentato a inizio giugno in occasione di «Venditalia 2018» e lanciato il 14 giugno, Giornata mondiale della donazione di sangue. «Un primo passo, cui seguirà una capillare campagna di comunicazione», per il presidente di **Confprofessioni** Lombardia Giuseppe Calafiori.