

Femminile Presente - Welfare aziendale a misura di donna

LINK: <https://www.pubblicitaitalia.it/20181030107904/speakers-corner/femminile-presente-welfare-aziendale-a-misura-di-donna>

Femminile Presente - Welfare aziendale a misura di donna 30.10.2018 a cura di Francesca Fradelloni, Winning Women Institute Buoni pasto, casse sanitarie, contributi previdenziali e assistenziali, istruzione, rimborsi e sistemi di congedi e permessi rivolti alla genitorialità. In una parola welfare aziendale. Cioè l'insieme delle iniziative volte a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia attraverso una differente ripartizione della retribuzione. Tutto questo per le aziende è diventato un vantaggio economico. Infatti migliorare il benessere dei dipendenti, aumenta la produttività delle imprese. Un vantaggio che in Italia cresce ogni anno. Si tratta anche di un tema di business per evitare la perdita di capitale umano e di potenziale per l'azienda. È quanto emerge dal Rapporto Welfare Index Pmi 2018, promosso da Generali Italia con la partecipazione di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni**. Per il terzo anno ha analizzato il livello di welfare in 4.014 piccole medie imprese italiane (circa il doppio rispetto al 2016), superando nei tre anni le 10 mila interviste. Il rapporto mette in evidenza una stretta correlazione tra il miglioramento del benessere, la soddisfazione dei lavoratori e la crescita della produzione aziendale. Questi fattori secondo il 42,1% delle imprese sono il principale obiettivo nelle scelte di welfare. Il welfare aziendale è la ricetta giusta anche per le donne manager. Per il 92% delle donne che hanno dei ruoli dirigenziali la famiglia costituisce un impegno gravoso. Per il 37% è addirittura molto gravoso e solo l'1% non avverte il peso dell'impegno. A raccontarlo l'indagine Manageritalia Edenred 2017 realizzata da AstraRicerche (840 casi). Per il 60% delle donne-manager, infatti, gli impegni familiari condizionano l'attività lavorativa, soprattutto nella fascia sotto i 45 anni, in cui la gestione dei figli è molto assorbente. Il ruolo delle aziende nel predisporre un'organizzazione del lavoro favorevole alla conciliazione è quindi determinante per la carriera delle donne. Il 51% delle donne-manager intervistate dichiara che la propria azienda prevede una serie di misure di conciliazione (come la flessibilità dell'orario di lavoro) rivolte a tutti i dipendenti. Mentre solo nel 5% dei casi sono previste misure specifiche per le donne e nel 6% per le donne-manager. Per fortuna non sono poche le best practice, sia delle aziende 'pioniere', sia di aziende che più di recente hanno capito l'importanza di un buon piano di welfare. Soprattutto sul tema di bilanciamento tra vita e lavoro. Per esempio in Terna S.p.a. hanno introdotto l'aumento dei giorni di permesso per i neopadri, per non far pesare tutto il carico sulla madre. E poi hanno deciso con le organizzazioni sindacali di dare un permesso di alcune ore in occasione del giorno in cui un figlio comincia la scuola elementare. E poi hanno raggiunto un accordo per lo smart working. Sono partiti con una sperimentazione con 100 persone a Roma, una città in cui la sensibilità ai problemi del traffico è molto alta. Hanno offerto questa possibilità e su 100 persone, 91 hanno risposto positivamente. Si è trattato di una cosa sperimentale, per sei mesi, terminerà a fine dicembre, ma il riscontro al momento è molto positivo. Poi c'è Accenture che in pochi anni ha ottenuto riconoscimenti importanti in ambito welfare, fondando il proprio successo sulle persone e sulle loro capacità. Saper includere la diversità ha rappresentato la chiave per valorizzare le risorse umane. Il traguardo fissato lo scorso anno di raggiungere la parità di genere in azienda entro il 2025 ha rappresentato una sfida importante, che ha contribuito a porre ancora più attenzione sulle tematiche di inclusione di genere. Accenture è pioniera (dal 2009) nell'introduzione di iniziative che favoriscono il 'Lavoro agile', come part-time, remote working e iniziative di caring per sostenere il rientro dalla maternità. Poi c'è l'Ifom, il primario centro di ricerca sul

cancro che grazie allo sforzo operato da Rossella Blasi, eletta il migliore direttore Risorse Umane in Italia, è in prima fila nell'agevolare il percorso di carriera delle ricercatrici. È diventato un caso il Lab G: il laboratorio studiato ad hoc per le ricercatrici col pancione. A oggi un caso unico nel mondo della ricerca. Di norma, infatti, nei centri di ricerca biomedica la vita di laboratorio è preclusa alle ricercatrici in stato di gravidanza, puerperio o allattamento. Perché sussiste un potenziale rischio di esposizione. Infatti agenti chimici, fisici e biologici in certe dosi e in determinati periodi della gravidanza potrebbero essere pericolosi per il bambino. Il Lab G consente alle ricercatrici di conciliare il proseguimento della propria carriera scientifica con la maternità. Offrendo loro l'opportunità di lavorare in condizioni di massima sicurezza. E questo per tutto il periodo della gravidanza e dell'allattamento. "Sono convinta che le politiche di HR possono davvero fare la differenza ed essere un fattore chiave nelle sfide future", dichiara Monica Rancati, membro del Comitato Scientifico di Winning Women Institute e Western Europe Senior HR Director in Microsoft. Microsoft sostiene i dipendenti in caso di necessità, attraverso un miglior bilanciamento della vita personale e professionale. Infatti, a partire da gennaio 2018 sono state annunciate alcune novità nell'ambito dei congedi familiari/parentali. In quest'ottica, ai neo-papà e ai genitori adottivi sono riconosciute le prime sei settimane di congedo retribuite al 100% (la legge riconosce il 30%). In aggiunta, nel caso in cui un membro della famiglia si trovi in una condizione di salute grave e necessiti di assistenza, è possibile beneficiare di 4 settimane retribuite all'anno. Queste iniziative, combinate con una politica aziendale incentrata sullo smart working, permettono ai dipendenti di beneficiare di un'estrema flessibilità. Così da poter conciliare al meglio gli impegni lavorativi con la vita personale, secondo le esigenze individuali. "Dobbiamo dirlo, la 'mancata' partecipazione al mercato del lavoro, più che una libera scelta, è legata anche dall'impossibilità di conciliare esigenze di supporto e cura della famiglia", afferma Monica Magri, HR & Organization Director di The Adecco Group. "Il quadro a livello di Paese Italia risulta infatti parecchio aggravato anche a causa del sistema di welfare, di supporto attivo alla maternità e di sistema familistico vigenti, che limitano di molto la possibilità per le donne di entrare e soprattutto di crescere - dal punto di vista della carriera e quindi anche della retribuzione - nel mondo del lavoro. Nelle aziende è pertanto fondamentale, non solo garantire che non vi siano discriminazioni nei processi, ma che vi sia un supporto effettivo a livello di iniziative soprattutto a sostegno della maternità che possano veramente consentire alle donne un più facile accesso e crescita". Per Laura Bruno, HR Director Italia e Malta di Sanofi, "Le aziende non possono permettersi di non valorizzare il talento femminile, abbiamo inoltre il compito di sostenere il ruolo sociale della donna". TAGS AstraRicerche Francesca Fradelloni Generali Italia Laura Bruno Monica Magri Monica Rancati welfare Welfare aziendale Welfare Index Pmi 2018 Winning Women Institute LATEST NEWS

Legge bilancio: Camera si prepara a riceverla domani, audizioni 9 e 12

LINK: https://www.borsaitaliana.it/borsa/notizie/radiocor/economia/dettaglio/nRC_30102018_1951_718865788.html

Legge bilancio: Camera si prepara a riceverla domani, audizioni 9 e 12 (Il Sole 24 Ore Radiocor Plus) - Roma, 30 mag - La Camera si prepara a ricevere la Legge di bilancio che dovrebbe essere trasmessa domani e prevede di svolgere le audizioni nelle giornate di venerdì 9 novembre e lunedì 12 di fronte alle Commissioni Bilancio di Camera e Senato. Martedì 6 è atteso il parere del presidente della Camera. Per le audizioni sono previsti nell'ordine Cnel, Bankitalia, Corte dei Conti, Istat, Upb, il ministro dell'economia Giovanni Tria, Anci, Upi e Conferenza delle Regioni, Abu, Ania, sindacati, Rete imprese, Alleanza cooperative, Confindustria, Confapi, Confimi, **Confprofessioni**, Confedilizia e Ance. Il calendario definitivo dovrebbe essere deciso martedì 6. Bab (RADIOCOR) 30-10-18 19:51:48 (0718)PA 5 NNNN Tag

Semplificazione fiscale: rischio di maggiori adempimenti e tassazione troppo elevata

LINK: <http://www.anconatoday.it/economia/semplicificazione-fiscale-tasse-marche.html>



Semplificazione fiscale: rischio di maggiori adempimenti e tassazione troppo elevata La nostra regione è ai primi posti in Italia per incidenza dell'economia non osservata. **Confprofessioni** chiede l'abolizione dell'Irap e l'accesso dei liberi professionisti al piano Industria 4.0, fra i temi centrali del prossimo Congresso nazionale 2018 Stefano 30 ottobre 2018 17:15 Nota - Questo comunicato è stato pubblicato integralmente come contributo esterno. Questo contenuto non è pertanto un articolo prodotto dalla redazione di AnconaToday Gianni Giacobelli Il Progetto di legge recante "Disposizioni per la semplificazione fiscale, il sostegno delle attività economiche e delle famiglie e il contrasto dell'evasione fiscale", è una proposta che va nella giusta direzione ma che rischia di introdurre nuovi adempimenti per i professionisti, specie per i lavoratori autonomi. È quanto affermato dalla delegazione della Confederazione italiana libere professioni nell'ultima audizione in Commissione Finanze della Camera: una posizione che anche **Confprofessioni** Marche intende ribadire, perché, senza una concreta defiscalizzazione e sburocratizzazione, anche le misure anti-evasione possono perdere efficacia. Anche nel nostro territorio, infatti, il livello di tassazione è in progressivo aumento (come già precedentemente evidenziato in uno nostro recente studio sulle addizionali regionali dell'ultimo decennio) e l'economia non osservata sta crescendo in maniera sensibile, tendenza evidenziata, ad esempio, anche dall'allegato alla Nota di aggiornamento al Documento di economia e finanza (Nadef) 2018 Relazione sull'economia non osservata e sull'evasione fiscale e contributiva (anno 2018). Da questo documento si può desumere che, in termini di incidenza percentuale, le Marche sono la seconda regione in Italia, dopo il Molise, per valore aggiunto sotto dichiarato. «Il dato quantitativo che emerge in modo preoccupante osservando la distribuzione territoriale, è che, con l'8,3% di valore aggiunto non dichiarato, il principale componente dell'economia sommersa, le Marche risultano ben al di sopra della media delle regioni del Centro Italia (6,5%) e addirittura al di sopra di quella delle regioni del Mezzogiorno (7,6%) - dichiara il presidente di **Confprofessioni** Marche Gianni Giacobelli -. Più confortante è invece il dato relativo al lavoro irregolare, altra componente rilevante dell'economia sommersa, che incide in Regione per il 4,3%, inferiore alla media delle regioni del Centro Italia (5,1%). Il dato è conseguenza in parte delle caratteristiche strutturali, per distribuzione dei settori di attività, dell'economia regionale, e, in altra parte, dell'eccessivo peso della burocrazia e del livello insopportabile di pressione fiscale». Più adempimenti e carico fiscale eccessivo, insomma, contribuiscono a determinare anche una maggiore evasione. Ed è da tempo che la Confederazione italiana libere professioni propone alla politica interventi volti alla defiscalizzazione e alla sburocratizzazione, temi centrali anche in occasione del prossimo Congresso nazionale 2018 di **Confprofessioni** (Roma, 6 novembre, Auditorium Antonianum): Oltre all'abolizione dell'Irap, per la crescita economica, si chiede che i professionisti possano

accedere al piano Industria 4.0 per sostenere i processi di aggregazione, anche societaria, tra i professionisti, attraverso una detassazione delle società tra giovani lavoratori autonomi nella fase di start-up, ed ampliare il novero delle spese per investimenti infrastrutturali da portare in deduzione. Analogamente, sarebbe opportuno estendere ai professionisti le agevolazioni previste per le imprese per la promozione delle attività locali.

Formazione continua, rifinanziato l'avviso per studi professionali e ...

LINK: <http://www.ingegneri.info/news/professione-e-previdenza/formazione-continua-studi-professionali-aziende/>

Ingegneri Un milione di euro destinato al personale è il segnale di un nuovo impulso alla formazione continua negli Studi professionali e nelle Aziende: uno stanziamento promosso da Fondoprofessioni, Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua dei dipendenti degli Studi professionali e delle Aziende collegate. Ad annunciarlo è una nota di **Confprofessioni**, la confederazione italiana dei liberi professionisti. "Il rifinanziamento riguarda l'Avviso a catalogo 02/18, sul quale abbiamo registrato, in particolare negli ultimi mesi, una elevata mole di richieste - ha commentato Roberto Callioni, presidente di Fondoprofessioni, il quale ha aggiunto - Grazie a Fondoprofessioni gli Studi e le Aziende possono formare i propri dipendenti sulla base delle effettive necessità, migliorando i processi organizzativi e i servizi offerti ai clienti". Come funziona la richiesta di contributo La richiesta dei contributi su questo Avviso è molto semplice. Lo Studio/Azienda dovrà aderire gratuitamente a Fondoprofessioni, registrarsi all'interno della piattaforma informatica, scegliere il corso di proprio interesse e presentare la domanda. In breve tempo, quindi, sarà possibile formare il personale e ottenere il rimborso, grazie ad una semplice pratica. Nello specifico, il contributo copre l'80% dei costi sostenuti per la partecipazione al corso scelto. Leggi anche **Confprofessioni**, il congresso nazionale a Roma Professionisti in donazione: la raccolta sangue targata **Confprofessioni** "Gli Avvisi a catalogo sono uno dei nostri punti di forza - spiega Ivana Veronese, vice presidente di Fondoprofessioni - e gli Studi professionali e le Aziende possono scegliere il corso di proprio interesse tra centinaia di attività approvate, tenuto conto delle esigenze di crescita e acquisizione di nuove competenze del proprio personale dipendente". L'Avviso 02/18 è consultabile sul sito www.fondoprofessioni.it . Per eventuali informazioni contattare il numero 06/54210661 o scrivere a Copyright © - Riproduzione riservata Allegati Codice del lavoro Un codice di legislazione del lavoro strutturato per argomenti. Raccoglie e presenta per ogni argomento la normativa principale al fine di consentire una rapida individuazione dei provvedimenti cardine sul tema. Tra le novità di questa edizione il complessivo intervento delle misure previste dal Jobs Act. Gabriele Fava, Pier Antonio Varesi Ipsoa