

Articoli Selezionati

14/03/16 - GENERALI GROUP - AFFARITALIANI.IT	
Il welfare in azienda conquista il 45% delle PMI - ...	1
15/03/16 - GENERALI GROUP - Corriere della Sera	
«No all'aumento, sì al telelavoro» - Riboni Enzo	2
15/03/16 - GENERALI GROUP - CORRIERE.IT	
«No all'aumento, sì al telelavoro» - ...	3
17/03/16 - GENERALI GROUP - Voce di Rovigo	
Welfare Index Pmi aziende attive in più ambiti - ...	5
23/03/16 - GENERALI GROUP - Giornale	
Focus assicurazioni - Risparmio di nuova generazione con più protezione e flessibilità - Montagnani Ennio	6
23/03/16 - GENERALI GROUP - Giornale	
Focus assicurazioni - Perché anche le Pmi adesso credono nel welfare aziendale - EMO	8
30/03/16 - GENERALI GROUP - LINKIESTA.IT	
Il welfare come leva strategica per la produttività - ...	10
01/04/16 - GENERALI GROUP - Vita	
Intervista a Lucia Sciacca - La parola alle esperienze. Con le Pmi in prima linea - Bonacina Riccardo	12
01/04/16 - GENERALI GROUP - Vita	
Intervista a Giovanni Luca Perin - Jogging e temporary shop nel campus di Mogliano - ...	14
01/04/16 - GENERALI GROUP - Vita	
Il grande risiko del nuovo welfare: sindacati, aziende e non profit - Arduini Stefano	15
01/04/16 - GENERALI GROUP - Vita	
Per aver buoni funghi ci vogliono mamme serene - ...	20
01/04/16 - GENERALI GROUP - Vita	
Photogallery - ...	21
01/04/16 - GENERALI GROUP - Vita	
Una piattaforma software come "boutique" del welfare - ...	23
01/04/16 - GENERALI GROUP - Vita	
Locandina - Il Welfare aziendale fa crescere l'impresa - ...	24
01/04/16 - GENERALI GROUP - Insurance Review	
Lavoratori più felici e più produttivi - Servidio Laura	25
01/04/16 - GENERALI GROUP - Giornale delle Assicurazioni	
L'indice di felicità per i dipendenti per i dipendenti delle Pmi - Mezzatesta Nino	28
04/04/16 - GENERALI GROUP - Repubblica Affari&Finanza	
Focus imprese - Voucher e premi detassati così la legge di stabilità stimola i benefit delle Pmi - De Ceglia Vito	31
04/04/16 - WORLD NEWS - Repubblica Affari&Finanza	
Focus imprese - Easy Welfare, sfida hi-tech "Piani ad hoc con un click" - v.d.c.	34
04/04/16 - GENERALI GROUP - LAREPUBBLICA.IT	
Voucher e premi detassati così la legge di stabilità stimola i benefit delle Pmi - ...	36
18/04/16 - ASSET MANAGEMENT - Financial Times	
Ft - Dumping tabacco cost oil fund 1.9bn - Marriage Madison	38
03/05/16 - WORLD NEWS - Corriere della Sera	
Salute e figli, 2 mila euro dall'azienda - Riboni Enzo	39
10/05/16 - GENERALI GROUP - Askanews.it	
Il Welfare aziendale volano per lo sviluppo delle Pmi italiane - ...	40
10/05/16 - GENERALI GROUP - Vita.it	
Welfare Aziendale, dal modello lavorativo a quello sociale - ...	42
11/05/16 - GENERALI GROUP - Vita.it	
Welfare Aziendale, dal modello lavorativo a quello sociale - ...	48
11/05/16 - GENERALI GROUP - Avvenire	
Welfare aziendale e Pmi: la spinta del Non profit - Di Turi Andrea	54
11/05/16 - GENERALI GROUP - INSURANCETRADE.IT	
Welfare aziendale, Generali Italia e Vita incontrano il Terzo Settore - ...	55
17/05/16 - GENERALI GROUP - Secondowelfare.it	

Il futuro del welfare aziendale delle PMI: tra profit e non profit - ... 01/06/16 - GENERALI GROUP - Formiche	56
Un monitoraggio per i più piccoli - Mencattini Andrea 01/06/16 - GENERALI GROUP - Formiche	58
I benefici per le Pmi - Mariotti Francesca	60

Mi piace < 97mila RSS

REGISTRAZIONE CERCA

METEO OROSCOPO GIOCHI
CASA MUTUI SHOPPING

affaritaliani.it

Fondatore e direttore
Angelo Maria Perrino

il primo quotidiano online

POLITICA ESTERI ECONOMIA CRONACHE CULTURE COSTUME SPETTACOLI SPORT MILANO ROMA REGIONI

PALAZZI & POTERE LAVORO MARKETING MEDIATECH FOOD SALUTE IL SOCIALE MOTORI VIAGGI FOTO aiTV

Home > Lavoro > Il welfare in azienda conquista il 45% delle PMI

Il welfare in azienda conquista il 45% delle PMI

Presentato a Roma il primo rapporto sulle prime 10 aree di welfare aziendale.

Lunedì, 14 marzo 2016 - 12:00:00



Le imprese italiane investono sempre più nel welfare aziendale. L'obiettivo è certamente quello di fidelizzare le figure più qualificate in azienda, aumentare la produttività e rispettare il principio della sostenibilità. Qualsiasi sia il motivo, è il 45% delle piccole e medie imprese ad essere attivo in almeno quattro aree del welfare aziendale. A stabilirlo è il primo rapporto Welfare Index Pmi, promosso da Generali Italia, con la

partecipazione di Confindustria e Confagricoltura, e presentato l'8 marzo 2016 a Roma. Di questo campione, l'11% è molto attivo perché realizza iniziative in più di sei ambiti a favore dei propri dipendenti. Sono dieci le aree di welfare aziendale prese in esame dal rapporto su un campione di riferimento di 2140 imprese: formazione e sostegno alla mobilità (64,1 delle imprese); assicurazione per dipendenti e famiglie (53); sostegno economico ai dipendenti (46,2); previdenza integrativa (40,4); salute (38,8), sicurezza e prevenzione incidenti (38); pari opportunità e sostegno genitori (18,5); welfare allargato e territorio (15); integrazione sociale e soggetti deboli (14,1); conciliazione vita e lavoro (4,9).

Dal rapporto emerge, inoltre, che non si registrano differenze tra Nord e Sud Italia. Il Ministro del Lavoro, Giuliano Poletti, durante la presentazione a Roma ha annunciato che il decreto attuativo sul welfare aziendale è pronto: «è al vaglio degli altri ministri interessati, arriverà rapidamente», aggiungendo come sia importante aggregarsi in reti d'impresa per realizzare il welfare aziendale.

NON MI PIACE MI È INDIFFERENTE
MI PIACE MI PIACE TANTO!

Shopping

-40 %

Tubino con maniche mod ...
16,90 €
Mediawavestore ...
VEDI

In vetrina

Littizzetto porta in tv la sosia: "Briatore ha detto una sciocchezza"

The Apple Store.
Vuoi fare un lavoro straordinario. [Scopri di più >](#)

Zurich Connect ti permette di risparmiare sull'assicurazione auto senza compromessi sulla qualità del servizio. [Scopri la polizza auto e fai un preventivo](#)

L'OSSERVATORE ECONOMICO

immobiliare.it MIGLIAIA DI ANNUNCI! **ENTRA**

Il video più apprezzato

aiTV

Sentieri Metropolitan: le città si capiscono solo a piedi

-71 %

Auricolari Apple EarPods ...
23,80 €
MyTrendyPhone
VEDI

SHOPPING con **Ciao!**

CANALI

Dal 1934 Canali realizza raffinati abiti da uomo di alta moda sartoriale. Scopri la nuova collezione **Canali**.

Trova casa su

«No all'aumento, sì al telelavoro»

Il 40% degli italiani pronto a rifiutare salti di stipendio in cambio di orari e uffici flessibili

C'è stato chi come Brenda Barnes, ex Ceo di Sara Lee, ne negava la necessità, salvo poi subirne le conseguenze. Aveva affermato che il *worklife balance*, l'esigenza di equilibrare lavoro e vita familiare, «non esiste». Poco dopo, però, causa lo stress da superlavoro, svenne e si ammalò.

«Il *worklife balance* sosteneva la possibilità di gestire in modo autonomo l'equilibrio vita-lavoro, mentre oggi il concetto è ribaltato: il dovere del bilanciamento compete direttamente alle aziende», commenta Stefano Giorgetti, amministratore delegato e vice president di Kelly Services. Un'inversione che la multinazionale della consulenza per le risorse umane ha etichettato come «*worklife design*», cioè il progetto che devono seguire le aziende per accaparrarsi i migliori talenti e renderli più fedeli e produttivi. Secondo Kelly sono proprio i lavoratori a chiedere questa inversione di tendenza. Lo dice la sua maxi indagine che ha intervistato 164 mila lavoratori in 28 Paesi (4 mila in Italia). «E proprio da casa nostra arriva un dato esplosivo, – sostiene Giorgetti – una fetta consistente di italiani, nettamente superiore alla media europea, non è più stipendiocentrica». Il 40% dei lavoratori nostrani, infatti, contro il 32% dei colleghi europei, è disposto a rinunciare a un aumento di stipendio in cambio di maggiore flessibilità: personalizzazione degli orari di lavoro, più permessi

anche non retribuiti, lavoro da remoto in videoconferenza o con tablet e smartphone.

Il fatto è che mentre ieri i lavoratori ritenevano parametri del successo le retribuzioni e le responsabilità crescenti, ora sempre più persone vogliono lavori che consentano sia le aspirazioni professionali che quelle private. Così il 50% degli italiani (37% nel mondo) ritiene fondamentale che l'azienda permetta a tutti di dedicarsi a progetti innovativi.

La pressione dei lavoratori italiani verso il *worklife design* è del resto confermata anche da altre indagini. Jobpricing, il portale delle retribuzioni, ha intervistato mille lavoratori ottenendo un voto di 7,4 su 10 sulla richiesta di flessibilità degli orari. Uno studio dell'agenzia per il lavoro Randstad valuta nel 44% la percentuale di talenti che ritengono il bilanciamento vita-lavoro prima ragione che induce a restare in un'azienda. Secondo Manageritalia, poi, il *worklife design* è fondamentale anche per i manager, il 55% dei quali lo mette al primo posto tra i fattori di successo professionale. Il *worklife design*, tuttavia, per ora non è ancora diffuso nelle imprese italiane, soprattutto in quelle di minori dimensioni: secondo il recentissimo *Welfare Index Pmi di Generali Italia*, il 93,9% delle piccole e medie aziende non attua iniziative di conciliazione vita-lavoro.

Enzo Riboni

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'indagine

● Secondo un sondaggio di Kelly Services, che ha intervistato 164 mila lavoratori in 28 Paesi, il 40% dei lavoratori italiani è disposto a rinunciare a un aumento di stipendio in cambio di maggiore flessibilità: personalizzazione degli orari di lavoro, più permessi anche non retribuiti, lavoro da remoto



Questo sito utilizza cookie tecnici e di profilazione propri e di terze parti per le sue funzionalità e per inviarti pubblicità e servizi in linea con le tue preferenze. Se vuoi saperne di più o negare il consenso a tutti o ad alcuni cookie [clicca qui](#). Chiudendo questo banner, scorrendo questa pagina o cliccando qualunque suo elemento acconsenti all'uso dei cookie.

Accetto

CORRIERE DELLA SERA / ECONOMIA



LA SCELTA

«No all'aumento, sì al telelavoro»



0



0



0



CORRIERE DELLA SERA



Il pellegrinaggio a casa Pannella: potenti e avversari

di Pierluigi Battista

Da Giachetti a Renzi e Berlusconi e le telefonate di Napolitano e Grillo tutti in via della Panetteria

Putin annuncia il ritiro militare dalla Siria [Le sei fasi della missione](#)

di Fabrizio Dragosei

Il presidente russo: «Segnale di fiducia». Una piccola parte della forza aerea rimarrà per monitorare il cessate il fuoco



PIÙ POVERI DEI LORO PADRI

I soldi persi dai Millennials Gli «Under 30» sottopagati

di Elvira Serra

Chi ha tra i 24 e i 29 anni guadagna il 19% in meno dei coetanei anni '80. L'Italia è maglia nera



Sindaco di Roma, Meloni è pronta all'annuncio

di Paola Di Caro

In Fratelli d'Italia raccontano di un sondaggio ancora in via di elaborazione che darebbe risultati impietosi per Bertolaso



M5S NELLA BUFERA

Bedori, «Io aggredita sull'aspettoIn politica ci sono troppi squali»

di Andrea Senesi

L'ex candidata si toglie su Facebook qualche sassolino dalla scarpa: «Io aggredita sull'aspetto». Poi sulla frase di Meloni «Il Medioevo è finito»



IL DELITTO AL COLLATINO

Varani, le bugie di Prato e 23 verbali che non combaciano

di Fulvio Fiano, Rinaldo Frignani

Il pr avrebbe «recitato» nell'interrogatorio di garanzia e sarà risentito dal pm. I buchi nelle ore dopo l'omicidio



Il caso alla Procura generale del Cairo «Più cooperazione»

Dopo l'incontro tra il procuratore Pignatone e il collega Sadeq, l'accordo per

unire le forze

Il 40% degli italiani pronto a rifiutare salti di stipendio in cambio di orari e uffici flessibili

di Enzo Riboni



C'è stato chi come Brenda Barnes, ex Ceo di Sara Lee, ne negava la necessità, salvo poi subirne le conseguenze. Aveva affermato che il worklife balance, l'esigenza di equilibrare lavoro e vita familiare, «non esiste». Poco dopo, però, causa lo stress da superlavoro, svenne e si ammalò. «Il worklife balance sosteneva la possibilità di gestire in modo autonomo l'equilibrio vita-lavoro, mentre oggi il concetto è ribaltato: il dovere del bilanciamento compete direttamente alle aziende», commenta Stefano Giorgetti, amministratore delegato e vice president di Kelly Services. Un'inversione che la multinazionale della consulenza per le risorse umane ha etichettato come «worklife design», cioè il progetto che devono seguire le aziende per accaparrarsi i migliori talenti e renderli più fedeli e produttivi. Secondo Kelly sono proprio i lavoratori a chiedere questa inversione di tendenza. Lo dice la sua maxi indagine che ha intervistato 164 mila lavoratori in 28 Paesi (4 mila in Italia). «E proprio da casa nostra arriva un dato esplosivo, – sostiene Giorgetti – una fetta consistente di italiani, nettamente superiore alla media europea, non è più stipendiocentrica». Il 40% dei lavoratori nostrani, infatti, contro il 32% dei colleghi europei, è disposto a rinunciare a un aumento di stipendio in cambio di maggiore flessibilità: personalizzazione degli orari di lavoro, più permessi anche non retribuiti, lavoro da remoto in videoconferenza o con tablet e smartphone. Il fatto è che mentre ieri i lavoratori ritenevano parametri del successo le retribuzioni e le responsabilità crescenti, ora sempre più persone vogliono lavori che consentano sia le aspirazioni professionali che quelle private. Così il 50% degli italiani (37% nel mondo) ritiene fondamentale che l'azienda permetta a tutti di dedicarsi a progetti innovativi. La pressione dei lavoratori italiani verso il worklife design è del resto confermata anche da altre indagini. Jobpricing, il portale delle retribuzioni, ha intervistato mille lavoratori ottenendo un voto di 7,4 su 10 sulla richiesta di flessibilità degli orari. Uno studio dell'agenzia per il lavoro Randstad valuta nel 44% la percentuale di talenti che ritengono il bilanciamento vita-lavoro prima ragione che induce a restare in un'azienda. Secondo Manageritalia, poi, il worklife design è fondamentale anche per i manager, il 55% dei quali lo mette al primo posto tra i fattori di successo professionale. Il worklife design, tuttavia, per ora non è ancora diffuso nelle imprese italiane, soprattutto in quelle di minori dimensioni: secondo il recentissimo Welfare Index Pmi di Generali Italia, il 93,9% delle piccole e medie aziende non attua iniziative di conciliazione vita-lavoro.

15 marzo 2016 (modifica il 15 marzo 2016 | 07:35)
© RIPRODUZIONE RISERVATA

DOPO AVER LETTO QUESTO ARTICOLO MI SENTO...

Conciliazione lavoro-famiglia

Welfare Index Pmi aziende attive in più ambiti

■ Il welfare aziendale è in piena evoluzione e si conferma uno dei temi rilevanti del futuro. Emerge dal primo Rapporto nazionale 2016 **Welfare Index Pmi**, realizzato attraverso una ricerca condotta su 2.140 aziende dei tre settori produttivi: industria, commercio e servizi e agricoltura e presentato a Roma. Il rapporto, realizzato da Innovation Team, è promosso da **Generali** Italia, con la partecipazione di Confagricoltura e Confindustria, e con il patrocinio della presidenza del Consiglio dei ministri: il **Welfare Index Pmi** è l'indice che misura il livello di welfare aziendale nelle Pmi italiane, con l'obiettivo di diffonderne la cultura. Dieci le aree d'intervento prese in considerazione: previdenza integrativa, salute, assicurazioni per dipendenti e famiglie, tutela delle pari opportunità e sostegno ai genitori, conciliazione lavoro-famiglia, sostegno economico ai dipendenti e alle loro famiglie, formazione e sostegno alla mobilità delle generazioni future, sicurezza e prevenzione, sostegno ai soggetti deboli e integrazione sociale, welfare allargato al territorio. Il 45% delle aziende intervistate risulta attivo in almeno uno di questi ambiti e l'11% è molto attivo, perché realizza iniziative in più di 6 ambiti a favore dei propri dipendenti. Inoltre, risulta che le Pmi possono essere classificate sulla base dei diversi approcci al welfare: 'Vita e lavoro' (21% del totale), 'Inclusivi' (9,5%), 'People care' (10,8%), 'Attuatori' (48%), 'Beginner' (10,7%).



FOCUS ASSICURAZIONI

ALLEANZA ASSICURAZIONI

Risparmio di nuova generazione con più protezione e flessibilità

«Extra» consente di indirizzare l'investimento sui mercati beneficiando di un sistema di tutela del premio e di una copertura in caso di morte

NOVITÀ

Prima polizza pensata interamente per la vendita in digitale

Ennio Montagnani

■ Gli italiani pensano al risparmio. Peccato che risparmiare sia ancora considerato sinonimo di «sacrificio» e non di opportunità, almeno per il 48% degli intervistati: da un'indagine realizzata da Ipsos, infatti, emerge un aumento dei soggetti che ammettono di essere propensi al risparmio, ma solo se ciò non comporta troppe rinunce. Allo stesso tempo, il 35% delle famiglie reputa questo il momento ideale per investire, ma si limita a strumenti ritenuti più sicuri, come obbligazioni e titoli di Stato, pur con la consapevolezza dei bassi rendimenti. «Tipicamente gli italiani vedevano nei titoli di Stato le principali forme di protezione, ma il contesto è fortemente cambiato negli ultimi anni. L'appeal si è ridotto drasticamente perché i rendimenti sono scesi e anche l'investimento nell'immobiliare non è più così interessante e certo nel lungo termine. Nel contempo, investire direttamente sui mercati azionari rappresenta un'opportunità di maggiori rendimenti, ma anche un più alto grado di rischio a causa dell'elevata volatilità», ha com-

mentato Marco Oddone, responsabile marketing e distribution di **Alleanza Assicurazioni**.

Allora, come cogliere le opportunità del mercato azionario proteggendo anche il proprio capitale? La soluzione viene dai cosiddetti prodotti ibridi, una nuova generazione di piani di risparmio che coniugano protezione e investimento. Questi prodotti combinano le caratteristiche di stabilità tipiche delle polizze vita e la possibilità di beneficiare di andamenti al rialzo dei mercati finanziari. «Leggendo questi mutamenti nel mercato e cogliendo le esigenze di protezione delle famiglie, abbiamo pensato di costruire un prodotto innovativo capace di coniugare tre anime: la sicurezza della gestione separata, l'opportunità di investimento dei mercati globali e la forte flessibilità verso il risparmiatore».

Alleanza lancia oggi sul mercato «Extra», un prodotto che consente di indirizzare una parte dell'investimento sui mercati finanziari beneficiando di un meccanismo di protezione del premio e di una copertura in caso di morte. La protezione del capitale è garantita dall'investimento di una parte del premio nella gestione separata Euro San Giorgio, mentre il sistema di investimento globale permette anche al piccolo risparmiatore di raggiungere una pluralità di merca-

ti finanziari per aumentare la redditività. La ripartizione tra le due componenti determina il grado di protezione del capitale investito. Grazie a un meccanismo basato sui risultati conseguiti dalla gestione separata e dalla linea multicomparto, un sistema automatico riequilibra le due componenti e l'assicurato può scegliere se incrementare il capitale o spostarsi tra le linee multi comparto.

«Extra» è particolarmente flessibile, si adatta alle esigenze dei clienti, e offre la possibilità di modificare il premio in itinere, di saltare una o più rate in caso di necessità e di aumentare la quota di protezione con l'abbinamento di una polizza vita personalizzabile. Tuttavia le informazioni fornite ai clienti che devono essere costantemente aggiornate ed esaustive. «Extra» è un prodotto che per la sua articolazione favorisce una forte interazione con il cliente e, per questo, **Alleanza** promuove un'accurata profilazione delle esigenze attraverso un questionario ad hoc che possa guidare la scelta in modo consapevole ed adeguato del cliente», spiega Oddone, inoltre «è la prima polizza pensata interamente per la vendita in digitale: dalla fase di consulenza e informazione disponibile su strumenti digitali, fino alla stipula, firma digitale e al pagamento con mobile Pos».



LE 10 AREE DEL WELFARE

Le aziende e le percentuali di attività nelle PMI indagate dal «Welfare Index PMI»



Fonte: [Welfare Index PMI](#)

L'EGO



Nella foto sopra, Marco Oddone, responsabile marketing e distribution di [Alleanza Assicurazioni](#). Per il 35% delle famiglie è il momento d'investire

FOCUS ASSICURAZIONI

ricerca Nuove tendenze

Perché anche le Pmi adesso credono nel welfare aziendale

Nasce «**Welfare Index Pmi**», promosso da **Generali Italia**

■ La retribuzione sta cambiando pelle e al classico salario monetario si affianca sempre più di frequente il salario sociale. Si tratta del cosiddetto *welfare* aziendale che permette di remunerare i dipendenti con servizi alla persona e alle esigenze familiari, di sostegno al potere d'acquisto e a favore della conciliazione vita-lavoro (asili nido, buoni spesa, assistenza integrativa, previdenza, formazione ecc). Si tratta di un tema importante perché è un dato di fatto che lo Stato abbia trasferito i rischi dalla collettività alle imprese e le ragioni di questo progressivo trasferimento si devono ricercare in diversi fattori che caratterizzano il contesto economico e sociale, come la bassa crescita economica, l'aumento del debito pubblico, l'allungamento della vita media e le trasformazioni della società.

In questo scenario il *welfare*

aziendale si sta estendendo dalle grandi aziende, attive da anni grazie anche alla contrattazione collettiva, a realtà più piccole (fino a 250 dipendenti), facilitate anche dalla legge di Stabilità che incentiva, con la defiscalizzazione, l'utilizzo da parte delle imprese di strumenti di *welfare* aziendale.

L'impegno delle piccole e medie imprese (Pmi) in tema di *welfare* emerge da **Welfare Index Pmi**, il primo indice - promosso da **Generali Italia**, con la partecipazione di Confagricoltura e di Confindustria - che valuta il livello di *welfare* aziendale nelle piccole e medie imprese italiane, un segmento che rappresenta l'ossatura del sistema produttivo nazionale e occupa oltre l'80% della forza lavoro del Paese.

Sono 2.140 le piccole e medie aziende italiane dei tre settori produttivi che hanno partecipato alla ricerca, che ha permesso

di realizzare il primo rapporto nazionale sullo stato del *welfare* nelle Pmi e di costruire il **Welfare Index Pmi**: uno strumento grazie al quale ogni anno le imprese potranno accedere a un servizio gratuito per misurare le proprie iniziative di *welfare* e di confrontarsi con le esperienze più avanzate del loro settore. Ciò che emerge dal rapporto è piuttosto confortante. Il *welfare* aziendale è sempre più diffuso nel sistema delle piccole e medie imprese italiane e il 45% delle aziende è attivo in almeno quattro aree di intervento in ambito di *welfare*: dalla salute alla previdenza integrativa, dalla conciliazione del lavoro con le esigenze familiari alla tutela delle pari opportunità. L'11%, in particolare, è molto attivo perché realizza iniziative in più di sei ambiti a favore dei propri dipendenti.

EMo



LE 10 AREE DEL WELFARE

Le aziende e le percentuali di attività nelle PMI indagate dal «Welfare Index PMI»



Fonte: [Welfare Index PMI](#)

L'EGO



PMI & MADE IN ITALY

di Carlo Daveri

Il welfare come leva strategica per la produttività

30 Marzo 2016 - 09:13



La Legge di Stabilità 2016 ha riportato alla ribalta, in maniera centrale, il tema del welfare aziendale, ossia la possibilità per le aziende di erogare, in alternativa a premi economici, alcuni benefits, sotto forma di beni e servizi. Questa è una pratica già particolarmente espansa nelle aziende di grandi dimensioni e sta prendendo sempre più piede anche nelle PMI, attente alla qualità della vita dei propri dipendenti.

Il welfare è diventato, da poco, anche un Indice in Italia.

Difatti, con il "Welfare Index PMI" promosso da [Generali](#), con la collaborazione di Confagricoltura e Confindustria, si è sviluppato il Primo Rapporto Nazionale 2016 sul Welfare nelle piccole e medie imprese che in Italia sono 5,9 milioni e occupano 14 milioni di addetti: oltre l'80% della forza lavoro del settore privato. Questo Indice ha coinvolto 2.140

aziende per misurare dieci piani di intervento delle piccole-medie imprese: dalla previdenza integrativa alla salute, dalle assicurazioni per i dipendenti e le loro famiglie, fino ad arrivare alla tutela delle pari opportunità e del sostegno ai genitori. Si sono anche analizzate la formazione, la sicurezza, la possibilità di conciliare lavoro e famiglia, il sostegno economico ai dipendenti, alle mobilità delle generazioni future.

Il welfare è dunque sempre più strategico e deve essere parte integrante delle politiche sostenibili di sviluppo delle nostre imprese. Consente, inoltre, di valorizzare il brand dell'azienda e di accrescerne la capacità di attrarre e fidelizzare i maggiori talenti, grazie a un miglioramento del clima aziendale. Tutto ciò avviene a fronte di un contenimento del costo del lavoro.

Il 45% delle PMI italiane (quasi una su due) risulta oggi attiva in almeno una delle dieci aree del welfare aziendale.

Sta maturando, dunque, sempre di più, la consapevolezza che l'attenzione al benessere socio-economico dei dipendenti e della comunità territoriale possa diventare per le PMI un vantaggio competitivo nella crescente competizione globale. Adottare pratiche di welfare è un'operazione *win-win* per tutti gli stakeholder in gioco. Vincono i dipendenti, che vedono aumentare il proprio reddito reale, come vincono gli imprenditori, che ottengono un ritorno per l'azienda, in termini di miglioramento della produttività aziendale e di capacità di attrarre talenti e benefici fiscali. L'importanza di istituire tali azioni non può che essere sottolineata in modo positivo e la linea del Governo è la strada giusta per incentivare l'adozione sostenibile di queste pratiche che portano benefici sostanziali a tutti i soggetti in gioco.



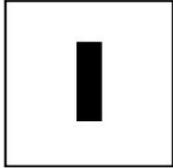
[Economia](#) | [Politica](#) | [Italia](#) | [Esteri](#) | [Innovazione](#) | [Cultura](#) | [Blog](#)

LINK IESTA

Linkiesta.it S.p.A. - Sede Legale: Via Cosimo del Fante 4 - 20122 Milano
Numero di partita IVA e numero d'iscrizione al Registro Imprese 07149220969 del Registro delle Imprese di Milano
Registrazione presso il Tribunale di Milano, n. 293 del 26 Maggio 2010

CAPITOLO 2

La parola alle esperienze. Con le Pmi in prima linea



Il Welfare aziendale cresce e la legge di Stabilità 2016 con i suoi decreti attuativi spingeranno ancora di più la sua crescita.

Ma come cresce? In che direzione? La sua espansione potrà davvero contribuire oltre che al benessere dei lavoratori nelle aziende anche alla crescita sociale dei territori?

Il **Welfare Index Pmi** (che gli abbonati trovano in allegato a questo numero nella versione integrale) promosso da **Generali Italia** in collaborazione con Confindustria e Confagricoltura, ha certamente contribuito ad una lettura più precisa del fenomeno nelle piccole-medie imprese (quelle con meno di 250 dipendenti) che rappresentano l'ossatura del sistema produttivo italiano restituendo un'inedita fotografia di ciò che sino ad oggi le imprese italiane hanno messo in campo come iniziative di welfare e indicando con nove premi e due menzioni speciali alcune best practice a cui guardare. Buone pratiche che troverete raccontate, insieme ad altre da noi selezionate, nelle pagine che seguono.

Lucia Sciacca, direttore Comunicazione e Social Responsibility di **Generali Country Italia** che ha partecipato passo dopo passo alla nascita e al debutto del **Welfare Index Pmi** ce lo spiega così: «Quando abbiamo iniziato a pensare a questa iniziativa abbiamo fatto due riflessioni. La prima è sta-

RAPPRESENTANO L'OSSATURA DEL SISTEMA PRODUTTIVO ITALIANO. SONO LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE. IN 2MILA SONO STATE COINVOLTE DA GENERALI ITALIA PER REALIZZARE UN RAPPORTO CHE È LA PRIMA "FOTOGRAFIA" DEL WELFARE AZIENDALE NEL NOSTRO PAESE

RICCARDO BONACINA

ta interna, abbiamo guardato a come **Generali Italia** interpreta la sostenibilità nel business. Per noi sostenibilità nel business significa creare valore condiviso per tutti gli stakeholder e siamo convinti che le aziende così concepite abbiano maggiori possibilità di sviluppo e di crescita. Ma cosa significa creare valore condiviso? È un modo di operare armonico, coinvolgente, il più possibile partecipato, cosciente della funzione sociale dell'azienda, come dice il nostro Ceo **Philippe Donnet** nella prefazione del **Rapporto**, che mira allo sviluppo proprio ma anche del contesto in cui si opera».

E la seconda riflessione? «È quella che ha riguardato il welfare aziendale vero e proprio», continua **Lucia Sciacca**. «Abbiamo ragionato su questo tema coscienti che oggi le famiglie vivono momenti di difficoltà e il welfare pubblico ha sempre più un ruolo marginale rispetto al passato. **Siamo convinti che le aziende che saranno in grado di mettere in campo buone pratiche di welfare per i propri dipendenti e le loro famiglie** avranno un vero vantaggio competitivo. **Welfare Index Pmi**, che ha coinvolto nella fase della progettazione e realizzazione le principali confederazioni delle imprese, nasce da questi ragionamenti, si tratta, infatti, di un'iniziativa che mira a diffondere politiche di welfare anche nelle piccole e medie imprese e che vuole stimolare un cambio culturale e di visione con l'obiettivo di valorizzare la centralità del welfare nella vita quotidiana delle ►

aziende, dei lavoratori, delle loro famiglie e dei territori».

Sono ben 2140 le piccole e medie imprese coinvolte nella ricerca su cui si fonda l'Index Pmi, imprese che hanno risposto via web o telefono a un questionario strutturato. Interessantissimo leggere il report integrale, ma in sintesi quali le risultanze più sorprendenti? **Lucia Sciacca** non ha dubbi: «La prima sorpresa positiva è stata il fatto di essere riusciti a coinvolgere più di 2mila aziende: volevamo avere una fotografia dello stato del welfare nelle Pmi italiane, perché ad oggi non esisteva. Avere la possibilità di interloquire con così tante aziende è stato per noi un fatto importante perché l'ampiezza del campione ha dato ulteriore peso scientifico al Rapporto».

Quanto ai risultati ci sono state sorprese? «Ci ha stupito non aver riscontrato spiccate differenze tra Nord, Centro e Sud del Paese. **Le differenze più che geografiche sono legate alla specificità dei territori e delle comunità.** Nel Rapporto, per esempio, si può notare come le iniziative di welfare aziendale allargate al territorio siano proporzionalmente più diffuse al Sud. Così come al Sud si vede maggiore attenzione alle pari opportunità e al sostegno ai genitori, probabilmente attenzioni legate anche al tipo di lavoro, mentre al Nord prevalgono formazione e sostegno alla mobilità. Differenze legate non solo all'attività imprenditoriale ma anche e, forse, soprattutto dovute al territorio in cui si opera».

**«CON L'INDEX
ABBIAMO VOLUTO
OFFRIRE UNO
STRUMENTO DI AUTO
VALUTAZIONE ALLE
IMPRESE PERCHÉ
È IL MECCANISMO
PIÙ EFFICACE PER
CREARE CULTURA».
LA NARRAZIONE
DI BEST PRACTICE
PUÒ ESSERE
UNO STRUMENTO
PER SPINGERE
UN'EMULAZIONE
DELLE ESPERIENZE
VERSO L'ALTO**

È stato annunciato che il Welfare Index Pmi, presentato l'8 marzo scorso, vivrà negli anni. Come si evolverà e come crescerà l'Index? «La prima edizione ci è servita anche da test per capire cosa mettere meglio a punto e come migliorare», risponde **Lucia Sciacca**. «Per esempio, oltre a mirare a un rapporto partecipato da ancora un maggior numero di imprese, vogliamo **migliorare i meccanismi di diffusione delle best practice e renderle scalabili per tutti i partecipanti**, facendo capire come implementare le proprie iniziative di welfare. Con l'Index abbiamo voluto offrire uno strumento di auto valutazione alle imprese perché questo ci sembra il meccanismo più efficace per creare cultura. Ogni impresa registrata, in una sezione privata del sito può verificare il proprio livello di welfare e confrontarsi con le best practice di settore innescando così un'emulazione verso l'alto e verso la qualità delle iniziative di welfare. Sul sito welfareindexpmi.it è già possibile iscriversi alla ricerca del prossimo anno e iscrivendosi cominciare a capire dove si può migliorare».

Il Welfare aziendale cresce anche nelle piccole – medie imprese, la crisi del welfare novecentesco e la spinta legislativa impongono però che cresca anche la qualità e la trasparenza dei servizi offerti e cresca l'attenzione ai territori e alle comunità. L'Index Pmi e la narrazione di best practice possono essere un primo strumento per spingere un'emulazione di pratiche verso l'alto. Cominciamo da qui. ♦

GENERALI

Jogging e temporary shop nel campus di Mogliano

«Al centro del nostro welfare aziendale c'è la convinzione che l'ambiente fisico sia un fattore molto importante per il benessere dei dipendenti e che abbia anche un evidente ritorno per l'azienda in termini di risultati». **Giovanni Luca Perin** è direttore HR e organizzazione di **Generali** Italia. Nel suo ruolo ha seguito i percorsi che hanno fatto del campus di Mogliano Veneto, quartier generale della grande compagnia di assicurazioni, uno dei luoghi ideali in cui lavorare.

È proprio questa l'esperienza modello a cui ha fatto riferimento **Philippe Donnet**, nuovo Group Ceo nel corso della presentazione del **Welfare Index Pmi**. «Abbiamo ripensato gli ambienti per il benessere di chi vi lavora, **ristrutturato i bar privilegiando i prodotti km zero** e diamo anche indicazione delle calorie per tutti gli alimenti disponibili in mensa o nei punti ristoro», spiega Perin. L'elenco dei benefit del welfare made in **Generali** a Mogliano è molto lungo. C'è l'asilo nido, ci sono i parcheggi premaman vicini agli ingressi, i temporary shop a scopo solidale, c'è la lavanderia e la sartoria interna. Sul fronte salute c'è il centro medico interno che sviluppa anche un programma di visite diagnostiche, e un centro fisioterapico.

Ma Mogliano ha una carta in più da giocare: **il parco con un tracciato di due km per fare jogging o ginnastica**, durante la pausa o al mattino prima di iniziare il lavoro. A completamente c'è un programma running con trainer professionisti a disposizione dei dipendenti e presto anche dei familiari. Ma non serve correre se poi per salire i tre piani della struttura si usa l'ascensore: così a Mogliano l'invito a usare le scale è esplicito, con segnalazioni di calorie che si bruciano per ogni rampa.

In questo piccolo paradiso trevigiano è stato messo a punto anche un progetto di solidarietà che coinvolge tutte le persone

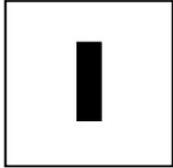


di **Generali** Italia. Il meccanismo lo spiega Perin: «**I soldi risparmiati dai dipendenti che scelgono di viaggiare in seconda classe**, anche se il contratto prevede la prima, vengono devoluti ad un'associazione scelta dai dipendenti stessi. E non sono pochi euro: nel 2015 in 1400 dipendenti hanno esercitato questa opzione per un totale di 1600 viaggi. **L'associazione indicata è stata Ail** che ha ricevuto oltre 100mila euro». Altra iniziativa che ha riscosso molto consenso è stato **il Talent day, dedicato ai figli dei dipendenti di tutte le sedi**: una due giorni a cui hanno partecipato 100 ragazzi che, guidati da professionisti, hanno lavorato sul proprio profilo mettendo in evidenza le competenze, e simulando colloqui di lavoro. «Il Talent day è stato sviluppato con le aziende del territorio, proprio per renderlo più efficace e per avvicinare i ragazzi al mondo del lavoro che li circonda», spiega Perin. Che conclude: «Il segreto vincente è pensare al welfare aziendale partendo da una survey che ha coinvolto tutti i dipendenti in Italia, per capire esattamente quali sono le esigenze e quali i desideri». E dalla survey fatta nel 2015 è emerso che l'82% delle persone si sente "ingaggiata" dalla compagnia.

► generali.it

CAPITOLO 1

Il grande risiko del nuovo welfare: sindacati, aziende e non profit



Il colpo di acceleratore dato dalla legge di Stabilità con l'allargamento del perimetro di detassazione del welfare aziendale è solo

la punta dell'iceberg. Sotto il livello dell'attenzione mainstreaming, infatti, si stanno registrando scosse telluriche che riscriveranno l'alfabeto del modello di welfare così come lo abbiamo conosciuto (ma talvolta solo immaginato) sino a oggi. Un modello che non riuscendo più a contenere la pressione dei bisogni e il peso dei costi è destinato a passare la mano.

A fianco del vecchio Stato sociale il tassello cruciale del nuovo format sarà appunto il cosiddetto secondo welfare, di cui il welfare aziendale costituisce la gamba portante. La geografia terminologica la chiarisce Franca Maino, direttrice del *Laboratorio Percorsi di Secondo welfare* e curatrice dell'omonimo rapporto (attualmente sta lavorando alla terza edizione in uscita nel 2017): «Per secondo welfare si intendono quelle prestazioni economiche o in servizi estranee alla spesa pubblica. Ne fanno parte il welfare negoziale nelle sue varie forme (aziendale, interaziendale, territoriale) che coinvolge ormai il 21,7% delle imprese italiane (il 31,3% se si considera anche la contrattazione individuale) e il welfare filantropico nel cui alveo vanno ricondotte le attività, fra le altre, di fondazioni, enti confessionali e organizzazioni non

**DALLA PREVIDENZA
COMPLEMENTARE
AGLI ASILI NIDO.
PASSANDO
PER I FONDI
SOCIO-SANITARI
E IL MAGGIORDOMO
AZIENDALE. IN ITALIA
STA NASCENDO UN
NUOVO MODELLO
DI STATO SOCIALE:
TUTTI I NUMERI E
I PROTAGONISTI DI
UNA RIVOLUZIONE
CHE CAMBIERÀ IL
NOSTRO MODO DI
VIVERE E LAVORARE**

STEFANO ARDUINI

profit». Quanto ai protagonisti del welfare negoziale si possono annoverare «le imprese, gli enti bilaterali, i sindacati, le casse mutue, le banche e le assicurazioni», elenca Maino. Soggetti sempre più attivi sul mercato del welfare a trazione privata. E questo prima ancora degli ultimi incentivi voluti dal Governo. «La leva reale», osserva Enea Dellaglio, managing director di *Innovation Team*, la società che ha curato il Rapporto 2016 *Welfare Index Pmi* promosso da *Generali*, con la partecipazione di Confagricoltura e Confindustria, «sono i bisogni dei cittadini che faticano a trovare risposte, poi naturalmente le agevolazioni fiscali possono fungere da trampolino». Una domanda in crescita cui corrisponde un mercato da miliardi di euro, che sta calamitando l'interesse di soggetti profit e non profit.

Oggi il rapporto tra pensionati e lavoratori occupati è di 0,7/1. Nel 1960 gli over 65 erano il 14% del totale della popolazione con più di 15 anni, mentre nel 2040 questa quota sarà pari al 50%. Il nostro sistema previdenziale è un sistema a ripartizione ovvero si basa sul cosiddetto patto di mutualità: le pensioni dei lavoratori a riposo vengono pagate con i contributi versati dai lavoratori attivi. Già oggi dopo 40 anni di lavoro un padre e un figlio con lo stesso lavoro e la stessa carriera vanno in pensione il primo con il 74% dell'ultima retribuzione, il secondo con il 53%. La forbice si allarga ancora nel caso dei lavoratori autonomi (il padre in ▶

pensione con il 71% dell'ultimo reddito, il figlio con il 32%). «Una fotografia», interviene **Ermanno Cova**, presidente di Fondapi (Fondo Nazionale Pensione complementare per i lavoratori delle piccole e medie imprese) e di Wila (il Fondo bilaterale per il welfare integrativo dell'artigianato lombardo), «rivela come oggi di fronte al welfare aziendale ci sia un'autostrada: la domanda previdenziale e socio-sanitaria inevitabilmente nel prossimo futuro esploderà».

I dati della Covip (Commissione vigilanza sui fondi pensione) in questo senso sono rivelatori. A fine 2015 le adesioni alla previdenza complementare sono state circa 7,3 milioni: al netto delle uscite la crescita in un anno è stata di circa 860mila unità (+13,4%). Di rilievo è stato l'incremento registrato dai fondi negoziali (530mila iscritti in più, pari a un incremento del 27,3% sul 2014). In tutto stiamo parlando di una torta che già oggi vale 138,3 miliardi di euro, ma coinvolge appunto appena 7,3 milioni di lavoratori a fronte di oltre 22 milioni di occupati.

«Un'autostrada», ripete Cova, che inevitabilmente è anche un nuovo mercato con le sue logiche concorrenziali. «I fondi negoziali e bilaterali godono, rispetto a quelli assicurativi e bancari di un vantaggio competitivo importante: avendo una natura non profit hanno costi minori e quindi assicurano rendimenti più vantaggiosi», osserva il sindacalista. Hanno però due limitazioni congenite: vi può accedere una platea ristretta, quella dei lavoratori dipen-

denti e hanno un peso specifico diverso a seconda della categoria a cui si appartiene. «Con i 30 euro l'anno di versamenti previsti nel contratto della cooperazione sociale non si accede a molti benefit, niente a che vedere per esempio con contratti più ricchi come quello dei bancari», osserva una voce storica della cooperazione trentina come **Giacomo Libardi**.

I dati dell'Ocsel, l'Osservatorio sulla contrattazione di secondo livello della Cisl, mostrano comunque che tra il 2012 e il 2013 gli accordi che trattano di asili nido e scuole d'infanzia sono cresciuti significativamente, passando dall'8 al 33%, così come le misure di sostegno al reddito: dal carrello della spesa (8%) ai rimborsi per spese scolastiche (17%), a una serie di altri servizi tra cui sono ricompresi cure termali, centri estivi e ricreativi, servizi alla persona, visite mediche gratuite e rimborsate (33%). In generale, informa sempre la Cisl, il numero di accordi in cui è presente il welfare è passato negli ultimi tre anni dall'8 al 20%. Allo stesso tempo fra il 2008 e il 2013 i fondi statali di carattere sociale sono calati dell'89,5% e la spesa privata sanitaria ha toccato quota 33 miliardi di euro.

Secondo le stime degli esperti, ricorda il rapporto Secondo Welfare, una percentuale compresa fra il 20 e il 50% dei lavoratori italiani sarebbe coperta da schemi di welfare contrattuali di origine aziendale o categoriale. Un caso emblematico è proprio quello di

Wila, il primo fondo di welfare integrativo per gli artigiani costituito il 31 luglio scorso da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl e Uil. A presiederlo è Cova affiancato da **Angelo Carrara**, imprenditore, vicepresidente di Confartigianato Lombardia e numero uno di Confartigianato Bergamo. «Si tratta del primo contratto territoriale in Italia di questo genere: la logica è che i 5 euro al mese in più in busta paga per i nostri oltre 100mila iscritti arrivino direttamente in tasca al lavoratore esentasse, ma sotto forma di servizi di welfare (3,5 euro per il sanitario, 1,5 per il sociale)», spiega Carrara.

Il Fondo si appoggia a due assicurazioni, Unisalute e Rbm Salute, «con cui grazie ai nostri numeri abbiamo concordato un ventaglio di servizi piuttosto innovativo», precisa Cova. Qualche esempio lo fornisce Carrara: «Un lavoratore con un genitore non autosufficiente può arrivare a godere di un supporto di 3mila euro l'anno; abbiamo poi previsto un sostegno alla maternità facoltativa che consente alla lavoratrice di accedere a un contributo che rafforzi il 30% dello stipendio versato dall'Inps fra il sesto e il nono mese con integrazioni da 600/700 euro al mese».

La filosofia è quella di interventi hard. «Piuttosto che dare a tutti il contributo per comprare le lenti da vista», esemplifica Carrara, «abbiamo preferito prevedere un'offerta meno diffusa, ma che incida davvero sulla vita delle persone e delle famiglie nei momenti di maggiore necessità». È il passaggio da un wel-

fare aziendale formato bancomat a un «welfare aziendale comunitario», come lo definisce Carrara.

Una traiettoria che condividono sempre con maggior frequenza anche le grandi aziende. Come per esempio IntesaSanPaolo. Che a gennaio ha fatto esordire il fondo pensione unico. «Il Fondo è destinato ad aggregare tutti i fondi pensioni o sezioni di fondi a contribuzione definita (per un controvalore di circa 9 miliardi di euro, ndr.) presenti nel Gruppo e a divenire, per masse gestite e numero di iscritti, uno dei leader nel mercato domestico della previdenza complementare, così da assicurare, nell'esclusivo interesse dei dipendenti, un ampliamento delle opportunità di investimento, una omogeneità dell'offerta a livello di Gruppo valorizzandone l'identità, oltre ad una miglior gestione dei rischi finanziari», spiega il responsabile Welfare, **Claudio Graziano** che insieme a una squadra di colleghi gestisce un coordinamento di 160 persone che si occupa a vario titolo del welfare di un'azienda che in Italia occupa 65mila persone.

Oltre al fondo previdenziale e a quello (anch'esso unico) sanitario il welfare made in Intesa è attivo in tanti altri settori: dal car sharing agli asili nido. «Ne gestiamo direttamente cinque, a Milano, Torino, Firenze e Napoli», spiega Graziano, «li abbiamo aperti nelle sedi più grandi, dove la domanda ha una dimensione tale da giustificare la presenza di una struttura da 30/40 bambini». Gli asili di Intesa sono riservati ai di-

LEGGE DI STABILITÀ: COSA CAMBIA

Premi

Il premio di produttività godeva già di un trattamento fiscale di favore dal 2008, anche se per il 2015 il vantaggio era stato sospeso. La legge di Stabilità 2016 incentiva l'erogazione della parte variabile del salario legata alla produttività attraverso servizi di welfare invece che con aumenti di stipendio.

Se il premio in denaro mantiene un'imposta sostitutiva del 10%, lo stesso premio "in welfare" (all'interno di certi limiti) non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente, quindi è defiscalizzato ed esente Irpef anche nel caso in cui le prestazioni siano contenute nel contratto, nell'accordo o nel regolamento aziendale.

Nuove prestazioni

La riforma amplia anche la platea delle prestazioni detassate grazie alla riscrittura dell'articolo 51, comma 2, lettera f) del Tuir, sia nel settore del child care sia in quello dell'assistenza ad anziani e non autosufficienti. Vengono introdotti servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi «i servizi integrativi e di mensa a essi connessi», la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali, oltre alla «fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti».

Voucher

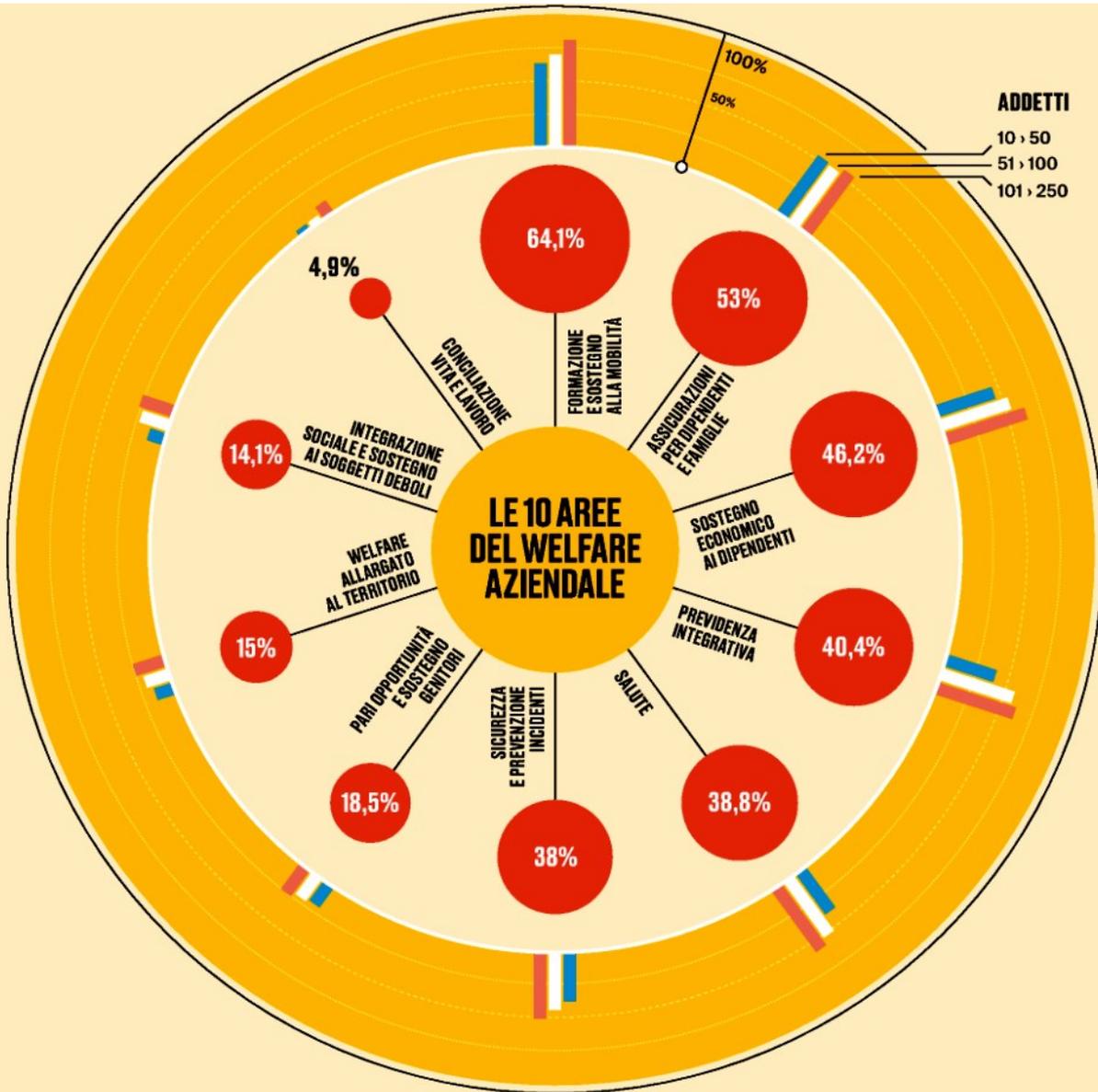
Il nuovo comma 3-bis prevede che "l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale". Tali "buoni" sono validi per ogni erogazione.

pendenti. «I posti disponibili sono tutti coperti dai nostri addetti». Conclude Graziano: «Quello che facciamo dove abbiamo sedi più piccole è di metterci in rete con altre aziende, questo anche grazie a piattaforme di condivisione come Jointly».

A Jointly, non a caso, aderisce un'altra big: la Tim. «Per noi fare welfare significa prevedere un insieme di progetti, iniziative, policy che riguardino persone operative su tutto il territorio nazionale e con esigenze molto, molto diversificate», argomenta il responsabile People Caring **Fabio Galluccio**.

È lo stesso vocabolario di Galluccio a riflettere quanto ormai il welfare sia diventato centrale nelle strategie delle grandi aziende: «Le persone sono la nostra forza. Vogliamo essere un'azienda inclusiva, capace di prendersi cura delle sue persone migliorando la qualità globale del vivere e la qualità del lavoro. Le persone sono infatti per l'azienda un asset intangibile ma di estremo valore».

Nel panel delle offerte c'è grande varietà: si va dal maggiordomo aziendale per il disbrigo delle pratiche burocratiche alle borse di studio e l'orientamento al lavoro per i figli dei dipendenti, dai diversity board alla partecipazione insieme ad altre 150 aziende al progetto *Valore D* (45 sono le aziende che hanno risposto al questionario sul welfare) all'interno del quale sviluppare programmi di conciliazione casa-lavoro a favore delle donne. «In tutto», conclude Galluccio, «possiamo stimare in



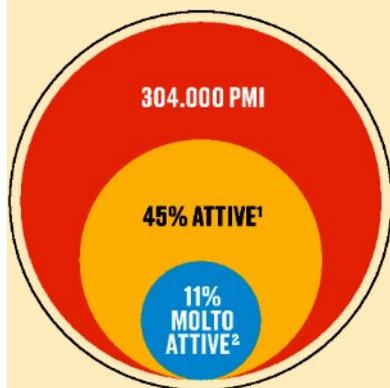
Fonte: RAPPORTO 2016 WELFARE INDEX PMI

IN ITALIA LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE CON UN NUMERO DI DIPENDENTI COMPRESO FRA 10 E 250 OCCUPATI RAPPRESENTANO L'80% DELLA FORZA LAVORO. NEGLI ULTIMI DIECI ANNI IL 60% DI QUESTE REALTÀ HA INTRODOTTTO SERVIZI SOCIALI. UN TREND DESTINATO A RAFFORZARSI

IL WELFARE NELLE PMI

Quasi la metà delle piccole e medie imprese già oggi ha in corso progetti

QUANTE LO FANNO



¹ in almeno 4 aree

² in almeno 6 aree

DA QUANTO TEMPO



- dagli ultimi 3 anni
- da 3 a 10 anni
- da 10 a 25 anni
- da oltre 25 anni

◁ 10milioni di euro l'anno il controvalore del nostro welfare aziendale».

«Inizia a maturare la consapevolezza che l'attenzione al benessere socio economico dei dipendenti e della comunità locale possa diventare per le piccole e medie imprese un vantaggio competitivo nella crescente competizione globale. Insomma con il welfare aziendale vincono tutti. Vincono i dipendenti, che vedono aumentare il proprio reddito reale. Vincono gli imprenditori, che ottengono un ritorno per l'azienda in termini di produttività, di capacità di attrarre talenti e di benefici fiscali», gli fa eco **Philippe Donnet**, Ceo di **Generali Group**. Che chiosa: «Questa è una risorsa anche per la pubblica amministrazione per sperimentare collaborazioni pubblico-privato nell'erogazione di prestazioni di tipo non monetario che permettono al lavoratore di vivere bene in azienda».

Una prospettiva che, mentre incomincia ad essere presente fra le piccole e medie imprese (304mila in Italia hanno fra i 10 e i 250 addetti), è spesso ancora lontana dalle oltre 4 milioni di microimprese con meno di 10 addetti (il 90% del totale). Le ragioni? «Questo è un fronte obiettivamente difficile da raggiungere», prova a rispondere Maino «spesso si tratta di realtà poco sindacalizzate e refrattarie all'innovazione. Perfino noi ricercatori incontriamo molti ostacoli a interagire con loro».

Il fortino però si apre man mano che le dimensioni crescono. Secondo il pre-

sidente **Piccola Industria di Confindustria, Alberto Baban**, «il welfare pubblico è in crisi mentre quello privato in piena evoluzione. Fatto salvo il principio che l'impresa non può farsi carico dei problemi della società e delle carenze dei servizi pubblici, le piccole e medie imprese possono diventare i protagonisti principali della trasformazione sociale del nostro modello economico».

I trend evidenziati dal **Welfare Index Pmi** sembrano dargli ragione: il 45% delle aziende intervistate risulta attivo in almeno una delle dieci aree di welfare e quasi il 60% di loro ha attivato progetto negli ultimi 10 anni (vd infografica). Mentre l'11% delle aziende è molto attivo, perché realizza iniziative in più di sei ambiti a favore dei propri dipendenti.

Nella percezione delle Pmi il welfare aziendale non sembra avere un impatto pesante sui costi dell'impresa. Il 35% delle imprese ha dichiarato di aver potuto investire in welfare risorse consistenti perché compensate dai vantaggi fiscali. «La chiave di volta», commenta Dallaglio, «è la capacità di fare massa critica: le aziende più piccole che non hanno la figura del responsabile del personale fanno più fatica, per questo è importante creare alleanze e reti territoriali». «In questo senso», conclude Maino, «il voucher valorizzato dalla legge di Stabilità può diventare decisivo».

Anno 2016: domanda in crescita, legislazione favorevole, disponibilità di sindacati e rappresentanze datoriali: la fabbrica Italia del nuovo welfare si è messa in moto. ♦

FUNGAR AZIENDA AGRICOLA

Per aver buoni funghi ci vogliono mamme serene

«La coltivazione dei funghi ha bisogno di molte cure e la mano femminile ha sempre una sensibilità di riguardo in più», spiega **Loredana Alberti**, amministratrice dell'Azienda Agricola Fungar fondata a Coriano, provincia di Rimini, nel 1978. L'azienda ha ottenuto una menzione speciale "Valore Donna" al Welfare Index Pmi. L'80% della forza lavoro presente in azienda è composta, appunto, da donne. L'età media va dai 25 ai 30 anni e il 60% di loro ha dei bambini a cui badare. «Per questo siamo molto attenti alle politiche di welfare», spiega Loredana Alberti. «Da noi nulla è formalizzato perché, nonostante gli 80 collaboratori, restiamo un'azienda a conduzione familiare. Ma c'è sempre un discorso complessivo, un'attenzione alla conciliazione lavoro-famiglia».

«Essendo io stesso mamma», racconta Loredana Alberti, «mi sono calata in tante occasioni dentro le problematiche delle nostre dipendenti; **la maggior parte delle volte sono mamme straniere**, quindi i problemi per loro si amplificano». Fungar organizza per loro corsi d'italiano. E propone orari flessibili e periodi di maternità più lunghi di quelli previsti dalla legge. La società è anche attiva nell'accompagnamento alla ricerca degli asili nido per i figli delle dipendenti, in particolare se sono straniere. Racconta Loredana Alberti: «Tante volte accompagno io stessa alcune delle nostre dipendenti per aiutarle nelle pratiche di iscrizione dei bambini alle scuole materne ed elementari». **La società si fa anche garante nei confronti dei padroni di casa** per conto dei propri dipendenti in affitto, assiste i lavoratori in agenzia immobiliare e li aiuta a ottenere il mutuo trattando le migliori condizioni con le banche.



► fungar.it

NUOVA FABBRICA PARADISO

Photogallery

Volti di imprenditori che hanno puntato sul welfare aziendale



- 1.** Federico Geremia, presidente di Colorificio San Marco con la moglie e i figli Mariluce, Pietro e Marta
- 2.** Philippe Donnet, Ceo di **Generali**, al Temporary shop di Mogliano Veneto: un negozio interno a sostegno di cause solidali
- 3.** Francesco Rusconi alla cerimonia di consegna del **Welfare Index Pmi**
- 4.** La famiglia Loccioni. Da sinistra, Enrico, fondatore e presidente del gruppo, i figli Claudio e Maria Cristina e la moglie Graziella, morta lo scorso anno

2. LA PAROLA ALLE ESPERIENZE



5. Giovanni Arletti, presidente di Chimar, azienda del modenese che produce imballaggi

6. Leonardo Del Vecchio, fondatore e presidente di Luxottica, insieme alla moglie Nicoletta Zampillo. L'azienda, leader nel mercato dell'occhialeria, ha il suo quartier generale ad Agordo, provincia di Belluno

7. Marco Pezzana, dal 2009, Ceo di Manfrotto, azienda di Bassano del Grappa, leader mondiale in supporti professionali per fotocamere e sistemi di illuminazione per la fotografia

COLORIFICIO SAN MARCO

Una piattaforma software come "boutique" del welfare

Primo classificato del settore industria del Welfare Index Pmi, il Colorificio San Marco, capogruppo del San Marco Group, è un'azienda leader nella produzione e commercializzazione di pitture e vernici per l'edilizia professionale in Italia. Fondata nel 1962, conta nove siti produttivi e commerciali in diversi Paesi e ha un portafoglio di sette marchi. In azienda lavorano 230 dipendenti ma la dirigenza, dalla fondazione fino ad oggi è rimasta della famiglia Tamburini - Geremia arrivata alla quarta generazione.

Fattore fondamentale e innovativo, grazie al quale il Colorificio ha conquistato il primo posto nel Welfare Index, è stata la **piattaforma software che l'azienda ha adottato a partire dal 2013** attraverso cui i dipendenti possono fruire di vari servizi. I lavoratori possono accedere alla piattaforma da qualsiasi browser e in tutti i momenti della giornata; basta inserire username e password per entrare direttamente nella loro pagina personale. È qui che sono contenute tutte le informazioni che li riguardano: dal tipo di contratto, alla retribuzione, alle ferie accumulate.

Dalla pagina personale, poi, con un click accedono, invece, alla pagina che il Colorificio San Marco ha chiamato del Welfare aziendale, **che prevede una serie di convenzioni che permettono al dipendente** di sfruttare degli sconti ed ottenere dei vantaggi in termini di potere d'acquisto mettendo a disposizione **dei dipendenti una gamma di servizi molto varia**: si va dal fondo pensione sino all'assistenza sanitaria e sociale; poi sono previsti la possibilità di acquisto di libri scolastici per i figli, oppure benefit per far partecipare i propri bambini a corsi di lingue o campus estivi. C'è anche la possibilità di rimborso delle tasse universitarie. Per chi non ha figli sono disponibili buoni per palestre e centri sportivi, viaggi, buoni carburante o buoni spesa, un servizio mutui e la possibilità di acquistare libri su Amazon.



► san-marco.com

IL WELFARE AZIENDALE FA CRESCERE L'IMPRESA



Investire nel benessere dei dipendenti fa crescere l'azienda, il territorio e la comunità. **Welfare Index PMI** fotografa per la prima volta lo stato del welfare nelle piccole e medie imprese, valorizzando le esperienze che hanno ottenuto i migliori risultati.

VINCITORI

INDUSTRIA

- 1° Colorificio San Marco Spa
- 2° Lurisia Acque Minerali Srl
- 3° Panzeri Spa

COMMERCIO E SERVIZI

- 1° Rusconi Viaggi Spa
- 2° Socfeder Spa
- 3° Wecare Srl

AGRICOLTURA

- 1° Agrimad Società Agricola Srl
- 2° Società Agricola Salvi Vivai S.S.
- 3° Barone Ricasoli Spa

MENZIONE SPECIALE "VALORE DONNA"

- Azienda Agricola Fungar Snc

MENZIONE SPECIALE "AGRICOLTURA SOCIALE"

- Cooperativa Sociale Un fiore per la Vita Onlus

50 ESEMPI DI BUON WELFARE AZIENDALE

- A.R.S. Elettromeccanica Srl
- A.S.M. Pavia Spa
- Azienda Agricola Tina di Lenarduzzi Fausto Dino e Barbara S.S.
- Bai-Brescia Antincendi International Srl
- Bigelli Marmi Srl
- Filiera Corta BioSociale
- Borgoluce
- C.E.F.A.
- C.F.I. Srl
- Consorzio Cascina Clarabella
- Cast Spa
- Castel Srl
- Cassa di Risparmio di Savigliano Spa
- Cascina Nibai - Co.A.Fra. Cooperativa Agricola Sociale
- Catinaccio Impianti a Fune Spa
- Col D'Orcia Srl Società Agricola
- Consorzio Agrario Adriatico Soc. Coop.
- Consorzio Produttori Vini e Mosti Rossi Soc. Coop. Agricola
- Cooperativa Sociale Exodus
- Effe-Gi Impianti Srl
- Fattoria Sociale Camisadu
- Fattoria Solidale del Circeo
- Fluitek Orsenigo Valves Spa
- Frette Srl
- Haemotronic Advanced Medical Technologies Spa
- IML Group Srl
- Insieme Cooperativa Sociale e Agricola
- Istituto Della Enciclopedia Italiana Spa
- Jersey Lomellina Spa
- Misa Srl
- Pan Surgelati Srl
- Perofil Spa
- Peverelli Srl
- Planetek Italia Srl
- Rossi Dimensione Srl
- San Polo Lamiera Spa
- Sebia Italia Srl
- SIMM Spa
- Società Agricola Cooperativa Agricopecetto
- Società Agricola La Vecchia Fattoria di Roncolato Cristina e C.S.S.
- Società Cooperativa Sociale "Guardo Oltre"
- Società Agricola Semplice La Quercia della Memoria
- Soc. Coop. "Dopo di Noi"
- Sonzogni Camme Spa
- Tellure Rota Spa
- Tradelek Impianti Tecnologici Srl
- Verniciatura Industriale Veneta Spa
- Viro Spa
- Vismaravetro Srl
- Zanichelli Editore Spa

Se desideri partecipare alla ricerca **Welfare Index PMI** edizione 2017 iscriviti su www.welfareindexpmi.it

con il patrocinio di:



con la partecipazione di:



promosso da:



ATTUALITÀ 

LAVORATORI PIÙ FELICI E PIÙ PRODUTTIVI

di LAURA SERVIDIO

IL WELFARE AZIENDALE È IN PIENA EVOLUZIONE GRAZIE AGLI INCENTIVI FISCALI E AL BISOGNO DI INCREMENTARE IL REDDITO DEI DIPENDENTI, LA SOSTENIBILITÀ NEL LUNGO TERMINE E LA REPUTAZIONE DELL'IMPRESA. COME EMERGE DAL WELFARE INDEX PMI, PROMOSSO DA GENERALI ITALIA, IN COLLABORAZIONE CON CONFINDUSTRIA E CONFAGRICOLTURA





Philippe Donnet, ad di **Generali Italia** e group ceo

Fidelizzare le risorse umane (34,7%), incrementarne la produttività (31,4%), rendere sostenibile a lungo termine il successo aziendale (32,1%), migliorare l'immagine dell'impresa (33,9%), contenere il costo del lavoro (26,8%), utilizzare i vantaggi fiscali (22,4%). Questi gli obiettivi che muovono le aziende che fanno welfare secondo **Welfare index Pmi**, il primo rapporto sullo stato dell'arte nelle Pmi italiane, presentato da **Generali Italia**, in collaborazione con **Confindustria** e **Confagricoltura**.

L'indice, realizzato da Innovation Team intervistando 2.140 aziende, con addetti tra i 10 e i 250, su dieci aree del welfare aziendale, ha rilevato che il 45% è attivo in almeno quattro ambiti e l'11% risulta molto partecipe in almeno sei.

In particolare, il 64% delle imprese è operativo nell'area della formazione e del sostegno alla mobilità; il 35% ha potuto investire nel welfare risorse consistenti compensate dai vantaggi fiscali; il 60% delle aziende più dinamiche considera fondamentale il supporto di servizi associativi di informazione e consulenza per integrare le conoscenze e le professionalità specifiche mancanti.

LE AREE DI AZIONE

Oltre il 50% delle realtà intervistate si è concentrato su iniziative per la valorizzazione delle risorse e i *benefit* assicurativi; il 40% ha optato per previdenza, sanità complementare e prevenzione; il 13% ha preferito iniziative di sostegno sociale.

In particolare, un terzo delle Pmi prevede contributi aggiuntivi a carico dell'azienda ai fondi di previdenza complementare; il 15,9% ha aderito ad assicurazioni, a fondi previdenziali aziendali o aperti; il 30,4% sceglie fondi sanitari di categoria, tuttavia il 61,2% è ancora privo di coperture sanitarie integrative.

La garanzia più diffusa è la polizza infortuni (48,5%), ma il 47% delle imprese non prevede alcuna assicurazione; nel 75,5% dei casi le coperture sono per tutti gli addetti, nel 24,5% per i dirigenti o responsabili aziendali e quasi tutte le iniziative (92%) sono a carico esclusivo dell'azienda.

LE GRANDI, LE PIÙ ATTIVE

La dimensione aziendale si rivela il fattore rilevante per lo sviluppo di queste politiche: maggiore è il numero dei dipendenti più alta è la diffusione delle iniziative. L'80,9% delle aziende con oltre 100 dipendenti fa azioni nell'area della formazione contro il 63% di quelle con addetti tra i 10 e i 50.

Non si evidenziano, invece, significative differenze tra Nord e Sud; tuttavia in ogni area geografica prevale una diversa tematica: al Sud vi è maggiore attenzione alle pari opportunità e sostegno ai genitori (25,8% Sud, 15,9% Centro e 16,2% al Nord) e alla sicurezza e prevenzione incidenti (51,3% Sud, 39,2% Centro e 31,9% Nord).

I DIPENDENTI POCO COINVOLTI

Nel 60% dei casi, le decisioni vengono prese dai responsabili aziendali senza alcuna forma di partecipazione dei lavoratori, solo il 17,4% delle imprese

coinvolge direttamente i collaboratori, con incontri periodici collettivi (25,8%) e colloqui individuali (8,3%), ma sono pochissime (2,1%) quelle che svolgono indagini sulle attese dei dipendenti.

SCARSA AUTONOMIA

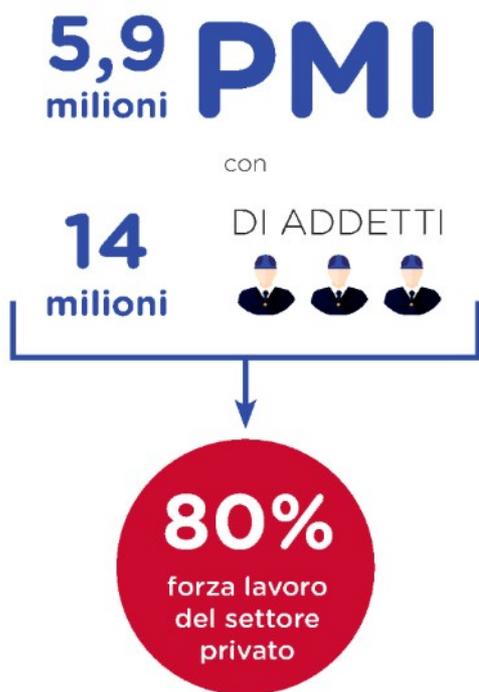
Gli accordi sindacali sono scarsamente praticati dalle Pmi come strumenti per le politiche di welfare: le aree della previdenza e della sanità complementare sono caratterizzate dalla mera applicazione delle tutele previste dai contratti nazionali di categoria, tuttavia, il 20-25% delle Pmi attua iniziative proprie, unilaterali o tramite contrattazione aziendale, soprattutto nelle attività di welfare allargato al territorio, di conciliazione tra vita familiare e lavoro, di supporto economico ai dipendenti, di promozione delle pari opportunità e sostegno ai genitori.

BUONI VANTAGGI FISCALI

Il welfare aziendale non ha un impatto pesante sui costi dell'impresa, anche per l'efficacia degli incentivi fiscali: solamente il 7% delle Pmi dichiara di sostenere

IL WELFARE INDEX PMI IN BREVE

- Intervistate 2.140 Pmi tra i 10 e i 250 dipendenti
- Il 45% delle aziende è attivo in almeno quattro aree di welfare aziendale; di queste, l'11% è molto attivo (soprattutto le imprese con oltre 100 dipendenti)
- Il 64% delle Pmi è attivo nell'area della formazione e del sostegno alla mobilità
- Il 35% delle imprese ha investito in welfare sfruttando i vantaggi fiscali
- Il 60% delle aziende più attive considera fondamentale il supporto di servizi associativi di informazione e consulenza
- Non ci sono sostanziali differenze tra il Nord e il Sud Italia



oneri aggiuntivi significativi per le iniziative di welfare, il 35% li sostiene, ma compensati dai benefici fiscali, mentre il 57%, di fatto, non rileva aggravii ulteriori. Più di metà delle imprese dichiara di avere attuato le prime iniziative di welfare negli ultimi dieci anni e solo l'11% ha una storia antica, iniziata da più di 25 anni.

SERVE PIÙ INFORMAZIONE

A frenare l'azione delle Pmi è la carenza di informazioni chiare sulle modalità di attuazione del welfare aziendale e la mancanza delle competenze necessarie per mettere in atto le iniziative: il 60% delle imprese molto attive indica come fattore di primaria importanza la possibilità di accedere a servizi di informazione e consulenza da parte delle associazioni imprenditoriali. "Con il welfare aziendale - spiega **Philippe Donnet**, ad di **Generali** Italia e group ceo - vincono tutti: i dipendenti che vedono aumentare il loro reddito reale e riescono a conciliare famiglia e lavoro; vincono gli imprenditori che hanno un positivo ritorno in termini di produttività, di accresciuta capacità di attrarre talenti e godono di vantaggi fiscali. E vincono gli enti locali per la possibilità di realizzare un welfare integrato".

Risorse Umane

PREVIDENZA

L'indice di felicità per i dipendenti delle Pmi

Debutta il **Welfare Index Pmi** promosso da **Generali** Italia con la partecipazione di Confagricoltura e Confindustria. Ha l'obiettivo di diffondere la cultura dell'assistenza nelle piccole medie imprese, che rappresentano l'ossatura del sistema produttivo nazionale

Nino Mezzatesta

Debutta il **Welfare Index Pmi** promosso da **Generali** Italia con la partecipazione di Confagricoltura e Confindustria, e il patrocinio della presidenza del consiglio. Il debutto è avvenuto con la presentazione del primo *Rapporto nazionale sul welfare nelle piccole e medie imprese*, realizzato attraverso una ricerca condotta su 2.140 aziende dei tre settori produttivi: industria, commercio e servizi, agricoltura. Le ragioni dell'iniziativa sono state illustrate da **Philippe Donnet**, che di recente ha ottenuto la carica di amministratore delegato del gruppo triestino, dove era già responsabile per le attività italiane. «Il welfare aziendale appare oggi molto più che una componente supplementare al welfare pubblico, anche se ha certamente una funzione integrativa. Il tema centrale non è tanto la ritirata del welfare pubblico, quanto il cambiamento del mercato del lavoro e della famiglia e l'emergere di nuovi bisogni».

Durante l'evento sono state premiate undici aziende delle tre categorie, che hanno ottenuto i punteggi più alti dell'indice per le migliori pratiche di welfare azienda-

le a vantaggio dei dipendenti.

Il **Welfare Index Pmi** misura il livello di consapevolezza del tema nelle piccole e medie aziende italiane, con l'obiettivo di

diffondere la cultura del welfare in queste imprese, che rappresentano l'ossatura del sistema produttivo e occupano l'80% della forza lavoro del paese. Una materia tanto



Le aziende premiate

Nel corso della cerimonia di presentazione del **Welfare Index Pmi** sono state premiate 11 aziende che hanno mostrato maggior attenzione al tema del welfare. Al terzo posto si è classificata la Panzeri Spa e a ritirare il riconoscimento sono stati i due fondatori Angelo e Mario Negri (a sinistra nella foto). Seconda la Lurisia rappresentata dal direttore Nicolò Brema (al centro). Vincitore il Colorificio San Marco che si è fatto rappresentare da Federica Coletto, responsabile welfare. A consegnare il riconoscimento: (da destra) **Philippe Donnet** e Alberto Babanni presidente dei Piccoli industriali di Confindustria

Funzione integrativa
Philippe Donnet (ceo di Generali) ha sottolineato l'importanza del welfare come funzione integrativa

più sentita considerando le difficoltà dell'assistenza pubblica a venire incontro alle necessità della popolazione. Ma c'è di più. Finora, infatti, il tema del sostegno ai dipendenti era stato soprattutto prerogativa delle grandi imprese. Le sole, infatti, in grado di finanziare programmi a largo spettro per raggiungere effettivi livelli di soddisfazione. Ora, invece, i programmi scendono anche a livello di aziende di minori dimensioni.

Tutto iniziò con il buono pasto
E se in principio fu il buono pasto a facilitare la vita del dipendente accompagnandolo in mensa o al bar fuori dall'azienda, oggi quel sostegno elementare fa par-

te di una serie di servizi molto più articolata e complessa. I servizi che il datore può erogare al lavoratore per aumentare il suo benessere sotto il profilo economi-

co e sociale sono tantissimi e per fortuna sempre più diffusi: trasporti, assistenza medica, *smart working*, asilo nido e scuola materna, agevolazioni sul tempo libero, servizi alla famiglia, borse di studio per i figli a carico, corsi di formazione, convenzioni e molto altro.

Il governo sta anche provando a incentivare i programmi. Con la legge di stabilità 2016, ha varato lo scorso 15 ottobre la creazione di un'aliquota ridotta del 10% sulla quota di salario di produttività, di partecipazione agli utili dei lavoratori o di welfare derivante dalla contrattazione aziendale. Per questi benefit è stato tuttavia posto un tetto di 2.000 euro, che può essere esteso a 2.500 se vengono contrattati anche istituti di partecipazione. Il bonus per gli accordi aziendali sarà fruibile per tutti i redditi fino a un massimo di 50.000 euro. Lo sgravio ha un valore totale di 430 milioni di euro per il 2016 e nei prossimi anni salirà a 589 milioni di euro.

La ricerca presentata in occasione della nascita del *Welfare index Pmi* è stata curata da Innovation team e ha messo in luce come il welfare aziendale sia in piena evoluzione e uno dei temi rilevanti nel prossimo futuro. Per la realizzazione del rapporto sono state intervistate 2.140 aziende, con numero tra 10 e 250 dipendenti, su dieci aree d'intervento in ambito welfare: previdenza integrativa, salute, assicurazioni per dipendenti e famiglie, tutela delle pari opportunità e sostegno ai genitori, conciliazione del lavoro con le esigenze familiari, sostegno economico a dipendenti e loro famiglie, formazione e sostegno alla mobilità delle generazioni future, sicurezza e prevenzione, sostegno ai sog-




I promotori

Da sinistra: Alberto Baban (Piccoli industriali Confindustria), Philippe Donnet (Ceo Generali) e Mario Guidi (presidente di Confagricoltura)

re aziendale rispecchia le specifiche esigenze del territorio, oltre che dell'impresa. Ad esempio, al sud c'è più attenzione alle «pari opportunità e sostegno genitori» (25,8%, contro il 15,9% del centro e il 16,2% del nord) e alla «sicurezza e prevenzione incidenti» (51,3%, contro il 39,2% del centro e il 31,9 del nord).

Dalla ricerca emerge, infine, che i vincoli che frenano l'iniziativa delle piccole e medie imprese sono dovuti soprattutto alla carenza di informazioni chiare in merito alle modalità di attuazione del welfare aziendale e alla mancanza delle competenze necessarie per mettere in atto le iniziative. Per questo motivo, circa il 60% delle imprese molto attive indica come fattore di grande importanza la possibilità di accedere a servizi di informazione e consulenza da parte delle associazioni imprenditoriali.

Le possibilità offerte in materia di welfare aziendale sono molte. Si va dal sostegno al reddito (per esempio il microcredito di solidarietà), a salute e benessere (la medicina preventiva e diagnostica, le cure odontoiatriche e specialistiche), l'assistenza sociale e i servizi alle famiglie e all'istruzione (borse di studio, rimborso tasse universitarie per gli studenti meritevoli, corsi di orientamento scolastico e professionale, stage in azienda, soggiorni all'estero). Come hanno commentato i promotori della ricerca il successo di un'azienda si misura non solo nei risultati economici ma nel modo di fare impresa che dà centralità al benessere dei lavoratori e al rinnovamento continuo dell'organizzazione attraverso una gestione armoniosa dei passaggi generazionali.

«Con il welfare aziendale vincono tutti», ha concluso Donnet. «Vincono i dipendenti, che vedono aumentare il proprio reddito reale. Vincono gli imprenditori, che ottengono un ritorno per l'azienda in termini di produttività, di capacità di attrarre talenti e di benefici fiscali. Vincono le amministrazioni locali, che integrando welfare pubblico e privato vedono aumentare il benessere sociale. Ma vince anche l'Italia: le Pmi sono il vero motore della nostra economia e se vanno meglio loro va meglio il paese». ■

getti deboli e integrazione sociale, welfare allargato al territorio.

Il 45% delle aziende intervistate è operativo in almeno quattro di questi ambiti e l'11% è molto attivo, perché realizza iniziative in più di 6 ambiti a favore dei propri dipendenti. Inoltre, che le Pmi possono essere classificate sulla base di cinque diversi approcci al welfare aziendale: *Vita e lavoro* (21% del totale), le imprese con iniziative importanti nelle aree della conciliazione vita e lavoro, del sostegno alle pari opportunità e ai genitori; *Inclusivi* (9,5%), le imprese più attive nelle aree della integrazione sociale e delle iniziative di welfare allargate al territorio; *People care* (10,8%), le imprese con iniziative concentrate soprattutto nelle aree della gestione delle risorse umane e dei fringe benefit; *Attuatori* (48%), aziende attive in diverse aree del welfare aziendale che però prevalentemente applicano quanto previsto dai contratti nazionali di categoria; *Beginner* (10,7%), imprese che sono nella fase iniziale di esperienza del welfare aziendale.

Complessivamente, le aree di welfare più utilizzate dalle imprese sono raggruppabili in tre tipologie. La prima, che riguarda le iniziative per la gestione del personale, raggruppa formazione e sostegno alla mobilità (64,1%), assicurazioni per dipendenti e famiglie (53%), sostegno eco-

nomico ai dipendenti (46,2%).

Ci sono poi le iniziative classiche di welfare complementare: previdenza integrativa (40,4%), salute (38,8%), sicurezza e prevenzione (38%). Infine, quelle più innovative: pari opportunità e sostegno ai genitori (18,5%), welfare allargato al territorio (15%), integrazione sociale (14,1%) e conciliazione vita lavoro (4,9%).

Due motivazioni Le motivazioni che spingono le Pmi a intraprendere iniziative di welfare aziendale sono state principalmente due: la gestione del personale, e quindi il benessere dei dipendenti per migliorarne la soddisfazione e la produttività, e la sostenibilità nel lungo termine del successo aziendale, unita ad aspetti reputazionali. Gli incentivi fiscali emergono in ogni caso come determinanti: il 35% delle aziende afferma di aver effettuato i rilevanti investimenti di risorse aziendali compensati dai risparmi fiscali.

La dimensione aziendale è un fattore importante per lo sviluppo del welfare: maggiore è il numero dei dipendenti maggiore è la diffusione delle iniziative. Le aziende attive nel welfare hanno tipicamente più di 100 dipendenti.

Su base geografica non si evidenziano spiccate differenze tra nord, centro e sud, ma solo ambiti specifici nelle diverse aree geografiche, a dimostrazione che il welfa-

focus imprese

Voucher e premi detassati così la legge di stabilità stimola i benefit delle Pmi

IL CAMBIAMENTO NORMATIVO RENDE ALLA PORTATA ANCHE DELLE PICCOLE DITTE UN SISTEMA DI WELFARE RIDISEGNATO: SI VA DAGLI ASSEGNI DA SPENDERE PER LA FAMIGLIA ALLA POSSIBILE PARTECIPAZIONE AGLI UTILI DA PARTE DEL PERSONALE

Vito de Ceglia

Milano

Se il welfare aziendale è ormai da anni una realtà consolidata nelle grandi aziende italiane, quelle con un numero maggiore di 500 dipendenti. C'è da scommettere che presto potrebbe affermarsi anche tra le medie, piccole e piccolissime imprese. O almeno le premesse ci sono tutte, considerate le novità interessanti introdotte dalla nuova Legge di Stabilità a partire dal 1° gennaio 2016.

Per la diffusione su ampia scala di questo strumento assistenziale sono previsti infatti cambiamenti tanto attesi quanto necessari. Le normative prima in vigore, infatti, rendevano difficile capire come e in quali contesti si potessero utilizzare beni e servizi di welfare aziendale. Ora, colmate le lacune e cancellati gli anacronismi legislativi, si aprono di fatto nuovi orizzonti su tutta la partita del welfare erogato dall'azienda.

I provvedimenti più significativi in materia di assistenza sociale sono inseriti all'articolo 12 del testo di legge. Tra questi, il ritorno alla detassazione del premio di produttività e la tanto attesa riforma dell'articolo 51 del Testo Unico delle imposte sui Redditi (Tuir) che aggiorna ed amplia le tipologie dei benefit offerti, favorendo allo stesso tempo lo sviluppo di strumenti alternativi di welfare, come i voucher e lo *sharing*

profit, ovvero la partecipazione agli utili dell'azienda da parte dei dipendenti.

Nel dettaglio, le nuove disposizioni di legge prevedono — come detto — innanzitutto la reintroduzione, dopo la mancata copertura nel 2015, della detassazione del premio di produttività, a cui verrà applicata solo una cedolare secca del 10% fino a un limite di 2.000 euro lordi, con possibile estensione fino a 2.500 nel caso in cui l'azienda decida di coinvolgere i lavoratori in attività paritetiche. Da quest'anno, inoltre, la fascia di reddito massima lorda per usufruire delle agevolazioni fiscali legate al premio di produzione passa da 40.000 a 50.000 euro e ne potranno beneficiare anche quadri e dirigenti.

Con l'arma della detassazione dei premi, il governo sta tentando di fatto di accelerare la contrattazione di secondo livello, quella meglio conosciuta come contrattazione aziendale. Decade infatti definitivamente lo stretto vincolo della volontarietà da parte del datore di lavoro nell'erogazione di alcuni beni e servizi, con finalità di "utilità sociale" (vedi l'articolo 100 del Tuir): i benefit erogati a questo scopo potranno essere presentati da sindacati e aziende al tavolo di contrattazione alla pari dei tradizionali benefici fiscali sul reddito da lavoro dipendente (vedi l'articolo 51).

Il lavoratore, in alternativa (anche parziale) alle somme monetarie ricevute come premio di produttività aziendale contrattato con i sindacati, può optare per la fornitura di alcuni beni e servizi, che non saranno soggetti a tassazione (il riferimento è ai beni e servizi previsti dal comma 2 e dall'ultimo

periodo del comma 3 dell'articolo 51 del Tuir).

La nuova parola d'ordine è: più servizi, più benefit. Non a caso, lo storico vantaggio di beni e di servizi erogati dal datore di lavoro è stato riveduto ed ampliato in maniera significativa, con l'inserimento di nuovi benefit in ambito di educazione e servizi per l'infanzia e, per la prima volta, viene data la possibilità ai dipendenti di detrarre i servizi di assistenza a familiari anziani e non autosufficienti (il riferimento è al comma 2, lettera f bis ed f ter dell'articolo 51 del Tuir).

Non solo, al datore di lavoro viene data anche la disponibilità di erogare beni e servizi anche sotto forma di voucher da spendere in servizi per la famiglia, sostegno per l'istruzione, servizi ricreativi, nidi e trasporti per i figli.

Di fronte ad un scenario di questo tipo, risulta evidente che i presupposti per far decollare definitivamente lo strumento del welfare aziendale ci sono tutti. In primis, tra le Pmi che rappresentano l'80 per cento della forza produttiva del nostro Paese. Pmi, peraltro, che sono già oggi molte attente a tutti gli aspetti della previdenza e assistenza sociale per i propri dipendenti.

In questo senso, un'ulteriore conferma arriva dal **Welfare Index Pmi**, l'indice che misura il livello di welfare azien-



dale nelle piccole e medie imprese italiane. Indice realizzato da **Generali** con la partecipazione di Confindustria e Confagricoltura, che prende a campione 2.140 aziende dell'industria, commercio e agricoltura, tra i 10 e i 250 dipendenti. Il rapporto rileva che il 45 per cento delle Pmi è attualmente attivo in almeno 4 dei 10 ambiti analizzati dalla ricerca e l'11 per cento in almeno sei.

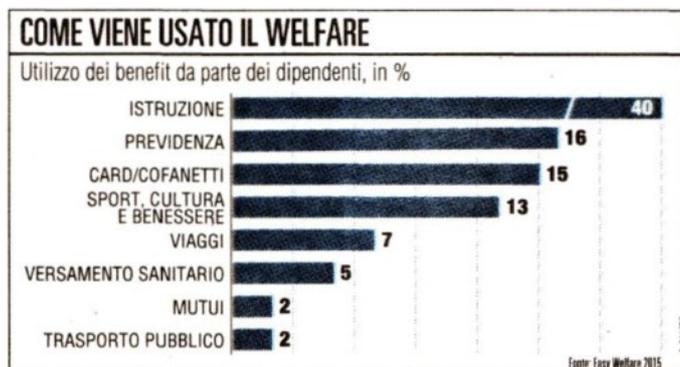
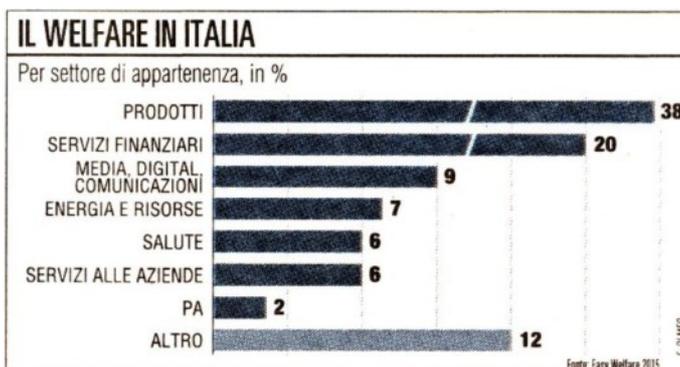
Gli aspetti su cui sono misurate le imprese sono la previdenza integrativa presente nel 40,4 per cento delle aziende, salute (38,8 per cento), assicurazioni per i dipendenti e le famiglie (53 per cento), tutela delle pari opportunità e

sostegno ai genitori (18,5 per cento), conciliazione del lavoro con le esigenze familiari (4,9 per cento), sostegno economico ai dipendenti e alle loro famiglie (46,2 per cento), formazione per i dipendenti e sostegno alla mobilità delle generazioni future (64,1 per cento), sicurezza e prevenzione (38 per cento), sostegno ai soggetti deboli e integrazione sociale (14,1 per cento), welfare allargato al territorio (15 per cento).

Inoltre, lo studio identifica 5 diversi approcci delle Pmi: "vita e lavoro" (21 per cento del totale), le imprese con rilevanti iniziative nelle aree della conciliazione vita e lavoro,

del sostegno alle pari opportunità e ai genitori; "inclusivi" (9,5 per cento), le imprese più attive nelle aree della integrazione sociale e delle iniziative di welfare allargate al territorio; "people care" (10,8 per cento), le imprese con iniziative concentrate soprattutto nelle aree della gestione delle risorse umane e dei fringe benefit; "attuatori" (48 per cento), aziende attive in diverse aree del welfare aziendale che però prevalentemente applicano quanto previsto dai contratti nazionali di categoria; e "beginner" (10,7 per cento), imprese che sono nella fase iniziale di esperienza del welfare aziendale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





I provvedimenti più significativi in materia di assistenza sociale sono stati inseriti all'**articolo 12** del testo della Legge di Stabilità



La Legge di Stabilità concede al datore di lavoro anche la disponibilità di erogare beni e servizi sotto forma di **voucher** per utilità rivolte alla **famiglia**, sostegno all'istruzione, servizi ricreativi, nidi e trasporti per i ragazzi

focus imprese

(IL CASO)

Easy Welfare, sfida hi-tech “Piani ad hoc con un click”

PARLA IL FONDATORE E CEO ISENBURG CHE HA STUDIATO UN PIANO INNOVATIVO PER MEDIE E PICCOLE DITTE: “LA SUA FORZA È LA SEMPLICITÀ DI ATTIVAZIONE. È SUFFICIENTE UN SOLO GIORNO DALLA FIRMA DEL CONTRATTO”

Milano

C'è un mercato da conquistare, quello delle Pmi. Una realtà che rappresenta la quasi totalità del tessuto produttivo italiano che, salvo eccezioni “virtuose”, ha avuto sempre un approccio informale, destrutturato e talvolta inconsapevole nei confronti del welfare aziendale.

Per colpa della crisi? Dei costi spesso proibitivi? Di un fisco “nemico”? Di regole poco chiare? Di pregiudizi culturali? Tante sono le cause che hanno ostacolato la diffusione di questo strumento, sottovalutato fino ad oggi. Ma con enormi potenzialità. Di questo è convinto Federico Isenburg, fondatore e ceo di Easy Welfare, società con un'esperienza quasi decennale nel settore, con un portfolio clienti di oltre 180 imprese di qualsiasi dimensione e settore e con un portale dotato di assistenza dedicata, gestito completamente in full outsourcing, ricco di servizi che abbracciano ogni sfera: istruzione, famiglia, salute, viaggi, vacanze, mobility, mutui, card, cofanetti e shopping.

Isenburg premette: «Non esistono aziende giuste per fare welfare aziendale, ma esiste un giusto piano per ogni azienda». Ed è questa la missione che persegue la sua società che da dicembre ha cambiato nome, da Muoversi a Easy Welfare, proprio per rafforzare il concetto che fare welfare è semplice. In questo senso, un contributo importante potrebbe arrivare proprio con la nuova Legge di Stabilità che, secondo il manager, «non ha fatto altro che mettere sotto i riflet-

tori uno strumento, fino ad oggi poco considerato, evidenziandone tutte le potenzialità».

E il suo pensiero corre verso il variegato mondo delle Pmi che, grazie ai molteplici vantaggi introdotti dalla manovra del governo, saranno incentivate ad utilizzare piani di welfare aziendali. «Per questo tipo di imprese o start up che vogliono investire sul benessere dei propri dipendenti, abbiamo studiato un pacchetto ad hoc», spiega Isenburg. Si chiama “Easy Welfare Pmi”, ed è stato lanciato sul mercato da pochi giorni riscuotendo subito un grande interesse.

«La sua forza è la semplicità di attivazione: è sufficiente un solo giorno dalla firma del contratto», aggiunge il manager. Che puntualizza: «Per ovvie ragioni, i servizi legati alla famiglia e all'istruzione sono quelli per cui l'investimento è maggiore. Ma aggiungiamo anche tutta una serie di opportunità legate allo sport, al tempo libero, ai viaggi, alle vacanze e allo shopping».

Per essere ancora più vicino alle aziende, Easy Welfare ha deciso inoltre di lavorare su un “Welfare Index”: cioè, un indice per capire quali sono i nuovi trend del settore sul mercato. «Dal 2007 realizziamo progetti complessi, confrontandoci con realtà lavorative tra loro diverse, non solo per categorie merceologiche — afferma Isenburg — Quando parlo di diverse realtà faccio riferimento a diverse esigenze: oltre 180 aziende clienti si traducono in oltre 180 differenti piani Welfare, dato non indifferente».

Da qui la decisione di fare tesoro del bagaglio di conoscenze, statistiche e tendenze acquisite sul campo che permettono di indirizzare al meglio l'azienda cliente. Conoscenze che Easy Welfare vuole sfruttare utilizzando le tecnologie che oggi possiede per la realizzazione di un pacchetto completo di servizi, attivabili o meno. «Ogni azienda ha la sua identità, le sue esigenze e i suoi trend di sviluppo — osserva il manager — Noi prima capiamo chi sei e poi realizziamo un pacchetto welfare capace di abbracciare ogni esigenza aziendale».

Potenzialmente il bacino di im-

prese che Easy Welfare può abbracciare è veramente ampio, considerato che solo il mercato delle Pmi occupa oltre l'80% della forza lavoro del settore privato. Ma quali sono i settori più promettenti sui quali investire? «Non ci sono settori più promettenti di altri, ci sono solo aziende più attente al benessere aziendale e più inclini a credere

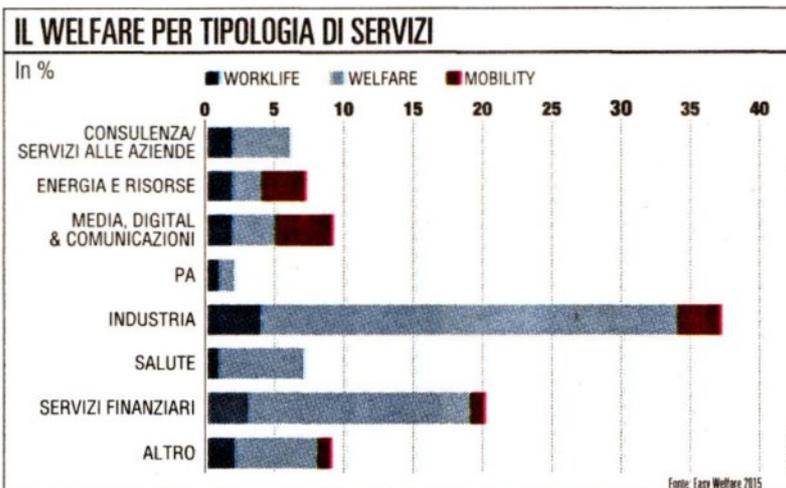
nell'innovazione», risponde Isenburg, il quale spiega anche i motivi che differenziano la sua società dalle altre realtà operative in questo settore: «Siamo diversi dagli altri competitor presenti sul mercato perché siamo in grado di offrire un pacchetto welfare a tutto tondo, grazie

ad un network di oltre 2000 strutture convenzionate. Inoltre, abbiamo una soluzione tecnologica e sicura, partner qualificati ed affidabili e soprattutto esperienza del settore. Il welfare è universale e anche la nostra offerta».

Ma sia chiaro, avverte Isenburg rivolgendosi al mondo delle imprese, che «il benessere aziendale parte sempre dall'interno, dall'impegno di ogni collaboratore ed è proprio da questa considerazione che nasce la valorizzazione delle risorse aziendali. Il welfare non è una novità introdotta dalla nuova normativa — conclude — Il welfare aziendale è sempre esistito, oggi è stato finalmente messo in risalto da una regolamentazione capace di venire incontro alle esigenze di tutti, in maniera chiara ed esaustiva». (v.d.c.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA





[LA SOCIETÀ]

Exploit fulmineo, gestisce benefit per 50 milioni

Easy Welfare nasce con il nome Muoversi nel 2007 per occuparsi di mobility management. Da brand consolidato nei servizi di consulenza alle imprese, nel 2009 decide di scommettere sul welfare aziendale stabilendo di farne il proprio core business. L'anno successivo viene avviato con successo un piano welfare per più di 50mila dipendenti. Nel 2012 la società si consolida sul mercato fino a superare nel giro di due anni i 3 milioni di euro, più di 180 clienti attivi e oltre 400mila utenti registrati al portale web per un valore di benefit gestiti di circa 50 milioni di euro. A dicembre dello scorso anno, la decisione ufficiale di cambiare la ragione sociale in Easy Welfare, il nome rappresentativo del core business aziendale. (v.d.c.)



Federico Isenburg
fondatore e ceo di Easy Welfare



FOCUS

Voucher e premi detassati così la legge di stabilità stimola i benefit delle Pmi

IL CAMBIAMENTO NORMATIVO RENDE ALLA PORTATA ANCHE DELLE PICCOLE DITTE UN SISTEMA DI WELFARE RIDISEGNATO: SI VA DAGLI ASSEGNI DA SPENDERE PER LA FAMIGLIA ALLA POSSIBILE PARTECIPAZIONE AGLI UTILI DA PARTE DEL PERSONALE

Vito de Ceglia

Milano S e il welfare aziendale è ormai da anni una realtà consolidata nelle grandi aziende italiane, quelle con un numero maggiore di 500 dipendenti. C'è da scommettere che presto potrebbe affermarsi anche tra le medie, piccole e piccolissime imprese. O almeno le premesse ci sono tutte, considerate le novità interessanti introdotte dalla nuova Legge di Stabilità a partire dal 1° gennaio 2016. Per la diffusione su ampia scala di questo strumento assistenziale sono previsti infatti cambiamenti tanto attesi quanto necessari. Le normative prima in vigore, infatti, rendevano difficile capire come e in quali contesti si potessero utilizzare beni e servizi di welfare aziendale. Ora, colmate le lacune e cancellati gli anacronismi legislativi, si aprono di fatto nuovi orizzonti su tutta la partita del welfare erogato dall'azienda. I provvedimenti più significativi in materia di assistenza sociale sono inseriti all'articolo 12 del testo di legge. Tra questi, il ritorno alla detassazione del premio di produttività e la tanto attesa riforma dell'articolo 51 del Testo Unico delle imposte sui Redditi (Tuir) che aggiorna ed amplia le tipologie dei benefit offerti, favorendo allo stesso tempo lo sviluppo di strumenti alternativi di welfare, come i voucher e lo sharing profit, ovvero la partecipazione agli utili dell'azienda da parte dei dipendenti. Nel dettaglio, le nuove disposizioni di legge prevedono — come detto — innanzitutto la reintroduzione, dopo la mancata

copertura nel 2015, della detassazione del premio di produttività, a cui verrà applicata solo una cedolare secca del 10% fino a un limite di 2.000 euro lordi, con possibile estensione fino a 2.500 nel caso in cui l'azienda decida di coinvolgere i lavoratori in attività paritetiche. Da quest'anno, inoltre, la fascia di reddito massima lorda per usufruire delle agevolazioni fiscali legate al premio di produzione passa da 40.000 a 50.000 euro e ne potranno beneficiare anche quadri e dirigenti. Con l'arma della detassazione dei premi, il governo sta tentando di fatto di accelerare la contrattazione di secondo livello, quella meglio conosciuta come contrattazione aziendale. Decade infatti definitivamente lo stretto vincolo della volontarietà da parte del datore di lavoro nell'erogazione di alcuni beni e servizi, con finalità di "utilità sociale" (vedi l'articolo 100 del Tuir): i benefit erogati a questo scopo potranno essere presentati da sindacati e aziende al tavolo di contrattazione alla pari dei tradizionali benefici fiscali sul reddito da lavoro dipendente (vedi l'articolo 51). Il lavoratore, in alternativa (anche parziale) alle somme monetarie ricevute come premio di produttività aziendale contrattato con i sindacati, può optare per la fornitura di alcuni beni e servizi, che non saranno soggetti a tassazione (il riferimento è ai beni e servizi previsti dal comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del Tuir). La nuova parola d'ordine è: più servizi, più benefit. Non a caso, lo storico ventaglio di beni e di servizi erogati dal datore di lavoro è stato riveduto ed ampliato in maniera significativa, con l'inserimento di nuovi benefit in ambito di educazione e servizi per l'infanzia e, per la prima volta, viene data la possibilità ai dipendenti di detrarre i servizi di assistenza a familiari anziani e non autosufficienti (il riferimento è al comma 2, lettera f bis ed f ter dell'articolo 51 del Tuir). Non solo, al datore di lavoro viene data anche la disponibilità di erogare beni e servizi anche sotto forma di voucher da spendere in servizi per la famiglia, sostegno per l'istruzione, servizi ricreativi, nidi e trasporti per i figli. Di fronte ad un scenario di questo tipo, risulta evidente che i presupposti per far decollare definitivamente lo strumento del welfare aziendale ci sono tutti. In primis, tra le Pmi che rappresentano l'80 per cento della forza produttiva del nostro Paese. Pmi, peraltro, che sono già oggi molte attente a tutti gli aspetti della previdenza e assistenza sociale per i propri dipendenti. In questo senso, un'ulteriore conferma arriva dal Welfare Index Pmi, l'indice che misura il livello di welfare aziendale nelle piccole e medie imprese italiane. Indice realizzato da [Generali](#) con la partecipazione di Confindustria e Confagricoltura, che prende a campione 2.140 aziende dell'industria, commercio e agricoltura, tra i 10 e i 250 dipendenti. Il rapporto rileva che il 45 per cento delle Pmi è attualmente attivo in almeno 4 dei 10 ambiti analizzati dalla ricerca e l'11 per cento in almeno sei. Gli aspetti su cui sono misurate le imprese sono la previdenza integrativa presente nel 40,4 per cento delle aziende, salute (38,8 per cento), assicurazioni per i dipendenti e le famiglie (53 per cento), tutela delle pari opportunità e sostegno ai genitori (18,5 per cento), conciliazione del lavoro con le esigenze familiari (4,9 per cento), sostegno economico ai dipendenti e alle loro famiglie (46,2 per cento), formazione per i dipendenti e sostegno alla mobilità delle generazioni future (64,1 per cento), sicurezza e prevenzione (38 per cento), sostegno ai soggetti deboli e integrazione sociale (14,1 per cento), welfare allargato al territorio (15 per cento). Inoltre, lo studio identifica 5 diversi approcci delle Pmi: "vita e lavoro" (21 per cento del totale), le imprese con rilevanti iniziative nelle aree della conciliazione vita e lavoro, del sostegno alle pari opportunità e ai genitori; "inclusivi" (9,5 per cento), le imprese più attive nelle aree della integrazione sociale e delle iniziative di welfare allargate al territorio; "people care" (10,8 per cento), le imprese con iniziative concentrate soprattutto nelle aree della gestione delle risorse umane e dei fringe benefit; "attuatori" (48 per cento), aziende attive in diverse aree del welfare aziendale che però prevalentemente applicano quanto previsto dai contratti nazionali di categoria; e "beginner" (10,7 per cento), imprese che sono nella fase iniziale di esperienza del welfare aziendale. I provvedimenti più significativi in materia di assistenza sociale sono stati inseriti all'articolo 12 del testo della Legge di Stabilità

la Repubblica
3 mesi a 19.99€
e 20€ in buoni sconto

STRUMENTI

MARKET OVERVIEW

[Lista completa >](#)

Mercati	Materie prime	Titoli di stato
FTSE MIB	17.639,26	-0,77%
FTSE 100	6.164,72	+0,30%
DAX 30	9.822,08	+0,28%
CAC 40	4.345,22	+0,53%
SWISS MARKET	7.731,81	+0,57%
DOW JONES	17.737,00	-0,31%
NASDAQ	4.891,80	-0,46%
HANG SENG	20.183,82	-1,54%

CALCOLATORE VALUTE

Euro

Dollaro USA

CONVERTI

1 EUR = 1,14 USD

tvzap Segui su

STASERA IN TV

Rai 1 21:20 - 23:30
Una pallottola nel cuore - Stagione 2 - Ep. 1 16/100

Rai 2 21:15 - 00:15
Made in Sud - Ep. 7 80/100

5 20:40 - 22:45
Barcellona - Atletico Madrid

21:10 - 23:15
Dirty Dancing - Balli proibiti

[Guida Tv completa >](#)

CLASSIFICA TVZAP SOCIALSCORE

1. Isola dei famosi 86/100

[ilmigliorlibro](#) [ebook](#)

La Legge di Stabilità concede al datore di lavoro anche la disponibilità di erogare beni e servizi sotto forma di voucher per utilità rivolte alla famiglia , sostegno all'istruzione, servizi ricreativi, nidi e trasporti per i ragazzi

(04 aprile 2016)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

[Fai di Repubblica la tua homepage](#) | [Mappa del sito](#) | [Redazione](#) | [Scriveteci](#) | [Per inviare foto e video](#) | [Servizio Clienti](#) | [Aiuto](#) | [Pubblicità](#) | [Parole più cercate](#) | [Privacy](#)

Divisione Stampa Nazionale — Gruppo Editoriale L'Espresso Spa - P.Iva 00906801006
Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento di CIR SpA

FTfm

Dumping tobacco cost oil fund \$1.9bn

Norwegian sovereign wealth fund's loss may force investors to reconsider sector

MADISON MARRIAGE

The Norwegian oil fund's decision to dump tobacco companies has cost the world's largest sovereign wealth fund \$1.9bn in missed profits over the past decade.

The losses have prompted hardened campaigners for tobacco divestment to admit the economic arguments for shunning companies like Philip Morris and Imperial Tobacco are flawed, potentially leading other big investors to review their exclusion policies.

According to data on the oil fund's website, its tobacco divestment policy dented returns from 2006 to 2015 by 0.68 per cent, equating to missed profits of \$1.94bn.

The \$860bn fund, which pulled out of the tobacco sector in 2010 on ethical grounds, recorded accumulated returns of \$288bn over that period.

The Norwegian finance ministry, which sets the ethical investment guidelines for the oil fund, said it chooses to blacklist companies irrespective of "financial consequences".

State secretary Paal Bjørnstad, whose Progress party voted against the oil fund dropping tobacco stocks in 2009, said: "There are no plans to consider directing the fund to reinvest in the tobacco sector."

But Alan Blum, founder of the University of Alabama Center for the Study of Tobacco, who led an international campaign to persuade institutions to drop tobacco in the 1980s, said other investors were likely to return to the sector, given the clear performance benefits.

Calpers, the largest US public pension fund, is already reassessing its stance on tobacco after discovering it has suffered around \$3bn in missed

profits as a result of blacklisting the sector in 2000.

The board of the \$290bn fund, which dropped tobacco stocks on the back of concerns about legal risks for the sector, will meet on Monday to review its divestment policy.

Mr Blum said: "I think tobacco is a terrible moral investment, but there is no denying this is an enormously profitable investment. If you have no concerns about anything but your returns, you have to invest in tobacco stocks."

"Tobacco divestment has been an abject failure and did not accomplish anything – only a handful of institutions divested. There is nothing on the horizon that suggests there will be an increase in divestment."

Wilshire Associates, the consultancy that carried out the tobacco analysis for Calpers, said it has conducted similar impact assessments for a handful of institutional investors. It declined to comment on whether any clients were considering moving back into tobacco.

When contacted by FTfm, the vast majority of investors with tobacco exclusion policies said they had no intention of returning to the sector, despite missing out on performance gains.

Over the past 10 years, the MSCI World Tobacco index has returned 11.29 per cent, compared with a 2.13 per cent return for the MSCI World index.

Calstrs, the \$178bn US public pension fund, estimated it

has underperformed standard indices by 1.53 per cent after divesting from tobacco in 2010 and firearms in 2013.

"Calstrs has no plans to revisit its divestment decision with regards to tobacco," a spokesperson said.

PFZW, one of Europe's largest pension schemes, with \$185bn of assets, dropped tobacco producers in 2013.

A spokesperson for the fund, which provides pensions for Dutch healthcare and welfare workers, said: "Despite missed returns, [we] firmly believe [our] participants don't want to reinvest in this sector. PFZW is not reconsidering this divestment decision."

"The PFZW board took into account that Dutch healthcare workers were confronted with medical problems related to tobacco consumption."

New Zealand's \$20bn sovereign wealth fund, which pulled out of tobacco in 2007, declined to comment on how much it had lost as a result, but said it would not change.

Anne-Maree O'Connor, responsible investment manager at the fund, said: "The exclusion of tobacco stocks is in line with the investment requirements of our mandate, which is to maximise returns without undue risk."

Il disinvestimento nelle società di tabacco costa al fondo petrolifero 1,9 miliardi di dollari



Salute e figli, 2 mila euro dall'azienda

Per le offerte d'impiego non solo stipendio, ma anche servizi di welfare

Il welfare di Edison offre ai dipendenti contributi per vari servizi, dalle convenzioni con esercizi commerciali alla consulenza online legale e fiscale, dall'offerta di viaggi agli spettacoli teatrali, oltre a un articolato programma sulla salute e il benessere. Si calcola che, come risultato, un suo dipendente tipo, 40enne con due figli in età scolare, ottenga un risparmio annuo di 2 mila euro.

Michelin, Coop [Alleanza](#) 3.0 e Sea, invece concedono, tra l'altro, rimborsi per spese d'asilo e test scolastici, offerte per campus estivi e vacanze studio all'estero, consulenza pediatrica e flessibilità d'orario. Wind, 3Italia e Skf, tra gli interventi di welfare offrono desk sul posto di lavoro per supportare nel disbrigo di pratiche e commissioni (bollette, farmacia, auto, calzoleria), vendita di biglietti, lavanderia e ritiro pacchi in azienda, oltre a servizi per la mobilità (navette, car pooling, car sharing e contributi per l'uso di mezzi pubblici).

Sono solo alcuni esempi del welfare aziendale in grande sviluppo a causa della legge di stabilità 2016, che spinge alla conversione dei premi di produttività in servizi, con ampi benefici per lavoratori e imprese. Benefici che non sono solo di natura economico-fiscale, ma che riguardano il coinvolgimento e l'identificazione del personale con l'azienda e, di conseguenza, la produttività individuale.

La novità è che ora c'è la

possibilità di misurare l'indice di gradimento dei dipendenti e il ritorno per l'impresa. Il metodo è stato realizzato dalla società di consulenza e outsourcing per il welfare Eudaimon. «L'abbiamo chiamato Welfare Index – spiega l'amministratore delegato Alberto Perfumo – usiamo sia indicatori tangibili, per esempio il numero di volte che un certo servizio è stato utilizzato da parte dei dipendenti, sia intangibili quali il valore, per la singola persona, dell'utilizzo di quel servizio». Il risultato, su un campione di 10.565 lavoratori di dieci aziende, è valutato su una scala da 1 a 10. Il supporto alla mobilità, per esempio, vale 9,15 per gli under 30 ma solo 8,8 per gli over 50. Gli interventi sulla salute e benessere, invece, contano 7,4 per chi ha tra i 30 e 39 anni, ma scattano a 8 per gli ultracinquantenni.

Il Welfare Index va però a valutare anche il ritorno per le aziende misurando parametri quali il "People engagement" dei dipendenti, cioè il grado di motivazione alimentato dalle iniziative messe a disposizione, la visibilità ottenuta grazie ai servizi di welfare o il miglioramento dei rapporti con gli stakeholder. Se poi il welfare non è gestito internamente da una sola impresa ma è potenziato da una condivisione interaziendale, i valori di Welfare Index possono incrementarsi del 25%.

Enzo Riboni

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'indice

● Il Welfare Index — realizzato da Eudaimon — serve per misurare l'indice di gradimento dei dipendenti e il ritorno per l'impresa. Su un campione di 10.565 lavoratori di dieci aziende, è valutato su una scala da 1 a 10. Gli interventi sulla salute e il benessere contano 7,4 per chi ha tra i 30 e 39 anni, ma scattano a 8 per gli over 50





Chi siamo | La redazione

AREA CLIENTI

askanews

martedì 10 maggio | 19:09



POLITICA ECONOMIA ESTERI CRONACA REGIONI SPORT CULTURA SPETTACOLO NUOVA EUROPA VIDEO | ALTRE SEZIONI |

SPECIALI

CYBER AFFAIRS

GIUBILEO

LIBIA - SIRIA

CONCORSO ANDREI STENIN

Home / Economia / [Il Welfare aziendale volano per lo sviluppo delle Pmi italiane](#)

pubblicato il 10/mag/2016 18:22

Il Welfare aziendale volano per lo sviluppo delle Pmi italiane

Generali presenta a Milano il rapporto "Welfare index Pmi 2016"

[facebook](#) [twitter](#) [google+](#) [e-mail](#)

[Il Welfare aziendale volano per lo sviluppo delle Pmi italiane](#)

Milano (askanews) - Il welfare aziendale in Italia vale circa 154 miliardi di euro. Parliamo dell'insieme d'iniziative che le aziende mettono a disposizione dei dipendenti come benefit integrativi per aumentarne il benessere sul posto di lavoro; per esempio asili nido, buoni pasto, previdenza complementare e assistenza medica.

Un valore aggiunto anche per le stesse imprese, grazie alla legge di stabilità 2016 che prevede agevolazioni fiscali per le aziende che se ne avvalgono.

Al fine di divulgarne la cultura anche tra le piccole e medie imprese - quelle con meno di 250 dipendenti, che in Italia rappresentano l'ossatura del sistema produttivo occupando l'80% della forza lavoro - Generali, in collaborazione con Confindustria e Confagricoltura ha realizzato una ricerca, riassunta nel rapporto "Welfare index pmi 2016", che misura l'indice di qualità e penetrazione del welfare aziendale nelle Pmi, presentato martedì 10 maggio alla Biblioteca Ambrosiana di Milano. Andrea Mencattini, responsabile controllate assicurative e relazioni istituzionali Generali country Italia.

"Il risultato di questa ricerca è che la realtà italiana è molto diversificata ma anche molto interessante - ha spiegato - l'area della previdenza, della sanità, della non-autosufficienza emergono come i bisogni principali da coprire ma ce ne sono molti altri che derivano proprio dall'evoluzione delle famiglie in Italia. Quindi bisogni emergenti sono quelli della conciliazione tra vita e lavoro, l'assistenza agli anziani e tante altre esigenze della vita quotidiana che le strutture di welfare aziendale possono soddisfare".

Il welfare aziendale sta diventando anche una leva di sviluppo per imprese sociali, realtà non profit, cooperative e startup che offrono servizi in questo campo. Alcuni rappresentanti di queste hanno parlato della loro esperienza nel corso del workshop. Tra loro Riccardo Zanini della WeCare di Genova che ha creato Amico, un braccialetto elettronico che raccoglie informazioni sanitarie utili per

Gli articoli più letti



1 Autostrade
Autostrade, ad Abertis il 51,4% di A4 Holding per 594 mln euro



2 Emirates
Emirates, +50% utili a 2,2 mld dollari, fatturato -3% a 25,3 mld



3 Basf
BASF, in 2015 vendite Italia -2% a 1,782 mld per riduzione prezzi



4 Rete Imprese
Rete Imprese: chiuse oltre 390 aziende al giorno nell'ultimo anno

la sicurezza dei lavoratori e Angelo Negri, Ad della Panzeri di Lecco.

"Amico - ha spiegato Zanini - è una piattaforma che ti permette di poter 'storare', condividere e visualizzare tutte le informazioni mediche che oggi abbiamo in cartelle, archivi e faldoni, trasformarle in digitale e tramite un braccialetto avere la possibilità di condividerle, in caso di emergenza, con il medico piuttosto che con la baby sitter o con altre figure che ruotano intorno alla quotidianità della persona".

"Per welfare aziendale - ha aggiunto Negri - noi intendiamo un qualcosa che cerchi di aggregare i nostri collaboratori, che non siano visti solo come dei dipendenti ma come collaboratori e che riescano ad avere delle soddisfazioni non solo all'interno dell'azienda ma anche nel tempo libero extra aziendale".

Il welfare aziendale, ha sottolineato infine Angelo Panzeri, titolare della ditta, premia non solo i lavoratori che si sentono più motivati ma anche le stesse aziende che, oltre ai benefici fiscali, vengono accettate meglio dai cittadini e dall'intero contesto sociale in cui operano.

Video

ALTRE SEZIONI

SALUTE E BENESSERE

Chi è sovrappeso ora è più in salute che negli anni Settanta



MOTORI

Citroen, la C4 Picasso si rifà il look. Maestra di stile



ENOGASTRONOMIA

Cibus, Con Ice oltre 370 operatori da 52 paesi



TURISMO

Turismo, Expedia +35% ricerche on line per resort italiani



LIFESTYLE E DESIGN

Artisti, fanatici e appassionati al Tattoo festival in Costa Rica



SISTEMA TRASPORTI

Auto, Nissan ed Enel avviano test vehicle to grid in Regno Unito



ENERGIA E AMBIENTE

Riciclo batterie, Cobat: abbiamo portato l'Italia all'eccellenza



SCIENZA E INNOVAZIONE

C'è più vita sui ghiacciai: scoperti 2 nuovi metabolismi batterici



TECHNOFUN

Una app denuncia lo sfruttamento dei baby mendicanti in Senegal



ALTRE SEZIONI

- ➔ Made in Italy
- ➔ Mondo Golf
- ➔ Moda
- ➔ Start Up
- ➔ Sostenibilità

ask@news

askanews S.p.A.
Direzione e coordinamento Sviluppo
Programmi Editoriali S.p.A.
Via di Santa Maria in Via 6 - 00187 Roma
Corso Europa 7 - 20122 Milano
Ph. +39 06695391
P.IVA 01719281006

HOME
POLITICA
ECONOMIA
ESTERI
CRONACA
REGIONI
SPORT
CULTURA
SPETTACOLO
NUOVA EUROPA



SEGUICI!

SIAMO SU TUTTI I SOCIAL!

ABONATI
A VITA BOOKAZINE

VITA



Ultime

Topics ▾

Storie ▾

Interviste ▾

Blog ▾

Bookazine ▾

Sezioni

Home

Sezioni

Welfare

Social innovation



Eventi

Welfare Aziendale, dal modello lavorativo a quello sociale

di Lorenzo Maria Alvaro | 20 ore fa



Questa la strada tracciata dal seminario sul ruolo del Terzo Settore nell'erogazione dei servizi a sostegno dei dipendenti delle PMI organizzato da Vita e Generali Italia nella cornice della Biblioteca Ambrosiana di Milano. A confrontarsi, con la moderazione di Riccardo Bonacina, c'erano Andrea Mencattini di Generali, Giuseppe Guerini di Federsolidarietà e Stefano Granata di CGM

Con la legge di stabilità 2016 il Governo e il Parlamento hanno recepito e promosso la diffusione del welfare aziendale, incentivando questa nuova (per l'Italia) cultura di impresa che assume a tutti gli effetti il benessere dei lavoratori come asset per la competitività e la produttività. Il Welfare aziendale conviene all'impresa, ai lavoratori e alla comunità.

La sfida ora è promuovere e innalzare la qualità delle esperienze e in questa direzione il Welfare Index PMI, la prima indagine nazionale sulle pratiche di welfare aziendale nelle PMI italiane promossa da Generali Italia, ne è strumento importante. Per il non profit e l'impresa sociale si apre così uno scenario nuovo e ricco di opportunità, nel quale la crescita del welfare aziendale si configura come preziosa leva di sviluppo e di innovazione e di nuove partnership con il mondo delle imprese.

Su questo era incentrato il seminario, tenutosi presso la Biblioteca Ambrosiana di Milano, "Il futuro del welfare aziendale nelle PMI: tra profit e non profit", organizzato da Vita e da Generali Italia.

VITA
NEWSLETTER

Scopri la newsletter di Vita.it

SCELTE PER VOI

Servizio civile

Il master civile dei giovani

Migranti

Todorov: «Dobbiamo accoglierli perché è nel nostro interesse»

#NobordersEurope

Idomeni, l'Europa dov'è?

Venti di guerra

Il piano di Francia e Usa per farci fuori dal Nordafrica

IL FUTURO DEL WELFARE AZIENDALE NELLE PMI: TRA PROFIT E NON PROFIT

Workshop sul ruolo del Terzo settore nell'erogazione dei servizi a sostegno dei dipendenti

Il Welfare aziendale è la nuova cultura d'impresa che assume a tutti gli effetti il benessere dei lavoratori come asset per la competitività e la produttività, aprendo nel contempo le imprese al territorio

Con la Legge di Stabilità 2016, il Welfare aziendale apre nuovi scenari ricchi di opportunità e si configura come una preziosa leva di sviluppo per le imprese sociali e la cooperazione sociale. Coprendo tutta la filiera del Welfare, realtà non profit e cooperative si apprestano ad acquisire un ruolo di primo piano in una nuova partita, ancora tutta da giocare.

Milano
Biblioteca Ambrosiana
Via Pio XI, 2

Martedì
10 maggio 2016
ore 10.00 - 12.30

L'incontro è stato moderato da **Riccardo Bonacina, Presidente e Direttore Editoriale di VITA** che ha introdotto i lavori spiegando come «Nel mese d'aprile Vita ha dedicato [il proprio nuovo Bookazine al tema del welfare aziendale](#). Un tema che con la legge di Stabilità verrà certamente incrementato. Un comparto, quello del welfare finanziato da privati, che vale 142 miliardi di euro. Per un paese e un'Europa in arretramento si tratta di un settore importante che è essenziale sia di qualità. Questa biblioteca è un esempio di welfare aziendale del 1600. Qui il cardinale Federico Borromeo decide di rendere pubblica la sua biblioteca di famiglia e personale, aprendola alla città».

Il primo dei relatori ad intervenire è stato **Andrea Mencattini, responsabile delle Controllate Amministrative e delle Relazioni Istituzionali di Generali Italia**, che spiegando l'impegno della società assicurativa ha spiegato come, «l'interesse di Generali per il welfare nasce molti anni fa, quando i settori più "ricchi" come banche, assicurazioni, società multinazionali hanno iniziato a integrare il salario con altri benefici, primo fra tutti la pensione integrativa. Questo perché già allora era chiaro che il sistema previdenziale pubblico non avrebbe potuto continuare a garantire i livelli di copertura per i decenni successivi. Il primo fondo pensione per i dipendenti di Generali è della fine degli anni 70, e da allora in poi sono sempre cresciute le contribuzioni e le categorie di lavoratori inseriti in questi schemi (con contribuzioni dal 4 fino al 10%). La riforma della previdenza completa in Italia arriva nel 1995. Fino a quel momento erano poche le categorie destinatarie di questi benefici. Anche nel settore della salute, cioè delle prestazioni sanitarie integrative, questi settori sono stati degli apripista, fino all'introduzione avvenuta negli ultimi anni in molti rinnovi contrattuali. Possiamo dunque dire che la base, previdenza e salute, per i settori più avanzati costituisce una realtà sviluppata da almeno 40 anni. Il terzo capitolo sono le non autosufficienze: qui le aziende e i settori che prevedono coperture per i casi di non autosufficienza sono ancora molto pochi, a fronte di una realtà in rapido mutamento che porterà il numero dei non autosufficienti in Italia a oltre 4,5 milioni nel 2040. Infine dopo Previdenza, Salute, Non Autosufficienza, arriviamo all'ultima grande area di welfare che sono i flexible benefits, nel cui ampio ambito ricadono tutti i servizi alla famiglia, alla persona, al tempo libero e allo stile di vita. Questo passaggio Generali lo ha compiuto negli ultimi 5 anni, quando è stata realizzata la fusione di tutte le compagnie di assicurazione del Gruppo Generali in Italia. Immaginate un'azienda in cui ci sono 5 culture aziendali diverse, 5 sedi diverse. Lo sforzo dunque era quello di integrarsi, soprattutto tra le persone, e in questa opera hanno giocato un ruolo fondamentale proprio i servizi pensati per i dipendenti delle varie sedi, dagli asili nido, al sostegno alla mobilità, fino alle borse di studio».

Dopo il dato storico Mencattini racconta com'è nata la sfida nei confronti delle imprese. «Allora vista questa esperienza, nata certamente in un settore "privilegiato", risulta chiaro perché oggi Generali promuova, attraverso il [Welfare Index PMI](#), la diffusione di queste buone pratiche in un settore strategico per l'economia italiana, e soprattutto in cui sono impiegati oltre l'80% dei lavoratori».





«Scontiamo un clamoroso ritardo rispetto a questi temi», spiega invece **Giuseppe Guerini, presidente di Federsolidarietà e portavoce dell'Alleanza delle Cooperative Sociali**. «Per usare un adagio *“le scarpe del*

calzolaio sono sempre buche"», continua Guerini, «in Italia abbiamo contribuito in maniera determinante alla nascita e realizzazione delle imprese sociali. I numeri del fenomeno in Italia parlano chiaro. Abbiamo però scoperto, studiando il fenomeno, che ci siamo occupati per lo più di proposte finanziate dal pubblico mentre abbiamo sviluppato poco quelle forme pensate e lanciate dal privato sociale. Abbiamo molto terreno da recuperare».



Giuseppe Guerini

Per Guerini infatti in Italia «non abbiamo visto il terreno di innovazione che avevamo a disposizione. Penso in particolare alla cura delle non autosufficienze dove le famiglie si sono auto organizzate. Si tratta di settori di bisogno che possono essere volani economici importanti. Il comparto delle badanti vale 8 milioni di euro l'anno, quello delle famiglie, che si occupano di non autosufficienza, 10 milioni. Non possiamo prescindere dal sistema di welfare pubblico costruendone uno privato sociale. Ma abbiamo sempre più bisogno di costruire risposte nuove e in questo il mondo delle Pmi, comparto che vale l'80% del sistema imprenditoriale italiano, è il settore cui dobbiamo guardare perché ha una forte domanda di tutela». Può essere interessante per Guerini sviluppare un sistema di costruzione di un nuovo modello di welfare integrativo che non si fondi più solo sulla dimensione del lavoro ma sui territori. Quello che bisogna creare per il presidente di Federsolidarietà è «un modo di condividere un

problema e svilupparlo sul territorio aggregando le domande di welfare». Perché «in gran parte il welfare aziendale è costruito sul modello del welfare lavorativo pubblico. Ma nei prossimi anni dovremo affrontare la sfida del cambiamento del lavoro. Questo significa che la collettività si troverà ad affrontare la necessità di un sistema di welfare in un modello di lavoro che cambia. Al fianco dei modelli assicurativi di tipo lavoristico dovranno nascere risposte di tipo collettivo e comunitarie. Dobbiamo passare da modelli organizzativi lavorativi a modelli organizzativi sociali».

“ Al fianco dei modelli assicurativi di tipo lavoristico dovranno nascere risposte di tipo collettivo e comunitarie. Dobbiamo passare da modelli organizzativi lavorativi a modelli organizzativi sociali

Giuseppe Guerini, presidente di Federsolidarietà

A chiudere gli interventi è stato **Stefano Granata, presidente Gruppo Cooperativo CGM** per cui «non è un caso che il rilancio di Vita sia iniziato con questo tema. Sottolineo anche che questa collaborazione con Generali è molto importante. Il fatto che un player così importante si interessi e si avvicini a questo dibattito è fondamentale».



Stefano Granata

Granata non ha dubbi: «È evidente che c'è un movimento culturale che sta ponendo l'accento su certi temi. Tutto infatti oggi parte dal tema della sostenibilità. Sembra concluso il periodo della crescita infinita. Oggi si cercano nuovi strumenti. Il primo sono i social impact su cui si stanno muovendo alcuni fondi, o le B coop, il secondo è il

fatto che l'impresa sociale stia sempre di più diventando un attore riconosciuto dell'economia. Insomma si sta cercando nuove forme e nuovi modelli. Anche le modalità di convivenza globalizzata come la nostra sono cambiate. E quindi è cambiato il modo di agire dentro e fuori l'azienda. Spesso infatti le aziende si sono mosse con modelli fortemente identitari. Oggi è venuto meno questo elemento identitario perché ciò che connette le persone è la possibilità di condividere. E più facile che io mi connetta con una persona che condivide il mio interesse dall'altra parte del mondo rispetto al mio vicino di casa».

Ma qual'è il ruolo che può avere l'impresa sociale? Granata spiega come «oggi l'impresa sociale porta in dote il fatto di essere sui territori. Porta in dote proprio la connessione con le persone e con i loro bisogni. Questa scommessa però non può essere vinta solo dal Terzo settore o da imprese profit illuminate. I dati sulla Pmi evidenziano che questo tema deve nascere da un forte patto territoriale. Il ruolo dell'impresa sociale non si candida ad essere l'erogatore totale dei servizi di welfare alle imprese, ma a partecipare come facilitatore, a fare da scivolo per permettere queste connessioni. Perché è capace di usare diversi linguaggi, perché è capace di interloquire con il pubblico e di dialogare con le imprese. In definitiva è un patto territoriale di cui ci sono già dei prodromi sperimentali. Anche in questo ambito nessuno basta a sé stesso. E una grandissima opportunità perché propria a partire da questo tema si possono riscrivere le regole della convivenza».

“ *E una grandissima opportunità perché propria a partire da questo tema si possono riscrivere le regole della convivenza*

Stefano Granata, presidente CGM

Nel corso dell'evento sono state inoltre presentate le testimonianze dei fondatori di **Wecare srl**, Riccardo Zanini e Filippo Scorza, giovane startup ligure che ha sviluppato innovative soluzioni di welfare e Angelo Neri di **Panzeri spa**, storica azienda lecchese nel settore degli elementi di sicurezza del fissaggio che si è distinta sul territorio per la realizzazione di asili nido per i dipendenti e campi sportivi per i giovani della comunità.



Nasce
VITA BOOKAZINE

Una rivista da leggere e un libro da conservare.

SCOPRI

Welfare aziendale e Pmi: la spinta del Non profit

Granata (Cgm): «Non semplici erogatori di servizi, ma facilitatori nella costruzione di piattaforme per la socialità e la condivisione»

ANDREA DI TURI

Oggi le persone non autosufficienti in Italia sono meno di tre milioni, ma toccheranno i quattro milioni e mezzo nel 2040, quando gli over 65 conteranno per metà della popolazione. Bastano questi pochi dati ad esprimere l'urgenza di ripensare il modello di welfare, per evitare che fra pochi decenni la situazione diventi tale da mettere a serio rischio la stessa coesione sociale. Che ruolo può avere il welfare aziendale nel dare risposte che possano modificare scenari futuri di questo genere? Se n'è discusso ieri a Milano all'incontro organizzato alla Biblioteca Ambrosiana insieme al magazine Vita da **Generali** Italia, che di recente in collaborazione con Confindustria e Confagricoltura ha presentato il primo rapporto nazionale sul welfare aziendale nelle Pmi (Rapporto 2016 **Welfare Index Pmi**) interpellando oltre 2mila realtà, che nella seconda edizione saliranno a più di 3mila, imprese sociali comprese. Non è certo in discussione la sostituzione del welfare pubblico, che pure è in ritirata, perché «senza lo Stato sociale – ha sottolineato Andrea

Mencattini, responsabile Relazioni istituzionali in **Generali** Country Italia – il welfare aziendale non può esistere. Si tratta di ampliare la platea dei beneficiari, allargando il rapporto tra aziende e territorio». Per far questo è indispensabile coinvolgere le Pmi, ossatura produttiva ma anche sociale del Paese. Mettendole in condizione almeno di potersi giocare la partita del welfare aziendale, dato che in molte grandi aziende questi programmi sono presenti anche da diversi decenni. È qui che possono svolgere un ruolo fondamentale, date le loro caratteristiche, le imprese sociali: «Non come semplici erogatori di servizi – ha affermato Stefano Granata, presidente del Gruppo cooperativo Cgm – ma come facilitatori nella costruzione di piattaforme che diano risposte in termini di socialità e condivisione». Sulla stessa lunghezza d'onda le parole di Giuseppe Guerini, presidente di Federsolidarietà: «Serve pensare a un welfare comunitario – ha sottolineato – che costruisce reti sul territorio a garanzia della tenuta del patto sociale. Anche elaborando forme di risposta non monetarie. Perché non tutto si regge sullo scambio monetario».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



COMPAGNIE » INIZIATIVE

Welfare aziendale, Generali Italia e Vita incontrano il Terzo Settore

Welfare Index PMI apre la ricerca alle imprese sociali



11/05/2016

Autore: Renato Agalliu

Generali Italia e Vita, società editoriale di riferimento per il non profit e l'economia sociale, hanno incontrato il Terzo Settore per discutere del futuro del welfare aziendale nelle Pmi, tra profit e non profit. Con la legge di stabilità 2016 il Governo e il Parlamento hanno recepito e promosso la diffusione del welfare aziendale, incentivando questa nuova (per l'Italia) cultura di impresa che assume a tutti gli effetti il benessere dei lavoratori come asset per la competitività e la produttività. Il Welfare aziendale conviene all'impresa, ai lavoratori e alla comunità. La sfida ora è promuovere e innalzare la qualità delle esperienze e in questa direzione il Welfare Index PMI, la prima indagine nazionale sulle pratiche di welfare aziendale nelle Pmi italiane promossa da Generali Italia, ne è strumento importante.

Per il non profit e l'impresa sociale si apre così uno scenario nuovo e ricco di opportunità, nel quale la crescita del welfare aziendale si configura come preziosa leva di sviluppo e di innovazione e di nuove partnership con il mondo delle imprese. L'incontro è stato moderato da Riccardo Bonacina, presidente e direttore editoriale di Vita, e ha visto la partecipazione di Andrea Mencattini - responsabile delle controllate assicurative e delle relazioni istituzionali di Generali Italia; Giuseppe Guerini - presidente di Federsolidarietà e portavoce dell'Alleanza delle cooperative sociali; Stefano Granata - presidente del gruppo cooperativo Cgm.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



COMPAGNIE

- Finanza e Mercati
- Iniziative
- Partnership e Acquisizioni
- Prodotti
- Risultati
- Strategie

CONVEGNI

- Le aziende tra rischi e sinistri - 09 giugno 2016
- Gli strumenti dell'innovazione - 17 marzo 2016
- La tecnologia al servizio dell'intermediario assicurativo - 01 marzo 2016

ARCHIVIO CONVEGNI » VAI

INSURANCE REVIEW

- TECNOLOGIA PER CREARE VALORE
- L'INNOVAZIONE RIPARTE DALLA RELAZIONE
- LA SECONDA VITA DEI PRODOTTI

INSURANCE REVIEW » VAI

ABBONATI ALLA RIVISTA » VAI

INSURANCE DAILY

- Un patto generazionale da (ri)scrivere
- Poste, trimestrale in crescita
- Intesa Sanpaolo, miglior trimestrale dall'integrazione delle compagnie
- Claims made: l'attesa è terminata

ARCHIVIO DAILY » VAI



I protagonisti del secondo welfare

[PRIVATI](#)
[PARTI SOCIALI](#)
[TERZO SETTORE](#)
[GOVERNI LOCALI](#)
[primo welfare](#)
[RAPPORTI](#)
[FOCUS](#)

AZIENDE /

Il futuro del welfare aziendale delle PMI: tra profit e non profit

Come è andato il seminario organizzato da Vita e Generali?

di Michela Gobbo

17 maggio 2016



Martedì 10 maggio si è tenuto, presso la Pinacoteca Ambrosiana di Milano, il seminario **"Il futuro del welfare aziendale delle PMI: tra profit e non profit"** presentato da VITA, società editoriale di riferimento per il non profit e l'economia sociale - e Generali Italia, compagnia assicurativa italiana. L'incontro, incentrato sulle tematiche del welfare aziendale e, in particolare, sulla loro diffusione nelle PMI, ha visto la partecipazione di Andrea Mencattini - Responsabile delle Controllate Assicurative e delle Relazioni Istituzionali di Generali Italia, Giuseppe Guerini - Presidente di Federsolidarietà e Portavoce dell'Alleanza delle Cooperative Sociali, Stefano Granata - Presidente del Gruppo Cooperativo CGM, e Riccardo Bonacina, Presidente e Direttore Editoriale di VITA, in veste di moderatore.

Come mostrato dal **Welfare Index PMI**, la prima indagine nazionale sulle pratiche di welfare aziendale nelle PMI italiane promossa da Generali Italia, **il welfare aziendale non solo conviene all'impresa**, poiché diviene asset strategico per aumentare competitività e produttività, **ma anche ai lavoratori e al territorio**, in quanto comporta importanti ricadute sia in termini economici che sociali per l'intera comunità. Come ha sottolineato **Andrea Mencattini**, le aziende oggi hanno una **duplice responsabilità: verso i dipendenti e le loro famiglie, e verso il territorio e le comunità** in cui operano. Soltanto le aziende capaci di attuare buone pratiche di welfare aziendale per i propri dipendenti e le loro famiglie potranno godere di un vero vantaggio competitivo.

I partecipanti hanno mostrato come **oggi la vera sfida sia quella di riuscire a diffondere le pratiche di welfare aziendale tra le medie, piccole e piccolissime imprese** che, a differenza dei giganti del welfare aziendale, come Luxottica, spesso non hanno le risorse economico-organizzative necessarie all'implementazione di tali interventi. Il mondo del non profit e dell'impresa sociale diventa così un alleato

GENERALI GROUP

FOCUS



MILANO

**FOCUS - YEI
GARANZIA GIOVANI**

**Focus su
WELFARE e CONTRATTAZIONE**

**WELFARE
sul Secondo Welfare**

Save the date

18.05.2016

Mercoledì 18 maggio, alle ore 10.00, presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano si svolgerà l'incontro "CSR Manager Network per le PMI. Lo stakeholder engagement a livello di territorio" organizzato da Avanzi e CSR Manager network.

18.05.2016

Mercoledì 18 maggio, ore 18.30, presso Negozio Civico ChiAmaMilano si svolgerà il 6° appuntamento del 1° ciclo di "Processiamo" Milano!. In tale occasione saranno presentati parte dei risultati del volume "Associazioni a Milano. Mappatura e analisi dei bisogni del volontariato" saranno presentati parte dei risultati del volume saranno presentati

22.05.2016

Si terrà a Ferrara, dal 20 al 22 maggio 2016, Sharing Festival, il primo festival italiano sul tema della condivisione e della sharing economy. Il festival, con un calendario ricco di incontri, eventi, ed esperienze vuole documentare e raccontare la trasformazione dei modelli di organizzazione, lavoro, relazione, comunicazione.

TUTTE LE NEWS

Newsletter



[Link al Sito Web](#)

strategico per la crescita del welfare aziendale anche nelle piccole realtà, una preziosa leva di sviluppo e di innovazione e di nuove partnership con il mondo delle imprese. Come ha dichiarato **Stefano Granata**, "i dati sulla PMI evidenziano che il **welfare deve nascere da un forte patto territoriale**. Il ruolo dell'impresa sociale non si candida ad essere l'erogatore totale dei servizi di welfare alle imprese, ma a partecipare come facilitatore, a fare da scivolo per permettere queste connessioni".

Anche il **mondo delle cooperative sociali ha dato un'importante spinta innovativa**, cercando di colmare il ritardo accumulato dal nostro paese nello sviluppo di iniziative di welfare aziendale, soprattutto nell'ambito della non autosufficienza, e cercando di trovare nuove forme di risposta ai nuovi bisogni sociali. Come affermato da **Giuseppe Guerini**, "il mondo della cooperazione sociale ha sempre più bisogno di costruire forme e risposte e in questo il mondo delle PMI è un comparto che vale l'80% del sistema imprenditoriale italiano ha una forte domanda di tutela".

Risulta chiara l'importanza dello sviluppo di un **welfare aziendale che si apra al territorio** e che sia capace di dialogare in modo proficuo e costruttivo con tutti gli stakeholder presenti. Imprese, imprese sociali e non profit devono collaborare insieme nel disegnare nuovi interventi di welfare capaci di cogliere le istanze dei territori e sviluppare risposte condivise a bisogni collettivi.

Nel corso dell'evento sono state inoltre presentate le **testimonianze dei fondatori di Wecare srl, Riccardo Zanini e Filippo Scorza**, neonata startup che ha sviluppato innovative soluzioni di welfare, e Angelo Neri di Panzeri spa, storica azienda lecchese nel settore degli elementi di sicurezza del fissaggio, che si è distinta sul territorio per la realizzazione di asili nido per i dipendenti e campi sportivi per i giovani della comunità grazie ad una stretta collaborazione con l'amministrazione pubblica e altri importanti stakeholder del territorio.

Generali Italia ha inoltre annunciato l'**avvio della seconda edizione di Welfare Index PMI** e l'ampliamento del campione di imprese coinvolte nella ricerca con l'inclusione delle imprese sociali. [#ASviS](#) [#Occupazione](#)

Potrebbe interessarti anche...



Welfare Index PMI: quanto vale il welfare aziendale nelle piccole e medie imprese?

[LEGGI](#)



Il welfare aziendale in Italia: tempo di una riflessione organica

[LEGGI](#)



Dall'azienda al territorio. Le PMI incontrano il welfare

[LEGGI](#)

Lascia un commento

Nome*

Commento*

[INVIA COMMENTO](#)

Nome *

Cognome *

Azienda

Email *

Accettazione Privacy* (leggi)

[ISCRIVITI](#)

Rassegna Stampa

- “ **16.05.2016**
In Italia il 6,5% delle risorse sociali a famiglie e figli. Agli anziani il 65,4%
- “ **12.05.2016**
Dove sono finiti quei 38 milioni del Jobs Act per aiutare le mamme a lavorare?
- “ **11.05.2016**
ISEE e disabilità: prende avvio una fase transitoria
- “ **10.05.2016**
L'innovazione sociale alla prova dell'equazione per l'economia reale
- “ **09.05.2016**
Caregiver familiari, serve un vero riconoscimento
- “ **06.05.2016**
Le imprese ibride che generano valore condiviso
- “ **04.05.2016**
Lezioni universitarie per gli operai: il welfare secondo Confapi e Fiom

Commenti

- “ **sonia | 15.05.2016**
E' una delle più belle realtà di Milano e della Lombardia!
 75
- “ **Laura strohenger | 14.05.2016**
Grande iniziativa, foriera di sollievo della lavoratrice e modello sostenibile adeguato a
 76

Temi più cliccati

- secondo welfare crisi reti
- welfare aziendale sindacati
- enti locali fondazioni aziende
- volontariato imprese poverta
- welfare terzo settore lavoro
- servizi esclusione sociale italia
- europa conciliazione famiglia lavoro

Un monitoraggio per i più piccoli

di **Andrea Mencattini**

Responsabile controllate assicurative **Generali** Country Italia e responsabile relazioni istituzionali

Misurando il livello di Welfare nelle Piccole e medie imprese italiane, sorprende rilevare l'assenza di differenze tra nord, centro e sud del Paese. Più che per caratterizzazione geografica, le differenze in termini di Welfare sono legate alla specificità dei territori e delle comunità. Le iniziative di Welfare aziendale allargate al territorio sono proporzionalmente più diffuse al sud, così come, sempre nel meridione, si osserva una maggiore attenzione alle pari opportunità e al sostegno ai genitori, probabilmente attenzioni legate anche al tipo di lavoro. Al nord prevalgono invece formazione e sostegno alla mobilità. Differenze legate non solo all'attività imprenditoriale, ma soprattutto dovute al territorio in cui l'azienda opera

Con la Legge di stabilità 2016 il governo e il Parlamento hanno recepito e promosso la diffusione del Welfare aziendale, incentivando questa nuova (per l'Italia) cultura d'impresa che, a tutti gli effetti, assume il benessere dei lavoratori come *asset* per la competitività e la produttività. Sono sempre più numerose le aziende che puntano sul Welfare aziendale, e le ragioni di questo progressivo incremento dei servizi offerti dalle imprese a favore dei propri dipendenti si devono ricercare in diversi fattori che caratterizzano tutt'oggi il contesto economico e sociale, come ad esempio la bassa crescita economica, l'aumento del debito pubblico, l'allungamento della vita media, i cambiamenti nel mercato del lavoro e l'indebolimento delle reti tradizionali di solidarietà. Ecco perché il Welfare aziendale conviene all'impresa, ai lavoratori, ma anche alla comunità.

Le aziende hanno tutte una fondamentale re-

sponsabilità sociale: al proprio interno verso i dipendenti e le loro famiglie, all'esterno verso il territorio e le comunità in cui operano. Solo quelle che saranno in grado di mettere in campo buone pratiche di Welfare per i propri dipendenti e le loro famiglie avranno un vero vantaggio competitivo. Questa è la convinzione che ha mosso **Generali** Italia, assieme a Confindustria e Confagricoltura, col patrocinio della presidenza del Consiglio dei ministri, nell'ideare **Welfare Index Pmi**, il primo indice per la misurazione del livello del Welfare nelle Piccole e medie imprese italiane, un segmento che rappresenta l'osatura del sistema produttivo nazionale e occupa oltre l'80% della forza-lavoro del Paese. Si tratta di un'iniziativa che mira a diffondere politiche di Welfare anche nelle Pmi e che vuole stimolare un cambiamento culturale e di visione con l'obiettivo di valorizzare la centralità del Welfare nella vita quotidiana delle aziende, dei lavoratori, delle loro famiglie e dei territori. Sono ben 2.140 le Pmi - dell'industria, del commercio, dei servizi e dell'agricoltura - coinvolte nella ricerca su cui si fonda l'Index Pmi. Le aree d'intervento prese in considerazione sono dieci: previdenza integrativa, salute, assicurazioni per dipendenti e famiglie, tutela delle pari opportunità e sostegno ai genitori, conciliazione lavoro-famiglia, sostegno economico ai dipendenti e alle loro famiglie, formazione e sostegno alla mobilità delle generazioni future, sicurezza e prevenzione, sostegno ai soggetti deboli e integrazione sociale, Welfare allargato al territorio. Il 45% delle aziende intervistate risulta attivo in almeno uno di questi ambiti.

Complessivamente, le aree di Welfare più utilizzate dalle imprese sono raggruppabili in tre tipologie. La prima riguarda le iniziati-



ve per la gestione del personale: formazione e sostegno alla mobilità (64,1%), assicurazioni per dipendenti e famiglie (53%) e sostegno economico ai dipendenti (46,2%). La seconda, iniziative classiche di Welfare complementare: previdenza integrativa (40,4%), salute (38,8%) e sicurezza e prevenzione (38%). E infine, l'ultima categoria è legata a iniziative più innovative: pari opportunità e sostegno ai genitori (18,5%), Welfare allargato al territorio (15%), integrazione sociale (14,1%) e conciliazione vita-lavoro (4,9%).

Un risultato particolarmente inatteso riguarda l'assenza di differenze tra nord, centro e sud del Paese. Più che per caratterizzazione geografica, le differenze in termini di Welfare sono legate alla specificità dei territori e delle comunità. Nel rapporto si legge per esempio come le iniziative di Welfare aziendale allargate al territorio siano proporzionalmente più diffuse al sud. Così come sempre nel meridione, si vede maggiore attenzione alle pari opportunità e al sostegno ai genitori, probabilmente attenzioni legate anche al tipo di lavoro. Al nord prevalgono invece formazione e sostegno alla mobilità. Differenze legate non solo all'attività imprenditoriale, ma soprattutto dovute al territorio in cui l'azienda opera.

L'indice ha consentito di scattare una foto iniziale dello stato del Welfare nelle Pmi italiane e, con le prossime edizioni, consentirà anche di seguirne gli sviluppi nel tempo. Il progetto è triennale, e si sta predisponendo

«**Welfare Index Pmi** è il primo indice per la misurazione del livello del Welfare nelle Piccole e medie imprese italiane, un segmento che rappresenta l'ossatura del sistema produttivo nazionale e che occupa oltre l'80% della forza-lavoro del Paese»

la seconda ondata della mappatura, allargando la base delle aziende anche ad altri settori. **Welfare Index Pmi** è anche uno strumento di autovalutazione per le imprese: ogni impresa registrata può verificare il proprio livello di Welfare e confrontarsi con le *best practice* di settore, innescando così un'emulazione verso l'alto e verso la qualità delle iniziative di Welfare.

Oggi il Welfare aziendale appare dunque molto più che una componente supplementare ai primi due pilastri del Welfare, anche se certamente ha una funzione a essi integrativa. Il tema centrale, dunque, non è tanto la sostituzione del Welfare pubblico – nonostante sia in ritirata – perché senza lo Stato sociale il Welfare aziendale non può comunque esistere. Piuttosto è centrale il cambiamento del mercato del lavoro e della famiglia, l'indebolimento delle reti tradizionali di solidarietà e l'emergenza di nuovi bisogni. Si tratta, piuttosto, di ampliare la platea dei beneficiari, allargando il rapporto tra aziende e territorio. Per fare ciò è indispensabile coinvolgere le Pmi, ossatura produttiva ma anche sociale del Paese. In questo contesto potrebbero svolgere un ruolo fondamentale, date le loro caratteristiche, anche le imprese sociali approfittando del Welfare aziendale come preziosa leva di sviluppo e di innovazione e fonte di nuove *partnership* con il mondo delle imprese *profit*.

I benefici per le Pmi

di **Francesca Mariotti**

Direttore delle politiche fiscali di Confindustria

Le misure varate con la Legge di stabilità 2016 sono volte a introdurre stabilmente la detassazione del salario di produttività e a riformare le regole di tassazione del reddito di lavoro dipendente. L'obiettivo della norma è anche quello di ripristinare uguaglianza tra un dipendente che lavora in una grande azienda e un dipendente di un'impresa medio-piccola. Le grandi imprese erano già inclini a offrire servizi di Welfare aziendale, stante la tendenziale piena deducibilità dei costi sostenuti; viceversa, per una Piccola media impresa il limite di deducibilità del 5 per mille del costo del lavoro aveva da sempre rappresentato un disincentivo

La domanda di Welfare aziendale che si è sviluppata negli ultimi anni risponde a un crescente bisogno di servizi di protezione sociale che siano in grado di tutelare le persone da eventi idonei a mettere a rischio la tenuta del loro reddito. Molti sono i fattori che spingono in questa direzione. Secondo l'Istat è scomparsa la famiglia multigenerazionale, storicamente capace di assicurare la solidarietà tra i vari componenti: oggi il 31% dei nuclei familiari è composto da una sola persona, mentre aumentano i genitori che vivono soli con figli (9,9%); il tasso di separazione tra i coniugi è più che raddoppiato dal 1995 al 2012, passando dal 19 al 43% (Istat, Censimento generale della popolazione 2011). Al contempo, il tasso di occupazione delle donne in Italia è fermo al 47,2% – contro il 60% in Francia e al 69,5% in Germania – e gli ultrasessantacinquenni rappresentano il 21,7% della popolazione (Istat, Bilancio demografico nazionale anno 2014).

La denatalità, l'invecchiamento della popolazione e i nuovi bisogni sociali, nonché i for-

ti vincoli alla spesa pubblica, hanno quindi reso necessario un ripensamento della spesa sociale e un riequilibrio dei rapporti tra Welfare pubblico e privato. Se quest'ultimo, infatti, è stato focalizzato inizialmente sulle grandi aree della previdenza complementare e dell'assistenza sanitaria integrativa – con il ruolo di integrare quantitativamente l'intervento pubblico – negli ultimi anni ha assunto invece sempre più un ruolo di supplenza, offrendo prestazioni qualitativamente diverse rispetto a quelle erogate dal Welfare pubblico.

È in questo contesto che si innestano le misure varate con la Legge di stabilità 2016, volte a introdurre stabilmente la detassazione del salario di produttività e a riformare le regole di tassazione del reddito di lavoro dipendente. Un intervento positivo che, in un'ottica di politica fiscale, ha avuto anche l'obiettivo di ridurre il cuneo fiscale e contributivo, che in Italia si attesta ben oltre il 40%. Prima delle modifiche introdotte, l'impianto normativo riconosceva la non imponibilità in capo al dipendente dei servizi di utilità sociale solo nelle ipotesi in cui tali servizi fossero erogati volontariamente dal datore di lavoro, in un'ottica paternalistica della relazione datore-lavoratore; per l'impresa, la deducibilità dei costi sostenuti era limitata al 5 per mille del costo del lavoro. Si trattava di una normativa che frenava le iniziative di Welfare aziendale, specie per le Pmi per le quali il tetto del 5 per mille era facilmente superabile.

A ciò deve aggiungersi che il catalogo dei servizi sociali non assoggettabili a tassazione in capo ai dipendenti era ormai vetusto – basti pensare al riferimento alle colonie climatiche contenuto nell'art. 51, comma 2, lett. f-bis, Tuir – e non rispondeva più ai nuovi



bisogni dei lavoratori. La revisione della normativa fiscale, pertanto, si è resa necessaria per dare impulso all'attivazione dei piani di Welfare aziendale, attraverso la contrattazione di secondo livello, favorendo non solo uno scambio virtuoso fra crescita della produttività e miglioramento del lavoro, ma anche la riduzione del cuneo fiscale e del costo del lavoro, con soddisfacimento reciproco del dipendente e del datore.

La modifica normativa che più delle altre potrà incidere positivamente in questa direzione riguarda la possibilità di erogare servizi aventi finalità educative, formative, ricreative, assistenziali, sociali o religiose – i servizi di utilità sociale, come detto – anche in virtù di un contratto, accordo o regolamento aziendale, senza che siano assoggettati a tassazione in capo ai dipendenti. Tali spese, proprio perché sostenute in adempimento di un vincolo contrattuale, saranno integralmente deducibili dal reddito di impresa del datore di lavoro come spese del personale, in base all'articolo 95 del Tuir, e non più nel limite del 5 per mille del costo per prestazioni di lavoro, previsto dall'articolo 100 del Tuir.

Nella nuova cornice regolamentare, l'intervento appena descritto ha portata generale e riguarda tanto la retribuzione variabile, ossia quella corrisposta al raggiungimento di determinati obiettivi, quanto la retribuzione ordinaria contrattata dalle parti. Se ben utilizzata in fase di negoziazione – e, a tale riguardo, va sottolineato che l'elenco

«La denatalità, l'invecchiamento della popolazione e i nuovi bisogni sociali, nonché i forti vincoli alla spesa pubblica, hanno reso necessario un ripensamento della spesa sociale e un riequilibrio dei rapporti tra Welfare pubblico e privato»

dei servizi potenzialmente erogabili è ampio e capace di soddisfare tutti i bisogni che la popolazione lavorativa può esprimere – la nuova disposizione potrà determinare una riduzione del cuneo fiscale sia dal lato del lavoratore, per effetto dell'esclusione dalla formazione del reddito del valore dei servizi percepiti, sia da quello del datore di lavoro per il riconoscimento dell'integrale deducibilità del costo sostenuto. Non vi è dubbio che l'obiettivo della norma sia anche quello di ripristinare l'uguaglianza tra un dipendente che lavora in una grande azienda e un dipendente di un'impresa medio-piccola. Come già accennato, le grandi imprese erano già inclini a offrire servizi di Welfare aziendale, stante la tendenziale piena deducibilità dei costi sostenuti; viceversa, per una Piccola media impresa il limite di deducibilità del 5 per mille del costo del lavoro aveva da sempre rappresentato un disincentivo.

Una fotografia attendibile è stata scattata dal Rapporto 2016 Welfare Index Pmi, realizzato con un campione di oltre 2mila imprese: il 12% ha avviato iniziative di Welfare aziendale negli ultimi tre anni; il 46% negli ultimi sette anni; solo l'11% delle imprese ha una storia di Welfare iniziata da più di 25 anni. Le ragioni che hanno frenato lo sviluppo del Welfare nelle Pmi sono state diverse: la normativa fiscale che, come detto, limitava la deducibilità dei relativi costi, l'assenza di competenze dedicate e la dimensione insufficiente a raggiungere la massa critica. Con riguardo a quest'ultimo aspetto, potrà essere utile rivalutare il contratto di rete di imprese per raggiungere quella massa critica per acquisire direttamente, o tramite operatori economici, beni e servizi di Welfare aziendale a prezzi agevolati e competitivi per i lavoratori delle società aderenti.

focus salute

Premi, viaggi e visite mediche per tutti
il benefit aziendale ora conviene di più

SECONDO I CONSULENTI
DEL LAVORO LA LEGGE
DI STABILITÀ 2016
IN MATERIA DI WELFARE
PREVEDE UN REGIME
DI AGEVOLAZIONI FISCALI
CHE NE RENDE MOLTO
VANTAGGIOSO L'UTILIZZO
ANCHE DA PARTE
DEGLI STESSI DIPENDENTI

Stefania Aoi

Milano

Più benefit per tutti i lavoratori, anche nelle piccole e medie imprese. È questo quanto dovrebbe portare in dote la legge di stabilità 2016 in materia di welfare aziendale e agevolazioni fiscali. Ne sono convinti i consulenti del lavoro. «Il decreto attuativo in materia di detassazione pubblicato in Gazzetta Ufficiale lo scorso 14 maggio — spiega Luca Caratti, esperto della Fondazione Studi del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti — era l'ultimo tassello che mancava per completare il quadro e adesso ci sono tutti i presupposti perché le aziende siano stimolate a offrire premi in denaro, viaggi, visite mediche, e altri bonus anche là dove prima erano più restie ad elargirli anche per via dell'elevato costo del lavoro».

L'alleggerimento della pressione fiscale. «Ciò che cambia è che tutte le spese sostenute dalle aziende per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto — afferma il consulente del lavoro — saranno del tutto deducibili dal costo complessivo del lavoro sostenuto dall'imprenditore se, in sede di contrattazione territoriale o aziendale, sindacati e imprese si accorderanno per la loro erogazione a tutti i lavoratori o a categorie omogenee». I benefit erogati al di fuori di questi accordi, e quindi volontariamente, saranno invece deducibili solo per una somma non superiore al 5 per mille. Tra le tante novità della legge di Stabilità c'è anche l'ampliamento del numero di prestazioni e servi-

zi che l'impresa potrà dedurre dalla dichiarazione dei redditi. «Ad esempio — ricorda Caratti — sono stati inclusi quelli per l'istruzione di un figlio in età pre-scolare, mentre prima si parlava solo di bimbi in età da asilo nido. Si sono introdotti i servizi a favore dei familiari non autosufficienti. E infine adesso il datore di lavoro può fornire, non solo il servizio in via diretta, ma anche in via indiretta ovvero emettendo un voucher che il lavoratore potrà utilizzare per seguire il corso d'inglese piuttosto che per un corso di formazione di altra natura».

La detassazione per i lavoratori. Con le nuove regole anche il dipendente avrà maggiori vantaggi. D'ora in poi sindacati e aziende potranno accordarsi in sede di contrattazione collettiva per prevedere l'erogazione di premi di risultato che, se di importo non superiore a 2mila o 2.500 euro e se non percepiti da un dipendente con un reddito superiore ai 50mila euro, saranno soggetti a imposta sostitutiva del 10 per cento e non più all'imposta ordinaria che andava dal 23 fino al 41 per cento in base al reddito. I dipendenti potranno anche rinunciare ai premi in denaro, optando in cambio per benefit come, ad esempio, il corso d'inglese, le visite mediche, l'asilo nido per i bambini. «Questo permetterà al lavoratore di ricevere quelle prestazioni o servizi senza essere tassato del tutto», assicura il consulente del lavoro.

Il welfare nelle Pmi. Ma quanto sono diffusi già oggi i benefit nella piccola e media impresa italiana? Secondo il Welfare index Pmi di Generali, quasi la metà delle aziende (48 per cento) già attua iniziative in questo senso ma per lo più lo fa in applicazione dei contratti nazionali di categoria. Un 40 per cento invece utilizza questi premi in modo più ampio e tra queste ultime l'11 per cento è molto attivo. Spesso e volentieri questi riconoscimenti sono erogati sotto

forma di corsi di formazione professionale: oltre la metà delle piccole e medie imprese si preoccupa di quella di base (57 per cento). Un 15 per cento invece vuole favorire l'apprendimento di una lingua straniera. Altro benefit diffuso è quello legato alla previdenza complementare, tanto che un terzo delle pmi destina contributi aggiuntivi ai fondi di previdenza. Il 16 per cento ha aderito ad assicurazioni previdenziali. Come benefit, la copertura assicurativa più diffusa è la polizza infortuni (48 per cento dei casi). Ancora le aziende forniscono il servizio di mensa aziendale, ticket restaurant, convenzioni con ristoranti, addirittura prestiti agevolati, microcredito.

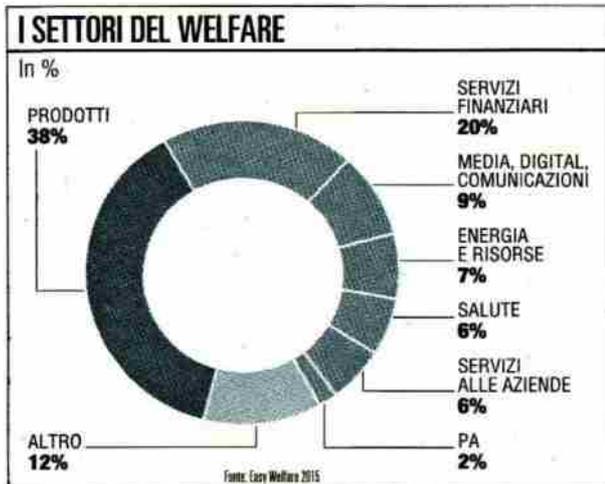
I benefit, uno stimolo alla produttività. Alle aziende offrire riconoscimenti ai dipendenti conviene. Se grandi multinazionali come l'americana Google ne hanno fatto una bandiera e così attraggono i migliori talenti e creano un ambiente stimolante, anche le piccole e medie imprese hanno compreso i vantaggi. Secondo un recente sondaggio curato dal centro studi Aidp (l'associazione italiana dei direttori del personale), 8 direttori del personale su dieci tra quelli intervistati ritengono che il welfare aziendale sia un tema efficace per migliorare il lavoro in azienda. Quasi 7 su dieci (65 per cento) vedono con favore la detassazione dei premi di produttività. Un atteggiamento confermato anche dal Welfare Index di Generali che mostra come un terzo delle pmi ritenga i benefit utili a fidelizzare le risorse aziendali. Un altro terzo crede che aiutino a mi-



giorare la produttività del lavoro (31 per cento) e il clima in ufficio grazie a una maggiore soddisfazione degli addetti (30 per cento).

Tutto questo davanti a un impatto sui costi dell'impresa considerato davvero basso, anche grazie agli incentivi fiscali. Soltanto il 7 per cento delle imprese dichiara di sostenere costi aggiuntivi molto significativi per le iniziative di welfare. Invece il 35 per cento sostiene costi aggiuntivi ma questi sono compensati dai benefici fiscali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Secondo il Welfare Index Pmi di Generali, quasi la metà delle aziende (48 per cento) già attua iniziative in questo senso ma per lo più lo fa in applicazione dei contratti nazionali di categoria. Un 40 per cento invece utilizza questi premi in modo più ampio



focus salute

[IL CASO]

Prevenzione tumori
e sana alimentazione
migliorano il lavoro

TRA IL 2004 E IL 2010 LA FONDAZIONE ANT HA EFFETTUATO 33MILA VISITE, MENTRE TRA IL 2010 E FINE 2015 È ARRIVATA A QUOTA 92MILA. I GRANDI GRUPPI SONO SEMPRE PIÙ INTERESSATI AL SISTEMA DEI CONTROLLI

Milano

Non solo telefonini, auto aziendali, corsi d'inglese, premi di produzione, le aziende, soprattutto se di grandi dimensioni, spesso offrono ai propri dipendenti numerosi benefit. Da qualche anno persino le visite di prevenzione contro i tumori. Fondazione Ant è una di quelle realtà del no profit che si occupa di fornire questo tipo di servizio. «Lo facciamo ormai dal 2004 — ricorda la presidente Raffaella Pannuti — E se all'inizio erano solo poche società a rivolgersi a noi, da cinque anni a questa parte la sensibilità verso questi temi è di gran lunga cresciuta».

Un dato su tutti: tra il 2004 e il 2010, Ant ha effettuato 33mila visite preventive mentre tra il 2010 e fine 2015 è invece arrivata a farne 92mila. Ventuno mila solo l'anno scorso. «Quelle aziendali rappresentano ancora una percentuale inferiore al 15 per cento — ricorda la presidente — ma ciò che riscontriamo è un interesse sempre maggiore». Del resto la sanità pubblica in forma gratuita, a causa dei tagli, offre sempre meno ai cittadini. «Così le grandi trasformazioni sociali che sono in corso — prosegue Pannuti — stanno portando le imprese a confrontarsi con una nuova domanda di protezione dei dipendenti, che le induce ad assumere maggiori responsabilità verso questi e le loro famiglie».

A dare il buon esempio sono soprattutto i grandi gruppi.

Fondazione Ant ha collaborato con la società petrolifera Esso Italia, collabora con la catena di ristoranti Autogrill, la finanziaria Findomestic, la multinazionale Abb. Ma inizia a muoversi anche tra le piccole e medie imprese. Anche queste ultime, come confermano i dati del Welfare index Pmi pubblicato da Generali circa un mese fa, sembrano sempre più interessate a fornire benefit ai lavoratori. Una pmi su tre aderisce a fondi sanitari di categoria. E iniziano a diffondersi in questi anni servizi di prevenzione della salute, check-up e diagnosi e in misura molto limitata persino assegni per le cure mediche dei figli.

Il lavoratore apprezza i benefit che mirano a tutelare la salute. «Le visite lo aiutano a operare in modo più sereno, — sostiene la presidente — e siccome avvengono in azienda, evitano che questo debba perdere tempo prezioso per recarsi in ambulatori esterni». Davanti alla disponibilità delle aziende a spendere in salute anche lo Stato ci guadagna. «Un cittadino sano significa meno costi che gravano sulle casse dello Stato, — commenta Pannuti — per questo siamo convinti che sia bene che nell'agenda pubblica siano entrati di recente i temi del welfare aziendale».

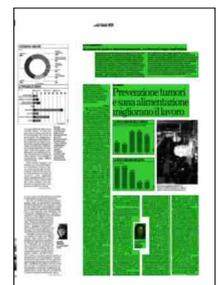
Ma cosa chiedono le imprese in materia di sanità? «A noi domandano visite per prevenire il tumore alla tiroide e il melanoma. — afferma Pannuti — Quest'ultima patologia non è molto diffusa ma in questi anni è stato registrato un incremento di casi tra la popolazione». La fondazione nata nel 1978 a Bologna per volontà del

padre di Raffaella Pannuti, Franco, fa poi, anche se in misura inferiore, controlli per il tumore al seno. E adesso intende ampliare la sua offerta proponendo alle aziende visite per la prevenzione di neoplasie al cavo orale e ancora corsi di formazione per un'alimentazione sana. «Questi ultimi abbiamo già iniziato a fornirli a Bologna con un discreto successo», sostiene la presidente.

Uno dei freni allo sviluppo del welfare aziendale secondo Ant è la poca informazione soprattutto tra le piccole e medie imprese. «Ecco che siamo impegnati affinché le associazioni di categoria promuovano iniziative per far conoscere alle aziende i vantaggi dei benefit legati alla prevenzione di malattie tra i lavoratori — commenta Pannuti — Oggi si fa ancora troppo poco.

Anche se di recente il governo ha prestato attenzione ai temi del welfare aziendale». Proprio per celebrare le novità introdotte in tema di detassazione di premi di risultato e benefit, Ant ha persino dedicato l'ottava edizione del suo Premio Eubiosia, riconoscimento simbolico destinato ogni anno ai propri grandi sostenitori, al dialogo avviato tra istituzioni, aziende

e no profit che ha portato all'introduzione in Italia delle cosiddette "società benefit", quelle che hanno un positivo impatto sociale. «Il Premio Eubiosia oggi coinvolge circa 120 società — afferma Pannuti — E vuole contribuire a una maggiore diffusione del welfare aziendale tra le imprese ma anche di un



Dir. Resp.: Mario Calabresi

altro tema a noi caro: quello della responsabilità sociale. Oggi appena il 2 per cento delle aziende sembra aver fatto una qualche donazione al mondo del no-profit».

Nonostante le difficoltà a reperire donazioni, Ant negli anni è riuscita ad andare avanti. «Oggi finanziamo la maggior parte delle nostre attività grazie ai contributi di privati cittadini che valgono un 30 per cento e un altro 29 per cento lo otteniamo da manifestazioni per la raccolta fondi», spiega la presidente. Infine, un 18 per cento delle sue risorse Ant lo ottiene grazie a fondi pubblici. Il resto

è dato dal 5 per mille e da lasciti e donazioni. Con i soldi raccolti la fondazione fa lavorare 433 professionisti tra medici, infermieri, psicologi, fisioterapisti, farmacisti, in prevalenza dedicati alla missione che ha portato alla sua nascita: l'assistenza specialistica domiciliare ai malati di tumore.

Ogni giorno Ant assiste nelle loro case circa 4mila persone, grazie a 20 équipe composte da medici e altri professionisti, prendendo in carico sia il malato oncologico spesso in fase terminale, sia la sua famiglia. (st.a.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

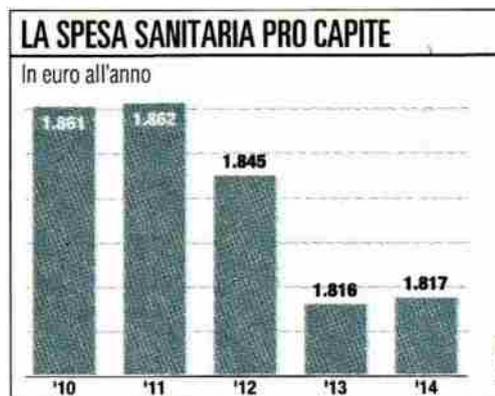
[LA CLASSIFICA]

Sicurezza del posto e atmosfera piacevole, è la Ferrero il sogno degli italiani

Ma quali sono le aziende italiane che attraggono di più i lavoratori italiani? Quest'anno, secondo Randstad sono Ferrero, Apple e Maserati. Sono queste le imprese vincitrici della sesta edizione del Randstad Award, il riconoscimento assegnato da uno dei più grandi player del settore risorse umane al mondo. Randstad ha commissionato uno studio, all'istituto di ricerca belga Icma, che ha sentito oltre 200mila persone in 25 Paesi misurando il livello di attrattività delle imprese. In Italia sono state intervistate 7mila persone tra i 18 e 65 anni. «Il successo di un'azienda dipende in gran parte dalle persone, dai talenti che riesce ad attirare e a trattenere - commenta Marco Ceresa, amministratore delegato di Randstad Italia - Dall'indagine emerge che l'84 per cento degli

intervistati lascerebbe l'impiego attuale per lavorare in un'azienda con una reputazione migliore». Una multinazionale come la Ferrero di Alba è preferita per via della sicurezza sul posto di lavoro, per l'atmosfera di lavoro piacevole, perché consente un buon equilibrio tra vita professionale e privata. Al secondo posto si posiziona Apple, molto attrattiva per buone condizioni economiche della società, formazione di qualità, opportunità di carriera stipendio competitivo e benefit. E infine al terzo posto si piazza Maserati. Secondo la ricerca di Randstad la metà degli italiani ritiene tra i fattori determinanti nella scelta del datore di lavoro oltre alla retribuzione proprio i benefit offerti. (st.a.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La presidente dell'Ant
Raffaella Pannuti