# WELFARE INDEX PMI

03 - 07 aprile 2017

# INDICE

## WELFARE INDEX PMI


07/04/2017 Manerbio News 4
**«La Nuvola» è tra le 22 migliori imprese in fatto di welfare aziendale**

07/04/2017 Quotidiano di Sicilia 5
**Quando produttività fa rima con sociale**

06/04/2017 La Liberta 6
**Il welfare aziendale mette i dipendenti sul gradino più alto**

05/04/2017 Il Gazzettino - Pordenone 7
**Buone pratiche etiche e sociali, tra le eccellenze c'è Il Piccolo principe**

04/04/2017 Eco di Bergamo 8
**Orari «su misura» per i dipendenti Premio welfare a Sonzogni Camme**

04/04/2017 Eco di Bergamo 10
**Sportello per l'integrazione e fondo per chi è in difficoltà**


## WELFARE INDEX PMI WEB


06/04/2017 freshplaza.it 12
**Fungar di Coriano di Rimini: la qualita' dei funghi dipende anche dalla catena del freddo**

04/04/2017 Smart Week 04:17 14
**Cresce il Welfare Aziendale per le Piccole e Medie Imprese**

03/04/2017 FASI.biz 13:34 15
**Lavoro - PMI sempre piu' attente a welfare aziendale**

03/04/2017 askanews.it 10:45 17
**Welfare, studio Generali Italia: in un anno raddoppia nelle Pmi**

03/04/2017 repubblica.it 19
**Dal bebè alla badante, le Pmi scoprono i bonus**

02/04/2017 RagusaNews 14:46 21
**Natura Iblea premio miglior Welfare**

# WELFARE INDEX PMI

**6 articoli**

Manerbioweek

**ORGOGLIO** Premiata per il rispetto delle proprie inclinazioni alla collaborazione tra colleghi passando per la qualità della formazione, e non solo

# «La Nuvola» è tra le 22 migliori imprese in fatto di welfare aziendale

**ORZINUOVI** (gnv) Premiata a Roma «La Nuvola». Lo scorso martedì la cooperativa è stata inclusa tra le 22 migliori imprese italiane in fatto di welfare aziendale. La proclamazione ha avuto come location la Luiss «Guido Carli», durante la seconda edizione di Welfare Index Pmi.

Sono ben 3400 le piccole e medie imprese che hanno partecipato al primo monitoraggio nazionale sulle buone pratiche di welfare aziendale e «La Nuvola» è stata premiata con il massimo del rating e il titolo di «Welfare champion»: asilo nido aziendale, orari flessibili, formazione continua, tutela della maternità dalla dolce attesa al rientro al lavoro, ma ancora diverse iniziative di conciliazione in collaborazione con enti locali, aziende e associazioni, come le Reti territoriali promosse da Regione Lombardia e da Ats Brescia. «Una storia in evoluzione quella di Nuvola, con 26 anni di esperienza nella cura delle persone più fragili. E con tanta attenzione al benessere dei soci, dei dipendenti e dei collaboratori, giunti a quota 190. - ha commentato la presidente **Rosangela Donzelli** - In altre parole: prendersi cura di chi cura! E il rating di Welfare champion è uno stimolo in più per migliorare le politiche di sostegno ai lavoratori e alle loro famiglie. Donne e uomini e tra loro molti giovani che, attraverso il welfare aziendale sanno di essere ascoltati e di poter, insieme, individuare risposte ai bisogni di conciliazione, senza rinunciare a essere parte attiva nel costruire un clima aziendale sereno. Infatti, le iniziative di welfare, compresa l'assistenza sanitaria integrativa nel rispetto del nostro Ccnl, rendono i lavoratori più motivati ed agenti di benessere nei luoghi in cui operano e nei diversi contesti di vita. Un fatto, questo, confermato anche dai dati dei questionari 2016 degli operatori della Nuvola, che riportano una grande soddisfazione in tutti gli ambiti: dal rispetto delle proprie inclinazioni alla collaborazione tra colleghi passando per la qualità della formazione continua e delle opportunità di crescita. Così come indici di benessere sono le residue percentuali di assenza per malattia e infortunio, che a fronte di un aumento del 20 per cento delle ore lavorate rispetto all'anno precedente».

Insomma, di certo un ottimo traguardo, tutto made in Orzinuovi: «Come dire... dall'io al Noi dentro e fuori l'impresa» ecco il mantra della cooperativa.

**IN TRASFERTA!** Il gruppo della cooperativa che è stato premiato

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

QUOTIDIANO DI SICILIA
Testata indipendente che non percepisce contributi pubblici come previsto la legge 110/14
Regionale di Economia Business Istituzioni Ambiente No profit e Consumo

diffusione:6315
tiratura:6600

Rapporto Welfare Index Pmi 2017: premiate le aziende agricole che si spendono per il benessere del proprio territorio

# Quando produttività fa rima con sociale

## Una menzione speciale anche per l'impresa siciliana "Natura Iblea srl" che ha dato lavoro agli immigrati

ROMA - L'agricoltura, grazie al suo profondo legame con il territorio e le sue popolazioni, è pioniera del welfare e conferma oggi, rinnovato, il suo ruolo sociale. È emerso con forza alla presentazione del Rapporto Welfare Index PMI 2017 alla Luiss Guido Carli di Roma, in cui sono state premiate le piccole e medie imprese dei settori produttivi dei servizi e assegnate le menzioni speciali alle aziende più attive negli ambiti di agricoltura sociale, terzo settore, valore donna e integrazione sociale.

Il Welfare Index PMI è alla seconda edizione: promosso da Generali Italia insieme a Confagricoltura e Confindustria, patrocinato dalla Presidenza del Consiglio, quest'anno ha visto anche il coinvolgimento di Confartigianato e Confprofessioni con l'obiettivo di diffondere la cultura del welfare aziendale come leva di crescita per le piccole e medie imprese, che rappresentano l'80% della forza lavoro del Paese. A questa edizione hanno partecipato 3.422 aziende, il 60% in più rispetto al 2016, quasi la metà del settore industriale.

Le aziende agricole hanno manifestato un crescente entusiasmo per l'iniziativa e molte di esse si sono qualificate, alcune anche con piccole dimensioni, con una diffusione omogenea su tutto il territorio nazionale. Al primo posto si è classificata "Fungar", di Rimini, leader nella produzione di funghi; al secondo "Agrimad" di Cosenza, impegnata nella valorizzazione della razza autoctona di Suino Nero di Calabria; al terzo "Conte Vistarino", storica realtà vinicola del Pavese.

Le menzioni speciali sono state assegnate, per l'integrazione sociale, all'azienda siciliana "Natura Iblea", attenta all'inserimento di immigrati con varie iniziative culturali a corredo di quella strettamente relativa alle coltivazioni e per l'agricoltura sociale, alla società cooperativa friulana "Dopo di noi", impegnata nell'inclusione lavorativa di disabili.

Per tutte le imprese agricole premiate il fattore di successo è stato l'impegno nel contesto sociale in cui operano, attraverso il coinvolgimento di diverse fasce di popolazione, finalizzato all'integrazione e al miglioramento delle condizioni degli stessi lavoratori. "La consolidata funzione sociale dell'agricoltura a vantaggio della collettività – ha dichiarato il presidente di Confagricoltura Mario Guidi alla cerimonia alla Luiss – si è affermata nel tempo adattandosi ai vari contesti. Oggi la direzione intrapresa dalle aziende va verso un ampio concetto di sostenibilità, non solo sociale, ma anche economica e ambientale. E i casi concreti sono migliaia, da Nord a Sud. Come Confagricoltura guardiamo con attenzione allo sviluppo di queste realtà, valorizzandone esperienza e potenzialità".

**Le Pmi rappresentano l'80 per cento della forza lavoro dell'intero Paese**

Di seguito le motivazioni per le aziende premiate del settore agricoltura.

### PRIMI TRE CLASSIFICATI

1. Azienda Agricola Fungar S.n.c.

L'azienda ha saputo rispondere con politiche di welfare mirate ai bisogni dei propri dipendenti, circa 70 in tutto: l'80% dei quali sono donne, mamme, provenienti dalla Cina e a loro sono rivolte i principali servizi di welfare attivi in azienda.

2. Agrimad srl Società Agricola

L'azienda è riuscita attraverso le sue politiche di welfare a creare occupazione in una zona con elevato tasso migratorio. La maggior parte dei lavoratori proviene dal paese di San Demetrio Corone (CS) o da zone limitrofe e l'azienda assume spesso entrambi i coniugi o familiari dei dipendenti mettendo la comunità al centro dell'impresa e sviluppando così anche le potenzialità del territorio.

3. Conte Vistarino Società Agricola s.s.

Dalla concessione gratuita della casa al pullmino per portare i figli a scuola o all'asilo. Ciò che contraddistingue il welfare aziendale è il forte legame con il territorio: di fatto l'azienda, il Comune e la comunità che lo abita sono la stessa cosa.

### MENZIONI SPECIALI

INTEGRAZIONE SOCIALE: Natura Iblea S.r.l.

Un'impresa agricola del Sud con una significativa incidenza di lavoratori immigrati di cui facilita l'inserimento con iniziative di mediazione culturale e sostegno a tutti i livelli, anche attivandosi e completando con successo pratiche di ricongiungimento familiare.

AGRICOLTURA SOCIALE: Soc. Coop. Dopo di Noi

Un fortissimo impegno per l'inclusione lavorativa e sociale di persone disabili attraverso l'agricoltura, i laboratori artigianali e una fattoria didattica che ospita ogni giorno classi di bambini da tutto il Friuli.

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

LIBERTÀ

diffusione:21305
tiratura:27946

# Il welfare aziendale mette i dipendenti sul gradino più alto

**Premiate le buone pratiche a favore delle risorse umane e delle loro esigenze pratiche**

Tra buoni benzina, formazione e flessibilità d'orario, le piccole e medie imprese italiane sono sempre più attente al benessere dei loro dipendenti. Lo sostiene il Rapporto 2017 "Welfare Index Pmi": durante la presentazione sono stati premiati gli esempi più virtuosi di welfare aziendale. Al primo posto c'è Sonzogni Camme, che si occupa di sistemi tecnologici per l'industria meccanica. L'azienda «è molto attenta alle esigenze pratiche dei propri collaboratori - spiega il rapporto - garantisce un'ampia flessibilità degli orari di lavoro, oltre che una gestione quasi personalizzata a fronte di particolari esigenze». Tra le altre misure adottate dalla Sonzogni, attiva in provincia di Bergamo, ci sono anche l'erogazione del Tfr oltre il limite stabilito dalla legge e un cospicuo contributo per l'utilizzo della mensa aziendale.

### Sul podio

Al secondo posto c'è il Colorificio San Marco. Terza classificata è Siropack Italia, che opera nel packaging. Quest'anno i suoi impiegati, a Cesenatico, potranno seguire corsi di lingua straniera e riceveranno buoni benzina. E' anche in corso una trattativa con palestre e scuole materne nel perimetro della nuova sede. L'anno scorso, a Natale, i lavoratori hanno ricevuto buoni da spendere per acquisti. Quest'ultima tradizione è parecchio diffusa in Francia, mentre in Italia deve ancora prendere piede.

### Il rapporto

Il rapporto 2017 "Welfare Index Pmi", promosso da Generali Italia con la partecipazione delle principali confederazioni italiane, ha analizzato un campione di 3.422 imprese. Il documento ha monitorato iniziative aziendali in dodici aree: previdenza integrativa, sanità integrativa, servizi di assistenza, polizze assicurative, conciliazione vita-lavoro, sostegno economico, formazione, cultura e tempo libero, sostegno ai soggetti deboli, sicurezza e prevenzione, welfare allargato al territorio e alle comunità. Le protagoniste della crescita sono state le imprese già attive, cioè quelle che avevano avviato piani di welfare aziendale anche negli anni precedenti. Non c'è una diversità significativa a livello geografico: la diffusione territoriale delle iniziative non cambia tra Nord, Centro e Sud.

### Le varie gestioni

Quello che differenzia molto il tasso di intensità del welfare è invece la dimensione aziendale. Sulla sanità integrativa, ad esempio, si passa dal 23,7% nelle imprese con meno di 10 addetti al 72,4% delle imprese da 100 a 250 addetti. «Ciò significa - si legge nel rapporto - che le Pmi hanno il problema di come strutturare le iniziative di welfare su una popolazione minima di lavoratori, ma non è solo un tema di risorse, importante è anche capire se sono disponibili informazioni e competenze interne», che si possono sviluppare tramite «alleanze e reti d'azienda». Adottare buone pratiche di Welfare Aziendale permette all'azienda di ottenere importanti benefici in termini di motivazione e produttività del lavoro, di vantaggi fiscali e di business, di fidelizzazione e occupazione. Le iniziative di welfare aziendale, inoltre, valorizzano il ruolo sociale dell'azienda nel territorio e ne rafforzano la reputazione nel mercato.

**3.422**

**Le aziende che hanno partecipato all'indagine "Welfare Index Pmi" promossa da Generali**

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

IL GAZZETTINO

diffusione:53516
tiratura:71609

CASARSA

# Buone pratiche etiche e sociali, tra le eccellenze c'è "Il Piccolo principe"

**COOPERATIVA** La "bottega" del Piccolo Principe espone prodotti ecosolidali provenienti da tutto il mondo

CASARSA - Premio nazionale per Il Piccolo Principe che a Roma, in occasione del premio Welfare Index Pmi, organizzato da Generali, è stato riconosciuto tra le migliori aziende italiane con buone pratiche etiche e sociali. La cooperativa sociale è risultata infatti tra le 22 realtà che hanno ottenuto le 5W, massimo riconoscimento del premio per avere attuato un ampio ventaglio di iniziative per il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie con soluzioni originali. «Siamo molto orgogliosi di aver ricevuto questo premio - ha dichiarato Luigino Cesarin, presidente de Il Piccolo Principe - che riconosce il valore delle nostre azioni di welfare aziendale, il quale è da sempre una delle nostre priorità, insieme all'attenzione ai soggetti più deboli e all'integrazione sociale. Nello specifico la nostra cooperativa è stata premiata per aver messo a disposizione dei suoi collaboratori una serie di servizi e di aiuti per coniugare impegni lavorativi e relazioni famigliari». Per esempio Il Piccolo Principe offre servizi di baby-sitting durante gli incontri, le assemblee e le riunioni a cui partecipano soci e dipendenti. Inoltre i figli dei collaboratori possono usufruire di servizi di doposcuola e animazione durante le vacanze estive. Non solo, ha avviato anche il progetto "Sos Family" di sostegno pedagogico ai soci genitori e offre la possibilità di orario flessibile in particolare alle mamme lavoratrici o a tutti quei soci lavoratori che hanno bisogni specifici per problematiche familiari. «Per rafforzare il legame tra le persone - ha aggiunto Cesarin - abbiamo anche avviato il progetto "Tutti insieme appassionatamente" col quale organizziamo gite e momenti per stare insieme. Ciò ha avuto un forte impatto positivo sul clima di lavoro, rafforzando i contatti interpersonali. Inoltre grande importanza diamo alla formazione, soprattutto nell'ambito della sicurezza e prevenzione degli incidenti». Un circolo virtuoso messo in atto dalla cooperativa casarsese che è stato riconosciuto e valorizzato dallo studio sul welfare presentato all'Università Luiss di Roma.

**Alberto Comisso**

© riproduzione riservata

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

L'ECO DI BERGAMO

diffusione:36792
tiratura:43849

# Orari «su misura» per i dipendenti Premio welfare a Sonzogni Camme

**Welfare Index Pmi.** Il riconoscimento a tre bergamasche: l'azienda di Fara va incontro alle esigenze familiari concordando i tempi del lavoro. Sul podio anche le coop Ecosviluppo di Stezzano e Il Pugno Aperto di Treviolo

GLORIA VITALI

Bergamo terra di welfare aziendale per piccole e medie imprese. C'è chi propone «orari su misura» ai dipendenti a seconda delle loro esigenze, chi promuove un fondo mutualistico tra lavoratori dal quale attingere in caso di bisogno e chi aiuta con bonus figli di dipendenti, neomamme o neopapà: veri e propri modelli aziendali che funzionano.

Nel «Welfare Index Pmi» - progetto promosso da gruppo Generali, con la partecipazione anche di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e Confprofessioni, e patrocinato dalla presidenza del Consiglio - che studia lo sviluppo dei sistemi di welfare nelle piccole e medie imprese, tra le 22 imprese identificate come migliori a livello nazionale, tre sono bergamasche: la Sonzogni Camme, e le cooperative «Il pugno aperto» ed Ecosviluppo.

Sono state analizzate 3.422 Pmi appartenenti a tutti i diversi settori produttivi (agricoltura, industria, commercio-servizi, artigianato, studi professionali e terzo settore). Il welfare aziendale è stato classificato in 12 aree: dalla previdenza integrativa, alla sanità, dalla conciliazione vita-lavoro al sostegno economico ai dipendenti. Ma anche attività per tempo libero e formazione. Classificate secondo ampiezza e contenuto (numero di iniziative, diffusione tra i lavoratori), gestione (impegno economico, la maturità delle iniziative, il coinvolgimento dei lavoratori) e originalità. Da qui la classifica (il rating Welfare index) che ha visto 22 imprese a punteggio pieno e tre bergamasche sul podio: la Sonzogni Camme di Fara Gera d'Adda, primo posto nella categoria Industria, e le cooperative Ecosviluppo (con menzione speciale) di Stezzano e Pugno Aperto di Treviolo sul podio del Terzo Settore.

Sonzogni Camme da 53 anni produce sistemi tecnologici evoluti per l'industria meccanica (sia componenti per macchine automatiche che macchinari completi). L'anno scorso segnalata tra le prime 50 imprese, quest'anno è risultata vincitrice grazie soprattutto al progetto «orario su misura».

### Gestione orari personalizzata

«Abbiamo concordato con alcuni dipendenti una gestione quasi personalizzata dell'orario laddove ci sia una richiesta o necessità famigliari - spiega l'amministratore delegato Manuel Guerrero - abbiamo un part-time femminile che arriva al 75% e abbiamo introdotto quest'anno il job sharing (condivisione del lavoro) ossia ricopro con due persone (che hanno esigenze orarie diverse) uno stesso ruolo: garantisco la totalità delle ore con due posti di lavoro». L'azienda di Fara conta circa 67 dipendenti e i suoi prodotti arrivano in tutta Europa (Svezia, Germania e Svizzera) anche se il 75% delle vendite avviene in Italia «ma vendiamo ad esportatori - continua Guerrero - l'anno scorso è stato difficile a livello di fatturato ma niente cassa integrazione e abbiamo mantenuto i posti di lavoro, e quest'anno siamo par-

Economia
Orari «su misura» per i dipendenti Premio welfare a Sonzogni Camme
E un referendum all'Exide boccia il sabato notturno

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

L'ECO DI BERGAMO

diffusione:36792
tiratura:43849

titi in crescita. Il premio? È un riconoscimento alla storia di welfare che ci portiamo dietro e che negli anni ha visto già il nostro supporto scolastico a figli dei dipendenti, supporto economico per maternità e malattie, erogazione anticipata di Tfr, permessi retribuiti per visite mediche o trasferte».

**Nuove idee per il 2018**

«Abbiamo già qualche idea per il 2018 - spiegano in società -: un supporto nei percorsi di formazione non aziendali ma personali. Se qualche dipendente volesse migliorarsi conseguendo un titolo di studio, una laurea ad esempio (legata al tipo di lavoro che fa da noi in azienda), meriterà il nostro sostegno».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Foto d'insieme dei dipendenti della Sonzogni Camme. L'azienda di Fara ha vinto il premio «Welfare Index Pmi» promosso da Generali FOTO CESNI

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

L'ECO DI BERGAMO

diffusione:36792
tiratura:43849

**Ecosviluppo e Il Pugno Aperto**

# Sportello per l'integrazione e fondo per chi è in difficoltà

Per la prima volta, nel «Welfare Index Pmi», vengono premiate anche le imprese del terzo settore: due le bergamasche. Menzione speciale a Ecosviluppo, coop di Stezzano impegnata nei servizi ambientali, in particolare nella raccolta dei rifiuti, che offre impiego a persone svantaggiate (disabilità fisica o psichica, ex detenuti, o persone con problemi di dipendenza) affiancate ad educatori e psicologi. «Siamo orgogliosi di questo riconoscimento-spiega il presidente Giuseppe Guerini-: abbiamo iniziato il nostro viaggio nel 1995 e ora contiamo 207 dipendenti». Ecosviluppo è stata premiata per il sostegno al territorio e le iniziative per migliorare il benessere dei collaboratori: dal bonus per l'acquisto di libri a figli di dipendenti o alle neo-mamme, allo sportello per l'integrazione dei dipendenti stranieri che li supporta nelle pratiche burocratiche e nei corsi di lingua italiana. «Abbiamo anche diverse iniziative di sostegno più prettamente economico, come anticipo Tfr o stipendio anche a chi non dispone di un contratto a tempo indeterminato», aggiunge Guerini. La coop «Il Pugno Aperto» ha invece 160 dipendenti ed è impegnata soprattutto in attività rivolte a minori, famiglie e ad adulti con fragilità. La novità di quest'anno è «un fondo mutualistico volontario -spiega la presidente Cristina Offredi-: chi vi partecipa, mette a disposizione l'1% (o più) del proprio reddito mensile, mentre la coop aggiunge risorse in misura pari. Questo fondo viene poi redistribuito tra le persone che vi aderiscono con l'obiettivo di rispondere ad alcuni bisogni che possono emergere nell'arco della vita, ad esempio per chi ha carichi familiari gravosi o malattia». G.V.

Economia

Orari «su misura» per i dipendenti
Premio welfare a Sonzogni Camme

È un referendum all'Exide
bocciа il sabato notturno

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

# WELFARE INDEX PMI WEB

**6 articoli**

# Fungar di Coriano di Rimini: la qualita' dei funghi dipende anche dalla catena del freddo

**LINK:** http://www.freshplaza.it/article/89952/Fungar-di-Coriano-di-Rimini-la-qualita-dei-funghi-dipende-anche-dalla-catena-del-freddo

Fungar di Coriano di Rimini: la qualita' dei funghi dipende anche dalla catena del freddo La migliore qualità dei funghi si ha quando arrivano sulle tavole dei consumatori nel pieno rispetto della catena del freddo. Nelle filiere dove le basse temperature vengono sempre rispettate, il consumatore è più propenso all'acquisto perché ha sempre a disposizione un prodotto di elevata qualità. Guarda la video-intervista a Loredana Alberti Sulla catena del freddo, Loredana Alberti, contitolare dell'azienda Fungar di Coriano di Rimini, ci crede seriamente. Tanto che gli ambienti della fungaia che lo richiedono come il Prataiolo o il Portobello hanno temperature e umidità continuamente sotto controllo, così come ogni fase successiva fino alla consegna nei punti vendita della Gdo. "Ciò che è importante - spiega Loredana - è che anche il supermercato li conservi in banco frigo, affinché i funghi mantengano tutta la propria freschezza e fragranza il più a lungo possibile. Gli sbalzi termici sono molto temuti da questo delicato prodotto". La Fungar è nata a fine anni '70 da un gruppo di albergatori riminesi che voleva occupare i lunghi mesi invernali di inattività. Dopo un paio d'anni hanno preso le redini dell'attività Loredana e il marito, insieme a Maddalena Zortea e Massimo Magnani. L'azienda sarà presente alla prossima edizione del Macfrut. Alla Fungar si coltivano principalmente Prataioli (bianco e crema), Portobello, Pleurotus e Cornucopie. L'export si aggira attorno al 10%. La vendita avviene alla Gdo, oppure ai Mercati all'ingrosso. Fasi di coltivazione La coltivazione dei funghi segue alcune fasi ben precise. La prima consiste nella preparazione del terreno di coltivazione, che avviene utilizzando la paglia di cereali; nel caso della Fungar la paglia di grano ed orzo del circondario, la quale è sminuzzata, vi si aggiunge del fieno trinciato e gesso agricolo, e viene bagnata e fermentata in appositi locali dove è posta in grandi cumuli di due metri d'altezza. Per 3 settimane la fermentazione è controllata costantemente e, al termine, si provvede al riscaldamento costante e uniforme di tutto il substrato. Poi si può procedere alla semina o inoculazione della pianta del fungo: il micelio. Segue quindi la seconda fase di coltivazione, in cui le ife del micelio, costituite da cellule filiformi, crescendo si intrecciano liberamente andando a invadere tutto il terreno. Anche questa fase avviene in grandi cumuli all'interno di locali dove temperatura e umidità sono monitorate di continuo e mantenute a livelli ottimali. Dopo due settimane, è il momento di spostare il terriccio ormai ben invaso dal micelio nelle stanze o serre di fruttificazione. Se il composto è quello seminato con il micelio del fungo prataiolo, il terriccio viene steso nelle stanze di fruttificazione all'altezza di venti centimetri e coperto con uno strato di torba, bagnato in attesa della prima raccolta che avverrà dopo 3 settimane. Se il composto, invece, è quello seminato con il micelio del fungo pleurotus, il terriccio viene suddiviso in ballette che sono poste all'interno di apposite serre e umidificate in attesa della prima raccolta che avverrà mediamente dopo 5 o 6 settimane. La raccolta avviene esclusivamente a mano, selezionando accuratamente i funghi maturi per poi disporli in appositi imballi. Ogni imballo è numerato con uno specifico codice che permetterà di seguire i funghi fino al consumatore. Finito il ciclo di fruttificazione, circa 6 settimane per il prataiolo e 14 settimane per il pleurotus, il terriccio è portato in campagna dove, incorporato alla terra, provvederà a concimarla riportando quindi elementi nutritivi. Le lamelle del Portobello La OP e il Consorzio Il comparto funghi forse è troppo spesso ignorato, invece l'organizzazione non manca. La Op Gbc Funghi Terre di Romagna raggruppa 7 aziende

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

del territorio riminese che commercializzano i funghi con il marchio comune, dove "Gbc", sintetizza il motto "Garantiamo bontà coltivata". Il Consorzio Fungo Italiano Certificato, che unisce circa il 70% della produzione italiana, è stato fondato da Gbc Funghi delle Terre di Romagna e da altre tre OP italiane specializzate in funghi con l'intento di contribuire alla conoscenza e all'informazione su un prodotto che presenta doti nutrizionali da valorizzare: i funghi coltivati sono fonte di proteine, hanno basso contenuto calorico e bassissimo contenuto di sodio. La Fungar fa parte della Op e del Consorzio. Occupa un'ottantina di dipendenti e la scorsa settimana ha ricevuto il premio Welfare Index PMI (cfr FreshPlaza del 28 marzo 2017). E, in azienda, si comprende che il premio è davvero meritato. L'atmosfera è rilassata, la musica in filodiffusione, a basso volume, dà tranquillità. Loredana conosce uno a uno i propri dipendenti e li chiama per nome. Potrà sembrare semplice, ma quando buona parte dei lavoratori è cinese, ricordarsi le sillabe di tutti i nomi non è così scontato. Raccolta Pleurotus I titolari da sempre mostrano una vicinanza ai propri collaboratori: molto spesso li hanno aiutati, e li aiutano, nell'inserimento nella società italiana come iscrivere i figli a scuola o imparare la lingua. "Le vendite in questo periodo sono ancora discrete - conclude Loredana Alberti - anche se il momento di maggior consumo è l'autunno e l'inverno. Cerchiamo di diffonderne la conoscenza partecipando ad eventi, organizzando sagre e accogliendo scolaresche in azienda in quanto rientriamo nel circuito delle Fattorie Aperte e Fattorie Didattiche". Per informazioni Fungar Via Bruscheto, 27 47853 Coriano (RN) Email: info@fungar.it Web: www.fungar.it Data di pubblicazione: 06/04/2017 Autore: Cristiano Riciputi Copyright: www.freshplaza.it

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

# Cresce il Welfare Aziendale per le Piccole e Medie Imprese

**LINK:** http://www.smartweek.it/cresce-welfare-aziendale-le-piccole-medie-imprese/

Cresce il Welfare Aziendale per le Piccole e Medie Imprese di Smartweek 4 aprile 2017 8 min. Il welfare aziendale nelle piccole e medie imprese è in forte crescita secondo i dati pubblicati nel Rapporto 2017 Welfare Index Pmi in Italia. Il progetto, promosso dal Gruppo Generali, è realizzato con la partecipazione di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e Confprofessioni e il patrocinio della presidenza del Consiglio. L'edizione dell'indice di quest'anno è stata presentata alla Luiss Guido Carli a Roma pochi giorni fa ed è intervenuto anche il ministro del Lavoro, Giuliano Poletti: "Il Governo ha intenzione di continuare a sostenere lo sviluppo e la crescita del welfare aziendale. Lo strumento usato finora, ha aggiunto, è stato quello della defiscalizzazione. Credo che questo sia il terreno sul quale dobbiamo lavorare". Per realizzare l'indice 2017 il gruppo di analisti ha intervistato circa 3422 aziende italiane con un numero di dipendenti compreso tra i 6 e i 250, indagando riguardo a quanti e a quali iniziative di welfare avessero avviato. Queste poi sono state classificate in dodici aree e alcune di queste hanno registrato una forte crescita rispetto all'anno scorso. In particolare le aziende si orientano sulla sanità integrativa, il 47% a fronte del 39% del 2016, e sulla previdenza integrativa e il sistema pensionistico con il 40%. Mentre invece il 31% ha attive pratiche per la conciliazione vita-lavoro, a differenza del 22% dell'anno scorso. Sono in aumento anche le iniziative per il supporto alla maternità, più del 9% nel 2017, avviandole soprattutto per quanto riguarda la flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro. Protagoniste di questa crescita del welfare sono state ovviamente quelle aziende definite "molto attive" dal rapporto di Welfare Index Pmi. Il criterio per essere definite tali è l'aver avviato iniziative in almeno 6 delle 12 aree di intervento a favore dei propri dipendenti. Le aziende "molto attive" sono aumentate di quasi il doppio rispetto al 2016, passando da 9,8% al 18,3% del totale. Mentre invece il 58% delle aziende sta muovendo i primi passi nel mondo del welfare aziendale avviando iniziative in almeno 2 delle aree. Nel rapporto si legge infatti, che: "La crescita del welfare aziendale si deve principalmente all'ampliamento delle iniziative delle imprese più attive, che prima delle altre sperimentano l'efficacia delle iniziative adottate per i propri collaboratori". Lo scopo principale del welfare aziendale delle Pmi è di migliorare la soddisfazione dei lavoratori e il clima aziendale, obiettivo che più del 71% delle imprese dichiara di aver raggiunto. Al primo posto si classifica "Fungar" di Rimini, leader nella produzione di funghi. Ha 70 dipendenti di cui l'80% sono donne cinesi e tutte le attività che ha intrapreso sono sostanzialmente rivolte a loro. Al secondo posto troviamo "Agrimad" di Cosenza, impegnata nella valorizzazione della razza autoctona di Suino Nero di Calabria. Questa azienda è riuscita a creare occupazione in una zona con elevato tasso migratorio. Sul podio troviamo infine, "Conte Vistarino", società storica vinicola nella zona del Pavese che concede gratuitamente ai dipendenti case e pulmino per portare i propri figli a scuola.

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

# Lavoro - PMI sempre piu' attente a welfare aziendale

**LINK:** https://www.fasi.biz/it/notizie/studi-e-opinioni/16039-lavoro-pmi-sempre-piu-attente-a-welfare-aziendale.html

> PON Governance - progetto per il lavoro agile nella PA PMI sempre più attente al welfare aziendale per il benessere dei dipendenti. È quanto emerge dal Rapporto 2017 Welfare Index PMI, promosso da Generali Italia con la partecipazione delle maggiori confederazioni italiane (Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e Confprofessioni), che per il secondo anno ha analizzato il livello di welfare in 3.422 piccole e medie imprese italiane. Welfare aziendale: cos'è e come si sta diffondendo tra le PMI italiane Un insieme di benefit e prestazioni, diffuso soprattutto nelle multinazionali, finalizzato ad integrare la componente meramente monetaria della retribuzione per sostenere il reddito dei dipendenti e migliorarne la vita privata e lavorativa. Questa definizione fu la base su cui, poco meno di due anni fa, su invito di Generali Italia si è formato il comitato guida a supporto dell'iniziativa Welfare Index PMI. La cultura del welfare aziendale era presente in diverse grandi aziende nel nostro Paese, ma le piccole e medie imprese, ossatura del sistema produttivo italiano, verosimilmente non sapevano nemmeno di cosa si trattasse. Dal 2016 però qualcosa è cambiato, per una serie di ragioni. La prima è di carattere fiscale: il Governo, ha ammodernato, con alcune disposizioni della Legge di Stabilità 2016, alcuni istituti del welfare aziendale sia sul piano fiscale (agendo sul TUIR), sia su quello della contrattazione di secondo livello, rivitalizzando anche i "premi di risultato" (soggetti ad un'aliquota IRPEF ridotta al 10%) nella speranza di contribuire a quel recupero di produttività del lavoro che è uno dei temi più dibattuti nel nostro Paese. La Legge di Bilancio 2017 ha ampliato ulteriormente il range dei benefici aziendali incentivati, includendo le assicurazioni per la non autosufficienza e per le malattie gravi, ha rafforzato gli incentivi all'utilizzo dei premi di risultato per servizi di welfare ed ha incluso la negoziazione collettiva nazionale tra le fonti istitutive di welfare aziendale. > Legge Stabilita' 2017 - detassazione premi produttivita' e APE sociale Con la nuova normativa, azienda e lavoratore beneficiano entrambi di una più ampia fiscalità favorevole: l'azienda risparmia e il lavoratore percepisce di più (in servizi) rispetto a quanto avrebbe ricevuto se quegli importi gli fossero stati corrisposti in denaro con la busta paga (e quindi tassati). C'è poi un secondo fattore, semplice quanto determinante per lo sviluppo del welfare aziendale in Italia: l'opinione pubblica. Mai come lo scorso anno, infatti, i media hanno parlato e scritto sull'argomento, favorendo una maggior attenzione sul welfare aziendale, "questo illustre sconosciuto". Inoltre, il diffondersi di piattaforme web ha facilitato l'accesso a servizi di welfare aziendale anche da parte di reti d'impresa o associazioni d'imprese. Parallelamente, si è consolidata la fornitura di servizi di welfare aziendale sia da parte del terzo settore che da parte di operatori profit (con la recente costituzione dell'AIWA che riunisce nove operatori nel campo dei servizi di welfare aziendale). Infine, l'accordo di fine dicembre 2016 per il CCNL delle aziende industriali della meccanica fa del welfare aziendale uno dei perni del nuovo impianto retributivo e relazionale con i lavoratori. Si tratta di un accordo che ha visto ricompattata l'unità sindacale delle tre principali confederazioni, il cui contenuto finirà per ispirare verosimilmente anche altri CCNL in fase di rinnovo. "Le imprese che investono nel welfare" ha dichiarato il ministro del Lavoro Giuliano Poletti intervenendo nel corso della presentazione del rapporto 2017 Welfare Index PMI presso l'università Luiss, "non rispondono solo a ragioni di convenienza: è evidente che siamo ormai di fronte ad una grande sfida culturale, in cui le persone vengono prima della mera ricerca del profitto". "In passato il rapporto tra impresa e lavoratori è stato sempre costruito su due

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

fronti: quello del conflitto e quello dei contratti. Oggi non basta più: la complessità dei fenomeni e delle sfide che abbiamo di fronte, rende necessario trovare risposte più articolate, in un mix di interventi tra pubblico e privato", aggiunge il ministro. Le 12 aree del welfare aziendale 3.422 imprese (+60% rispetto al 2016) di tutti i settori produttivi hanno partecipato alla seconda edizione dell'indagine, che ha permesso di tracciare la mappa del welfare aziendale nelle PMI prendendo in considerazione le iniziative classificate in 12 aree: previdenza integrativa; sanità integrativa; servizi di assistenza; polizze assicurative; conciliazione vita-lavoro; sostegno economico ai dipendenti e alle famiglie; formazione per i dipendenti; sostegno all'istruzione di figli e familiari; cultura, ricreazione e tempo libero; sostegno ai soggetti deboli e integrazione sociale; sicurezza e prevenzione degli incidenti; welfare allargato al territorio e alla comunità. Protagoniste della crescita del welfare aziendale sono le imprese già molto attive, che nell'ultimo anno hanno ulteriormente esteso le prestazioni offerte ai lavoratori. Delle dodici aree del welfare aziendale quelle che crescono più velocemente sono la sanità integrativa, la conciliazione vita-lavoro e il sostegno alla maternità, le iniziative aperte al territorio. Le aree in cui l'indagine rileva una maggiore frequenza di nuove iniziative sono: il sostegno economico (13 casi su 109), con iniziative come l'anticipo del TFR anche oltre gli obblighi di legge, prestiti aziendali, premi di risultato trasformati in servizi di welfare tramite piattaforma; la sanità integrativa (9 casi), con la sottoscrizione di nuove polizze, l'incremento di coperture su polizze già esistenti, la stipula di convenzioni con studi medici; la conciliazione vita-lavoro (9 casi), con iniziative di smart working, telelavoro e concessione di flessibilità oraria aggiuntiva; la formazione avanzata ai dipendenti (9 casi); nuove iniziative per la sicurezza e la prevenzione degli incidenti oltre quelle obbligatorie (9 casi). L'obiettivo principale che induce le imprese ad attuare iniziative di welfare aziendale è migliorare la soddisfazione dei lavoratori e il clima interno. Il 66% delle imprese sono focalizzate su obiettivi di gestione del personale: migliorare la soddisfazione e il clima (50,7%) e fidelizzare i lavoratori (16%). Gli obiettivi di carattere economico-gestionale sono considerati prioritari per le politiche di welfare aziendale dal 20% delle imprese: incentivare la produttività del lavoro (16,6%) e contenere il costo del lavoro grazie ai vantaggi fiscali (3,6%). Solo le imprese dell'industria danno importanza molto maggiore (28,8%) all'obiettivo di incrementare la produttività. Infine, l'indagine approfondisce le storie aziendali di 109 casi di successo. Di questo gruppo, il 46% sono imprese con meno di 50 lavoratori, e di queste il 16% sono microimprese con meno di 10 addetti e 30% piccole imprese da 10 a 50 addetti. La questione per le PMI che rientrano fra le 109 best practices è come uscire dall'isolamento, raggiungere la massa critica attraverso le alleanze, acquisire informazioni e competenze utilizzando supporti associativi e servizi esterni.

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

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

# Welfare, studio Generali Italia: in un anno raddoppia nelle Pmi

**LINK:** http://www.askanews.it/welfare-4-0/2017/04/03/welfare-studio-generali-italia-un-anno-raddoppia-nelle-pmi

Welfare, studio Generali Italia: in un anno raddoppia nelle Pmi Il rapporto presentato alla Luiss Le piccole e medie imprese sono sempre più attente al welfare aziendale con l'obiettivo di aumentare il benessere dei dipendenti. Sanità integrativa, conciliazione dei tempi vita-lavoro, sostegno alla maternità, iniziative sul territorio, ma anche attività per il tempo libero e la cultura: sono queste le aree del welfare cresciute più velocemente nell`ultimo anno. È quanto rileva il rapporto "Welfare Index Pmi", promosso da Generali Italia con la partecipazione di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e Confprofessioni). Per il secondo anno, lo studio ha analizzato il livello di welfare in 3.422 Pmi su circa 600mila imprese di riferimento. In un anno, le aziende molto attive nel welfare aziendale sono raddoppiate. I fattori chiave per la futura crescita del welfare nelle Pmi, sottolina il rapporto, sono la conoscenza di norme, incentivi e strumenti del welfare aziendale, insieme con la possibilità di aggregarsi in rete di impresa. Lo studio è stato presentato all`università Luiss di Roma a una platea di imprenditori, rappresentanti delle istituzioni, docenti e studenti, alla presenza del ministro del Lavoro, Giuliano Poletti; Marco Sesana, country manager e amministratore delegato di Generali Italia; Alberto Baban, presidente piccola industria di Confindustria; Mario Guidi, presidente di Confagricoltura; Cesare Fumagalli, segretario generale di Confartigianato; e Gaetano Stella, presidente di Confprofessioni. "Il welfare aziendale è una priorità strategica per Generali Italia, innanzitutto per i nostri oltre 14mila dipendenti, per i quali nel tempo abbiamo costruito un`articolata serie di servizi, dalla previdenza complementare alla sanità integrativa, ai flexible benefits - ha detto Sesana - un`esperienza che mettiamo a disposizione di tutte le aziende nostre clienti, in particolare le piccole e medie imprese, grazie alla presenza capillare della nostra rete sulterritorio. Welfare Index Pmi costituisce la naturale evoluzione di questo modello, poiché si propone, in collaborazione con le Confederazioni, di diffondere questa cultura nel nostro paese, con i numerosi vantaggi che ne derivano per l'impresa e i lavoratori". Welfare Index Pmi ha monitorato le iniziative delle imprese in 12 aree: previdenza integrativa, sanità integrativa, servizi di assistenza, polizze assicurative, conciliazione vita-lavoro, sostegno economico, formazione, cultura e tempo libero, sostegno ai soggetti deboli, sicurezza e prevenzione, welfare allargato al territorio e alle comunità. Le protagoniste della crescita sono state le imprese già attive, cioè quelle che avevano avviato piani di welfare aziendale anche negli anni precedenti. In particolare, le imprese molto attive, che attuano iniziative in almeno sei aree, sono quasi raddoppiate: 18,3% del totale rispetto al 9,8% del 2016. Le aree che sono cresciute di più rispetto allo scorso anno sono la sanità integrativa (47% delle Pmi ha realizzato almeno un`iniziativa rispetto al 39% del 2016); la conciliazione vita-lavoro (31% aziende attive rispetto al 22%) con iniziative di flessibilità dell`orario e dell`organizzazione del lavoro (lavoro a distanza, estensione congedi maternità e paternità); welfare allargato al territorio (23% aziende attive rispetto al 15%) dove spiccano i contributi alle comunità locali per attività di volontariato e centri ricreativi, che le Pmi hanno un forte legame con il loro territorio; cultura, ricreazione e tempo libero (5% delle aziende attive rispetto al 3%) con incentivi per i dipendenti per eventi culturali e tempo libero (convenzioni con palestre, abbonamenti o biglietteria per cinema e spettacoli, formazione extraprofessionale - musica, teatro, fotografia). Tra le altre aree rimane stabile, ma di fondamentale importanza, la previdenza integrativa: il 40% delle imprese intervistate ha dichiarato di avere attuato iniziative per integrare le prestazioni del sistema pensionistico a favore dei propri dipendenti. Tuttavia, l`indagine evidenzia che la maggior parte delle Pmi sta ancora muovendo i primi passi nel welfare aziendale: il 58% ha iniziative in non più di tre aree, a dimostrazione che il welfare aziendale si sta sviluppando in modo graduale. Come nella scorsa edizione, non c`è una differenza significativa a livello geografico: la diffusione territoriale delle iniziative non cambia tra Nord, Centro e Sud. Per esempio, la sanità integrativa è stata adottata da almeno una Pmi nel 35,6% a Nord, nel 34,3% al Centro e nel 33,5% al Sud. Quello che differenzia molto il tasso di iniziative di

welfare è la dimensione aziendale. Sempre sulla sanità integrativa, si passa dal 23,7% delle imprese con meno di 10 addetti, fino al 72,4% delle imprese dai 100 fino al 250 addetti. Ciò significa che le Pmi hanno il problema di come strutturare le iniziative di welfare su una popolazione minima di lavoratori in azienda. Non è solo un tema di risorse, ma anche di informazioni disponibili e di competenze interne. Il principale fattore di successo dell`adozione di misure di welfare aziendale è la conoscenza, ovvero l`informazione sulle norme, sulle opportunità fiscali e sugli strumenti di welfare, come i flexible benefits: solo due aziende su 10 hanno una conoscenza precisa delle regole e degli incentivi del welfare aziendale, e sono le più attive. Le alleanze e le reti d`impresa sono la via che permette alle Pmi di raggiungere la massa critica. Nel 22% dei casi, le aziende più attive si sono associate con atre imprese o hanno utilizzato servizi comuni di tipo associativo. Welfare Index Pmi ha chiesto alle Pmi l`obiettivo per cui adottano iniziative di welfare aziendale e quali sono stati i risultati. La maggior parte (50,7%) ha dichiarato che lo scopo principale è migliorare la soddisfazione dei lavoratori e il clima aziendale. Il 16% la fidelizzazione e la produttività del lavoro. Sul primo obiettivo, il 71% delle imprese molto attive (in almeno 6 aree) ha dichiarato di aver già ottenuto risultati positivi e di attendersi ulteriori miglioramenti nel lungo periodo. Quest`anno Welfare Index Pmi ha introdotto una novità: il rating Welfare Index Pmi, uno strumento che permette alle imprese di comunicare il proprio livello di welfare in modo più semplice e immediato, facendo diventare il welfare aziendale un vantaggio competitivo, oltre che a stimolare un percorso di crescita. Tutte le imprese partecipanti all`indagine sono state classificate con un valore crescente da 1W a 5W, sulla base dell`ampiezza e del contenuto delle iniziative, dell`originalità e delle politiche di welfare. Sono 22 le aziende che hanno ottenuto le 5W: storie d`eccellenza, ovvero aziende che hanno attuato un ampio ventaglio di iniziative per il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie, con soluzioni originali: Acli Servizi Trentino, Agrimad, Fungar, Natura Iblea, Baobab Cooperativa Sociale Onlus, Castel, Colorificio San Marco, Consorzio Agrario Adriatico, Consorzio Farsi Prossimo, Conte Vistarino, Ecosviluppo, Gas Rimini, Il Piccolo Principe Onlus, il Pugno Aperto Società Cooperativa Sociale, La Nuvola Onlus, Monnalisa, Siropack Italia, Sonzogni Camme, Stranaidea Onlus, Thun Logistic, Vesti Solidale Onlus, 3C Catene. Vincenzo Sannino

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

# Dal bebè alla badante, le Pmi scoprono i bonus

LINK: http://www.repubblica.it/economia/affari-e-finanza/2017/04/03/news/dal_beb_alla_badante_le_pmi_scoprono_i_bonus-162145125/

FOCUS Dal bebè alla badante, le Pmi scoprono i bonus SECONDO IL RAPPORTO PROMOSSO DA GENERALI E PRESENTATO LA SCORSA SETTIMANA ALLA LUISS, SU 8MILA CONTRATTI CON PREMI DI RISULTATO SIGLATI NEL 2016, OLTRE LA METÀ (4.100) PREVEDE MISURE DI WELFARE AZIENDALE [ IL TREND] L a buona scuola secondo Berto's comincia in fabbrica. Nell'accordo integrativo dell'azienda di Padova, specializzata in attrezzature professionali per la cucina, sono previsti i rimborsi per l'acquisto dei libri scolastici dei figli dei dipendenti così come contributi all'istruzione, dalle spese per l'iscrizione all'asilo fino all'università. La società fondata nel 1973 da Giorgio Berto, che oggi fattura circa 21 milioni di euro, è tra i pionieri del welfare aziendale in Italia, ma non è l'unica tra le Pmi ad aver lanciato programmi del genere. Basti pensare al bonus bebè di Brazzale, dal 1784 produttore di formaggi, che ha deciso di sostenere la natalità dei 500 dipendenti concedendo uno stipendio più, circa 1.500 euro, a chi fa figli. C'è poi il caso del Colorificio San Marco che ha adottato una piattaforma informatica per gestire un'ampia gamma di benefit, dalle spese per la salute fino ai campus estivi e ai corsi di lingue, offerti ai 230 dipendenti. Ecco il secondo welfare in formato più piccolo e a portata di Pmi, dove la ricerca della produttività si coniuga con salari aggiuntivi convertirti in benefit. Secondo il nuovo rapporto Welfare Index Pmi, promosso da Generali e presentato la scorsa settimana all'Università Luiss di Roma, su 8mila contratti con premi di risultato siglati nel 2016, oltre la metà (4.100) prevede misure di welfare aziendale. Per le Pmi il welfare aziendale non è più uno sconosciuto. E la sua diffusione territoriale è a macchia di leopardo, senza troppe distinzioni geografiche: la sanità integrativa, ad esempio, è stata adottata da almeno un'azienda nel 35,6% dei casi da Pmi del Nord; nel 34,3% al Centro e nel 33,5% al Sud. La dimensione aziendale, invece, all'interno del mondo delle Pmi, conta eccome. Nella sanità integrativa il tasso di attività delle imprese con numero di addetti fra 100 e 250 è tre volte superiore a quello delle imprese con meno di 10 addetti, sottolineando così il gap che separa le medie dalle piccole. Il che si spiega facilmente: le più piccole non fanno contratti di secondo livello, dove interviene la defiscalizzazione prevista dalla legge. Tuttavia, anche grazie alle iniziative delle reti di impresa, le cose stanno cambiando. Attraverso il monitoraggio di 3400 imprese su 600 mila Pmi presenti sul territorio, il Welfare Index di Generali rivela che la percentuale di quelle che hanno allargato lo spettro di intervento sul welfare è quasi raddoppiata passando dal 9,8% del 2016 al 18,3% del 2017. Viaggia forte la sanità integrativa, scelta dal 46% delle imprese monitorate rispetto al 39% dello scorso anno. In crescita anche la conciliazione vita-lavoro, soluzione adottata dal 31% delle imprese mentre il 22% ha puntato su iniziative di flessibilità di orario e organizzazione del lavoro (lavoro a distanza, estensione congedi maternità e paternità). Anche le imprese più piccole che non hanno accordi di secondo livello, provano a fare sinergia per accedere a servizi di welfare aziendali condivisi. Almeno questo è il senso dell'intesa raggiunta da Unindustria Treviso con i sindacati territoriali del settore metalmeccanico Fim, Fiom e Uilm. L'accordo prevede di poter introdurre forme di retribuzione legate ai risultati e agli obiettivi delle imprese. A Brescia e in Trentino la strada imboccata è quella delle reti di impresa per rendere più agevole e meno oneroso l'accesso ai piani di welfare. Welstep, promossa dall'associazione industriale bresciana, è la prima rete di impresa, a cui aderiscono 13 aziende come Cromodora Wheels, Rubinetterie bresciane Bonomi, Trafilerie Carlo Gnutti, per un totale di 2.100 addetti coinvolti, che si pone l'obiettivo di portare il welfare aziendale nelle piccole e medie aziende. L'idea di fondo è quello di fare massa critica per organizzare, in modo coordinato, piani aziendali con economie di scala, per portare i benefit anche nelle Pmi. Confindustria Trento ha lanciato #WelfareTrentino: una rete d'impresa che prova a mettere a sistema esperienze di welfare aziendale per favorirne una più diffusione sul territorio. Hanno sottoscritto il contratto di rete: Arcese Trasporti, Dalmec, Edizioni Centro Studi Erickson Spa, Gpi Group, Lizard, Vetri Speciali, Zobele Group. (ch.ben.) La maggior

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

parte dei benefit viene impiegata per scuola e istruzione

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

# Natura Iblea premio miglior Welfare

**LINK:** http://www.ragusanews.com/2017/04/02/economia/natura-iblea-premio-miglior-welfare/77249

Economia Roma 02/04/2017 14:39 Notizia letta: 358 volte Natura Iblea, premio miglior Welfare Era presente il Ministro Poletti Roma - E' stato assegnato, presso la Luiss Guido Carli di Roma, il premio Miglior Welfare all'azienda ispicese Natura Iblea, del modicano Roberto Giadone. Welfare aziendale, cosa è? Il Welfare Index Pmi è un rating che misura le buone pratiche sociali a beneficio dei dipendenti che va da 1W a 5W: nello specifico a Natura Iblea è stato assegnato il rating massimo di 5W. Per tale ragione Natura Iblea ha ottenuto il premio Welfare Index Pmi 2017. L'azienda produce ortofrutta biologica. Il premio è il riconoscimento per il lavoro di Natura Iblea nei ricongiungimenti familiari per le maestranze straniere. Alla cerimonia presso la Libera università internazionale degli studi sociali Guido Carli era presente il Ministro Poletti.  Redazione

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