

Robiglio (Piccola Industria): «Education e formazione leve forti per la crescita»

Contratti, il welfare conquista anche le Pmi

Il 63,5% delle aziende ha aumentato la produttività

■ I contratti di lavoro con quote di welfare si applicano sempre più anche nelle piccole e medie imprese. Con vantaggi considerabili, visto che il 63,5% delle imprese dichiara di aver aumentato la produttività.

«Il welfare finalizzato a education e formazione è una forte leva di crescita», dice Carlo Robiglio, presidente di Piccola Industria di Confindustria. **Giorgio Pogliotti** > pagina 3

Welfare nelle Pmi, spinta alla produttività

Per il 35,6% migliorano risultati - Robiglio (Confindustria): formazione leva fondamentale

La terza edizione del Rapporto

Promosso da Generali e confederazioni datoriali, ha analizzato 4mila piccole aziende

Le priorità di sviluppo

Salute e assistenza, conciliazione di vita e lavoro, formazione dei giovani e sostegno alla mobilità

PIU' AZIENDE COINVOLTE

Dal 2016 aumentano le imprese attive: dal 25% al 41%. L'ad di Generali Italia Sesana: il welfare fa crescere le imprese e fa bene al lavoro

Giorgio Pogliotti

ROMA

■ Cresce la diffusione del welfare aziendale nelle Pmi, considerato sempre più come una leva per aumentare il benessere dei lavoratori e la competitività. Il 63,5% delle aziende "molto attive" nel welfare sostiene di aver incrementato la produttività come conseguenza di una maggiore soddisfazione dei dipendenti, ma guardando ad una platea più ampia nella media il miglioramento è registrato dal 35,6% delle imprese (erano il 30% nel 2017). Salute e assistenza, conciliazione di vita e lavoro, formazione dei giovani e sostegno alla mobilità sono le tre priorità di sviluppo nei prossimi tre- cinque anni per oltre il 52,7% delle aziende.

Il rapporto 2018 del welfare index delle Pmi promosso da Generali (con la partecipazione di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e Confprofessioni), per il terzo anno ha analizzato il livello di welfare in oltre 4mila piccole imprese (10mila interviste nel triennio) evidenziando come

nei contratti integrativi circa un terzo delle aziende abbiano raggiunto accordi per introdurre misure di welfare, accanto ai premi di risultato erogati in cash. Merito degli incentivi fiscali che, a partire dalla legge di stabilità 2016 hanno reso le misure di welfare contrattuale esentasse, quindi più convenienti anche rispetto ai premi di produttività che beneficiano della cedolare secca al 10%. Ragion per cui il ministro del Lavoro uscente, Giuliano Poletti, si appella al governo che verrà affinché «sia data continuità alle misure che funzionano, con una garanzia di durata per non lasciare le aziende nell'incertezza».

Dal rapporto di Generali emerge una crescita delle aziende attive nel welfare (in almeno 4 delle 12 aree di intervento), erano il 25,5% nel 2016 oggi sono il 41,2%, sono inoltre raddoppiate le aziende "molto attive" (in almeno 6 aree) dal 7,2% del 2016 al 14,3% di quest'anno. La soddisfazione dei lavoratori e il clima aziendale rappresentano il primo obiettivo per il 42,1% delle imprese nella scelta di attuare iniziative di welfare per dare una risposta ai bisogni sociali emergenti. «Il welfare fa crescere le imprese e fa bene al lavoro - ha spiegato Marco Sesana, ad di Generali Italia -. Accanto ai tradizionali servizi di welfare che offriamo ai nostri 8mila dipendenti,

guardiamo alle start up per offrire nuove prestazioni, come la prevenzione sanitaria, il check up posturale e l'assistenza ai genitori».

Cresce l'interesse per la formazione: si è passati dal 32,2% all'attuale 36,6% delle imprese, con il 46,7% delle Pmi che intende investire nei prossimi 3-5 anni sull'educazione, intesa come formazione e contributi all'istruzione dei figli. «Il welfare aziendale - ha detto Carlo Robiglio, presidente della Piccola Industria di Confindustria - migliora la produttività delle aziende e rafforza il rapporto con i collaboratori, creando le condizioni per una piena espressione della persona nel lavoro. Va data particolare attenzione alle misure di welfare destinate alla formazione dei dipendenti e delle nuove generazioni: education e competenze sono due leve fondamentali per la crescita delle imprese».

Nel campo della salute e dell'as-



sistenza il 42% delle imprese ha attuato almeno un'iniziativa (erano il 32,2% nel 2016). Nel dettaglio, le iniziative di sanità complementare sono cresciute dal 29,2% del 2016 all'attuale 35,7% (adesione al fondo di categoria, polizze aziendali). Per i servizi di prevenzione e cura (sportello medico, convenzione con centri specialistici) si è passati dal 3,6% (2016) all'attuale 11%. Il 59,4% delle Pmi offre ai dipendenti misure organizzative per conciliare i tempi di vita privata con quelli del lavoro (meno del 40% nel 2016), come lo smart working, permessi aggiuntivi per maternità, convenzioni con asili.

Tra i fattori chiave per la diffusione del welfare aziendale ci sono la conoscenza delle norme e degli incentivi (solo una Pmi su quattro possiede gli strumenti per gestire le iniziative) e la necessità di associare le imprese per raggiungere la massa critica, come hanno sottolineato Massimiliano Giansanti (Confagricoltura), Cesare Fumagalli (Confartigianato) e Gateano Stella (Confprofessioni).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'impatto del welfare aziendale

I RISULTATI

Quote in percentuale

Miglioramento produttività



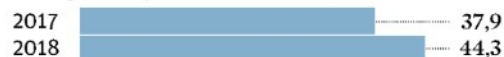
Soddisfazione, clima



Fidelizzazione



Immagine e reputazione

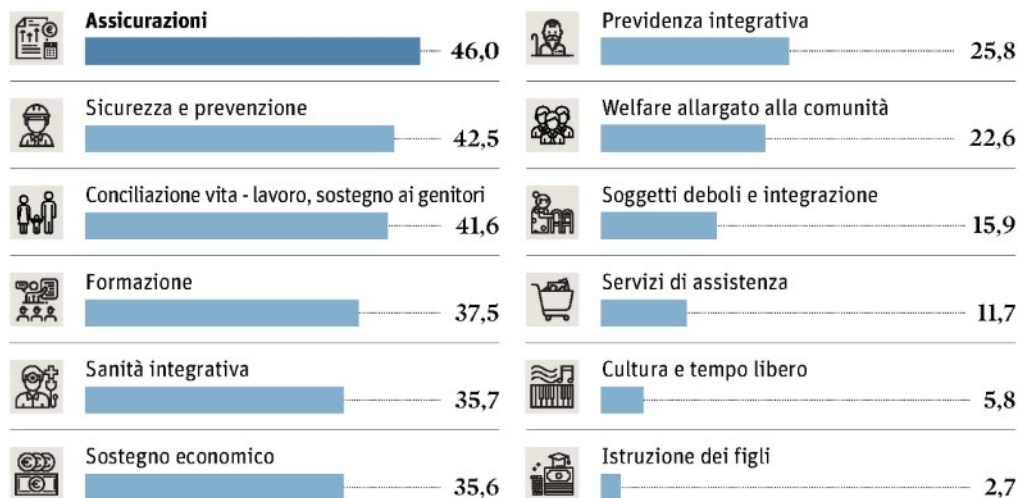


Contenimento costo del lavoro



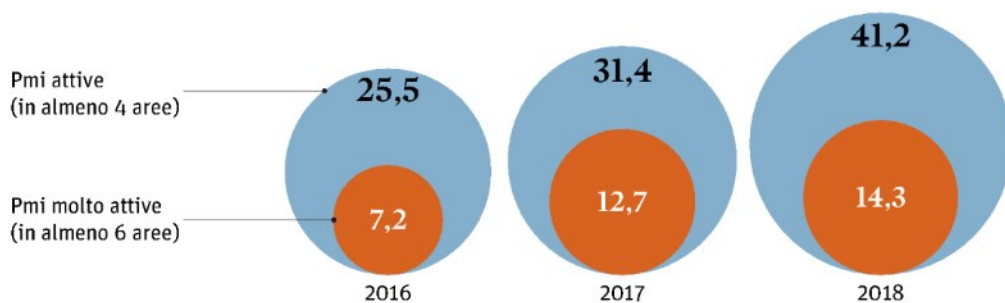
LE 12 AREE DEL WELFARE AZIENDALE

Tassi di iniziativa. Quote in percentuale



IL WELFARE AZIENDALE HA RAGGIUNTO LE PMI

Quote in percentuale



Fonte: risultati del rapporto di Generali Welfare Index Pmi 2018

I PREMIATI**Campioni del welfare aziendale**

■ Nell'ambito della giornata dedicata ieri alla presentazione del rapporto Welfare index Pmi 2018 sono state premiate le migliori aziende nei sei settori produttivi, che si sono distinte per le iniziative di welfare aziendale messe in campo

■ Al primo posto nell'industria c'è la Co.Mac srl (Bg) per l'operazione «Salva tempo», nel commercio e servizi il Gruppo società Gas Rimini Spa per «Il facilitatore per le commissioni quotidiane», nell'agricoltura la Natura Iblea Srl (Rg) per «L'integrazione passa per lo studio», nell'artigianato Siropack Italia srl (Fc) per «L'università entra in azienda», tra gli studi professionali lo Studio Sila Tommaso di Brescia per «Flessibilità: singolare femminile», per il terzo settore Spazio Aperto Servizi scs Onlus di Milano per «Stipendio al 100% anche in maternità»

Primo nell'Industria. Co.Mac (Bg)

Misure salva-tempo e flessibilità oraria

■ Misure di welfare aziendale "salva tempo" per i dipendenti della Co.Mac, impresa che realizza impianti di imbottigliamento e infustamento di Bonate Sotto (Bg) con clienti in tutto il mondo. Per favorire la conciliazione tra vita e lavoro, alle mamme viene offerto un anno di flessibilità oraria. Mentre si rivolgono soprattutto ai dipendenti single misure come il servizio di lavanderia con ritiro e consegna dei capi in azienda, la doggy bag in mensa per non doversi preparare la cena, la pausa sportiva di 2 ore da recuperare, fino al massaggio in azienda a prezzi ridotti (con recupero dell'ora lavorativa in un altro momento).

Una piattaforma consente l'utilizzo dei flexible benefit per convertire i premi di produzione

monetari in servizi di welfare: dai premi di welfare fissi (per la nascita di un figlio, per il matrimonio) ai premi legati al raggiungimento di obiettivi di reparto in base ad indicatori di performance (produttività, conformità dei prodotti e percentuale di miglioramento rispetto all'anno precedente), ai premi legati al raggiungimento di obiettivi aziendali (Ebitda) sulla base della valutazione individuale.

Per la formazione è operativa la Co.Mac Academy per associare ad ogni mansione un piano formativo specifico, insieme a corsi di lingua e sull'efficienza organizzativa, in collaborazione con l'Università Bocconi. I dipendenti hanno a disposizione anche una palestra.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Primo nei Servizi. Gruppo società gas Rimini

Un «facilitatore» per le commissioni

■ Un facilitatore per le commissioni quotidiane è a disposizione dei dipendenti del Gruppo società gas Rimini, azienda di distribuzione e vendita di gas naturale che nel tempo ha diversificato le attività in settori affini, ed opera in 44 comuni tra Emilia Romagna e Marche. Le commissioni più richieste sono agli uffici postali, la farmacia, la lavanderia, le consegne o il ritiro di vario genere e la spesa domestica.

Sono offerte lezioni di yoga durante la pausa pranzo, e il progetto Corporate Wellness prevede un personal trainer dedicato, con la possibilità di usare una Spa e una sala fitness. D'estate i dipendenti godono di una riduzione del-

l'orario di lavoro, concordata con le Rsa, in cambio di una riduzione della pausa pranzo durante il periodo invernale. Per i figli dei dipendenti è attiva una convenzione con un centro estivo che offre cinque settimane completamente gratuite a scelta del genitore, tra giugno e settembre.

Dal 2012 è attivo un asilo nido interaziendale per bimbi da 10 mesi a tre anni, a 400 metri di distanza dalla sede di Rimini. I dipendenti ricevono dall'azienda un contributo economico per il pagamento della retta. Un mercatino si svolge ogni giovedì dalle 7,30 alle 13,30 presso il piazzale della sede a Rimini con prodotti agricoli a chilometro zero.

© RIPRODUZIONE RISERVATA