

Articoli Selezionati

MBA

18/09/17	Il Paese della sera	4	Sceltipervoi - "Donare" la salute	...	1
----------	---------------------	---	-----------------------------------	-----	---

SCENARIO

13/09/17	Corriere della Sera	31	La Lente - La formula welfare delle tute blu, con Metasalute	Querzè Rita	2
14/09/17	Sole 24 Ore	15	Frontiera 4.0 per la salute e la sicurezza	Vesentini Ilaria	3
14/09/17	Giorno Lombardia	7	Telemedicina, il giudice: niente reato Lucchina, Boccagli e Valentini assolti	Consani Mario	4
14/09/17	Corriere della Sera	26	La Lente - Conciliazione lavoro-famiglia, un fondo di 110 milioni	Querzè Rita	5
15/09/17	Avvenire	27	Profitto sociale - L'impegno aziendale per la creazione di un valore condiviso	Di Turi Andrea	6
16/09/17	Italia Oggi	30	Conciliazione vita privata-lavoro, l'asilo nido taglia i contributi - L'asilo nido taglia i contributi	Giglio Anna_Linda	7
17/09/17	Corriere della Sera	34	Dagli asili nido al part time, 110 milioni per la conciliazione famiglia-lavoro	Querzè Rita	9
17/09/17	Sole 24 Ore Nòva	11	Il welfare disegnato dalle comunità	Maccaferri Alessia	11
18/09/17	Repubblica Affari&Finanza	39	Notizie dalle aziende - Rbm Salute lancia Feelup la app dedicata alla salute, sconti di polizze	...	12
18/09/17	Corriere della Sera	31	In ufficio con i nostri animali «Rinuncerei ai buoni pasto»	Ribaudo Alessio	13
19/09/17	Sole 24 Ore	15	Produttività, premi in crescita - Premi di produttività in crescita	Tucci Claudio	16
19/09/17	Sole 24 Ore	19	Bonus per chi concilia vita-lavoro dei dipendenti	Massara Barbara	18
20/09/17	Sole 24 Ore	15	Ferrero, premio da 2.150 euro - Alla Ferrero premio oltre i 2mila euro	Greco Filomena	19

Dir. Resp.: Luca Mattiucci

#SCELTIPERVOI



**adnkronos
prometeo**

“Donare” la salute

Nasce la “banca delle visite”. Un progetto di “ScegliereSalute”, startup pugliese di Health Italia con la Fondazione Basis, per aprire le porte delle cliniche a chi non può permetterselo. Collegandosi a bancadellevisite.it/come-donare/ è possibile acquistare una prestazione o donare una somma di denaro.



La Lente

La formula welfare delle tute blu, con Metasalute

di **Rita Querzé**

Il conto è presto fatto: 156 euro a lavoratore l'anno per un milione di metalmeccanici con il contratto firmato da Federmeccanica e Assistal con Cgil, Cisl e Uil vuol dire mettere insieme 156 milioni l'anno. Questa la dote del fondo Metasalute creato nel 2011 ma dal primo ottobre pronto a fare un salto di qualità.

L'iscrizione volontaria ora diventa obbligatoria. Così proprio in questi giorni le imprese del settore metalmeccanico stanno inviando l'anagrafica dei dipendenti da registrare. Chi gestirà il tesoretto annuale da 156 milioni per fornire alle tute blu e ai loro familiari (a carico) assistenza sanitaria integrativa, dal dentista al fisioterapista? Il consiglio di amministrazione di Metasalute, costituito da sei rappresentanti di Federmeccanica e sei dei confederali (2 Fiom, 2 Fim e 2 Uilm) ha presentato un «invito a offrire» alle 10 principali compagnie assicurative sul mercato italiano per fatturato. Le offerte sono attese entro fine settembre. I primi di ottobre il cda sceglierà l'offerta migliore. Intanto i lavoratori potranno registrarsi sul sito. Un vero cambio di paradigma per il settore. Da notare: a Metasalute aderivano solo Fim Cisl e Uilm-Uil, la firma del contratto ha segnato un cambiamento di prospettiva per la Fiom-Cgil che ha deciso di entrare in partita. Il contratto prevede il versamento dei 156 euro l'anno per tre anni, quindi fino al 2019. Ma l'ambizione è andare oltre.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Sostenibilità. Secondo l'Inail nei primi 7 mesi +5% di decessi e +1,3% di infortuni

Frontiera 4.0 per la salute e la sicurezza

Ilaria Vesentini

MODENA

■ Riparte l'economia e ripartono anche gli infortuni sul lavoro. Anche se con l'avvento della fabbrica digitale pure la sicurezza sta diventando 4.0 e ai rischi per l'incolumità fisica vanno sempre più sostituendosi le malattie professionali per esposizioni prolungate alle tecnologie, lo stress lavoro-correlato e un concetto più ampio di benessere del lavoratore nel contesto aziendale. Sono questi i temi al centro dell'ottava edizione di "Ambiente Lavoro Convention", il più importante appuntamento in Italia dedicato alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, che si è aperto ieri a Modena Fiere.

Una due giorni (si chiude oggi), di confronto e incontro culturale tra le figure professionali che nel privato e nel pubblico si occupano di prevenzione e sicurezza dei lavoratori - dagli RSPP agli imprenditori, dai medici del lavoro alle Asl fino ai sindacati - che si alterna alla vera e propria fiera commerciale degli anni dispari, con 147 convegni e 352 ore di formazione in calendario. «Si sta avviando un'altra fase critica per la sicurezza, in parallelo alla ripresa industriale - spiega Marilena Pavarelli, project manager di Ambiente Lavoro - che riporta in cima all'agenda del Paese il tema della prevenzione. I dati Inail fotografano un aumento di mortalità e incidenti nei primi sette mesi dell'anno, con un +5% di decessi e +1,3% di infortuni».

Tra i focus, anche la parità di genere e la difficoltà a conciliare tempi di vita e di lavoro: 30 mila donne hanno dato le dimissioni nel 2016 in Italia dopo la maternità e il tasso di infortuni nel percorso casa-lavoro è doppio tra le donne rispetto agli uomini. E la proporzionalità diretta tra l'aumentare dell'età del lavoratore e l'incremento degli infortuni rende urgenti nuove misure, se è vera la previsione Ue che entro il 2030 il 30% della forza lavoro sarà costituita da over 55.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Telemedicina, il giudice: niente reato Lucchina, Boscagli e Valentini assolti

Milano, sullo scandalo tangenti per l'appalto dei servizi agli ospedali

IL PM E L'IMPUTATO

Per l'ex dg la richiesta era di due anni di pena «lo, scagionato tre volte»

MILANO. Tutti assolti con formula piena. Non colpevole l'ex dg della sanità lombarda Carlo Lucchina, assolti pure l'ex assessore regionale Giulio Boscagli cognato dell'ex presidente Roberto Formigoni, l'ex capogruppo del Pdl al Pirellone Paolo Valentini Puccitelli e altre sette persone tra cui gli allora manager degli ospedali di Mantova e Desio-Vimercate Luca Stucchi e Maurizio Amigoni. Era il processo di primo grado sulle presunte irregolarità negli appalti per la "Telemedicina" e per servizi assicurativi e di brokeraggio. Le accuse, a vario titolo, corruzione e turbativa d'asta. Il verdetto è stato pronunciato ieri dalla decima sezione penale del tribunale presieduta da Gaetano La Rocca.

«È la terza assoluzione», ha fatto subito notare Lucchina dopo la lettura del dispositivo, non nascondendo la sua soddisfazione per aver incassato la terza vittoria dopo analoghi verdetti per i casi che hanno riguardato l'ospedale di Niguarda e la fondazione Maugeri. Al centro del processo, le gare - per l'accusa pilotate - riguardo il progetto "Telemedicina" affidato alla società Multimedia Hospital con l'obiettivo di installare negli ospedali lombardi un canale televisivo a circuito chiuso con in-

formazioni sanitarie e pubblicità e per contratti di assicurazione e brokeraggio nelle aziende ospedaliere.

GLI APPALTI finiti nel mirino degli inquirenti e che hanno portato a contestare a vario titolo i reati di turbativa d'asta e corruzione risalgono al 2009. Due soci della Multimedia Hospital, Bruno Della Negra e Alberto Uva, sono usciti nel frattempo dall'inchiesta patteggiando la pena. Al termine della sua requisitoria, il pm Eugenio Fusco aveva chiesto per Lucchina la condanna a 2 anni di reclusione e a 2mila euro di multa. Il magistrato aveva sollecitato invece l'assoluzione per altri cinque imputati, tra cui l'ex assessore Boscagli e Valentini Puccitelli. Stando alla ricostruzione degli inquirenti, il bando di gara messo a punto dall'azienda ospedaliera di Desio-Vimercate nel 2009 aveva «caratteristiche che precludevano la partecipazione a molte altre società interessate e comunque tali da non consentire l'ammissione alla fase finale di aggiudicazione». A suo tempo i giudici avevano respinto le eccezioni di incompetenza territoriale sollevate dalle difese, che volevano trasferire il processo a Monza, Lecco o Mantova, dove sarebbero avvenuti gli illeciti. Eccezioni del resto già respinte in precedenza dal giudice dell'udienza preliminare Vincenzo Tutinelli, che rinviò a giudizio gli imputati.

Mario Consani



Le gare del 2009

Un bando messo a punto dall'azienda ospedaliera di Desio e Vimercate che secondo l'accusa «aveva caratteristiche che precludevano la partecipazione a molte altre società interessate» Da qui, l'imputazione per turbativa d'asta e di corruzione anche per i manager pubblici



Lucchina (a destra) fu dg della Sanità nella giunta Formigoni



La Lente

Conciliazione lavoro-famiglia, un fondo di 110 milioni

di **Rita Querzé**

Centodieci milioni sotto forma di sgravi contributivi destinati alle aziende che adottano misure per aiutare i dipendenti — uomini e donne — a conciliare famiglia e lavoro. È quanto mobilita un decreto firmato dai ministeri dell'Economia e del Lavoro. Nell'attesa di leggere il testo, che dovrebbe essere pubblicato oggi sul sito del ministero guidato da Giuliano Poletti, questi i principali contenuti. I 110 milioni sono divisi a metà: 55 per il 2017 e 55 per il 2018. Per accedere ai fondi le aziende dovranno avere firmato con il sindacato accordi che introducono misure in grado di agevolare chi ha carichi familiari: dal lavoro agile alle banche delle ore. Le soluzioni possono essere diverse, a seconda delle esigenze della popolazione aziendale. Visto che mancano pochi mesi alla fine del 2017, anche gli accordi già stipulati dall'inizio dell'anno dovrebbero consentire l'accesso ai fondi. Il decreto va a recuperare le risorse mai utilizzate già stanziare dall'articolo 25 del decreto legislativo 80 del Jobs act. Senza questo intervento i fondi per il 2016 sarebbero andati persi. Secondo le prime anticipazioni, gli sgravi contributivi avranno una quota fissa uguale per tutte le aziende più una variabile legata al numero dei dipendenti coinvolti. Questo numero dovrebbe avere comunque un tetto per evitare che la maggioranza delle risorse siano assorbite dalle aziende più grandi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'impegno aziendale per la creazione di un valore condiviso

profitto
sociale

Quasi 900 milioni di euro di valore economico distribuiti nel 2016 agli stakeholder, oltre 160 milioni alle comunità locali, un centinaio di milioni investiti sui territori: sono alcuni dei numeri che emergono dal primo rapporto sulla creazione di valore condiviso (il concetto di "shared value" lanciato anni fa dal guru della consulenza strategica Michael Porter) pubblicato da Gruppo Sanpellegrino. Com'è noto si tratta di una delle aziende di riferimento in Italia nel settore delle acque minerali e bibite non alcoliche (circa 1.500 dipendenti, un export che arriva in più di 150 Paesi) e, come ogni realtà in una simile posizione, di un'azienda a cui un po' tutti gli altri nel settore inevitabilmente guardano per comprendere in che modo essa declini principi e criteri di responsabilità sociale nella propria attività. A maggior ragione se si pensa che stiamo parlando di acqua: il documento stesso, ad esempio, titola «Dalla fonte, oltre la tavola» e soprattutto sottotitola «la cura dell'acqua per la creazione di valore condiviso». Allora può risultare interessante porre attenzione prima di tutto al profilo di sostenibilità delle attività prioritarie su cui l'azienda è impegnata ogni giorno. Come il trasporto dell'acqua per farla

arrivare, appunto, dalla fonte alla tavola. Il rapporto (scaricabile dal sito www.sanpellegrino-corporate.it) rivela che si è registrata una riduzione del 14,8% dell'anidride carbonica emessa per litro di acqua trasportata negli ultimi quattro anni. E un risparmio di oltre 6mila tonnellate di Pet nel packaging negli ultimi otto anni. In tema di sostenibilità applicata alla logistica, oggi il 41% dell'acqua del Gruppo viaggia su mezzi "verdi", vale a dire treni, rimorchi ultraleggeri o mezzi alimentati a gas naturale liquefatto. Gli stabilimenti utilizzano energia proveniente al 100% da fonti rinnovabili e il consumo si è ridotto del 37% dal 2010. È stato ridotto anche il consumo di acqua nei processi produttivi per litro imbottigliato (-6% sul 2014). In termini di impatto sulla vita della comunità – tenendo chiaramente presente che l'imbottigliamento dell'acqua minerale è un'attività non delocalizzabile –, il rapporto evidenzia come quasi il 70% degli oltre 1.500 dipendenti lavori sul territorio e sia residente a meno di 10 chilometri dai siti, con effetti importanti anche sull'indotto. Ma in materia di sostenibilità non c'è un punto di arrivo, semmai un percorso. La cosa importante è quanto seriamente e quindi con quali strumenti, strategici, operativi, di monitoraggio e rendicontazione, un'organizzazione sia impegnata a percorrerlo.

Andrea Di Turi

© RIPRODUZIONE RISERVATA



DECRETO

Conciliazione vita privata-lavoro, l'asilo nido taglia i contributi

Giglio a pag. 30

Le misure di worklife balance da inserire nei contratti aziendali per ottenere il beneficio

L'asilo nido taglia i contributi

Sgravio fino al 5% dell'imponibile per la conciliazione

Le misure di conciliazione agevolate

Area di intervento genitorialità

- Estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità
- Estensione del congedo parentale, in termini temporali e/o di integrazione della relativa indennità
- Previsione di nidi d'infanzia, asili nido, spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali
- Percorsi formativi (e-learning/coaching) per favorire il rientro dal congedo di maternità
- Buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting

Area di intervento flessibilità organizzativa

- Lavoro agile
- Flessibilità oraria in entrata e uscita
- Part-time
- Banca ore
- Cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti

Welfare aziendale

- Convenzioni per l'erogazione dei servizi time saving
- Convenzioni con strutture per servizi di cura
- Buoni per l'acquisto dei servizi di cura

DI ANNA LINDA GIGLIO

Dall'asilo nido all'estensione del congedo di paternità, fino alla cessione solidale dei permessi, passando per smart working e percorsi formativi per favorire il rientro dal congedo di maternità. Sono alcune delle misure di conciliazione vita privata-lavoro che consentiranno ai datori di lavoro che le abbiano concesse (almeno due) ai propri dipendenti di usufruire di uno sgravio contributivo che potrà arrivare anche al 5% dell'imponibile previdenziale dichiarato per

tutta la forza lavoro. A indicarle è il decreto firmato nei giorni scorsi dai ministri del lavoro e dell'economia in attuazione del dlgs n. 80/2015 (si veda *ItaliaOggi* del 14 settembre).

Beneficiari dello sgravio sono i datori di lavoro che hanno sottoscritto contratti collettivi aziendali che prevedono l'introduzione (o il miglioramento se già previste in precedenti accordi) di almeno due delle misure di worklife balance elencate nell'articolo 3 del decreto (si veda tabella). Di queste, almeno una deve riguardare gli interventi a sostegno

della genitorialità o quelli relativi alla flessibilità organizzativa. I contratti dovranno essere sottoscritti e depositati dal 1° gennaio 2017 fino al 31 agosto 2018. Considerato il carattere sperimentale della misura, va-



lida nel biennio 2017/2018, lo sgravio potrà essere riconosciuto a ciascun datore di lavoro una sola volta. A disposizione ci sono poco meno di 110 milioni di euro, il cui 20% sarà attribuito in misura uguale a ciascun datore di lavoro ammesso allo sgravio. Il restante 80% delle risorse, invece, sarà attribuito sulla base del numero medio dei dipendenti occupati nell'anno precedente la domanda. L'importo dello sgravio sarà dunque calcolato dall'Inps sulla base di questi criteri ma non potrà comunque eccedere il 5% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dichiarata dal datore nell'anno civile precedente la richiesta del beneficio.

Per usufruire dell'agevolazione occorre presentare domanda all'Inps in via telematica: entro il 15 novembre 2017, per i contratti depositati entro il 31 ottobre, a valere sulle risorse 2017 (55.200.000 euro), entro il 15 settembre 2018, per i contratti depositati entro il 31 agosto 2018, a valere sulle risorse del relativo anno (54.600.000 euro).

Dagli asili nido al part time, 110 milioni per la conciliazione famiglia-lavoro

Sgravi sui contributi Inps per le aziende che trovano l'accordo con i sindacati

Welfare

di Rita Quorzé

MILANO Le misure di conciliazione famiglia-lavoro convergono. E non solo ai dipendenti. Con il decreto appena firmato dai ministri dell'Economia e del Lavoro anche le aziende hanno vantaggi. In moneta sonante. Sotto forma di sgravi sui contributi da pagare all'Inps. Il terzo a guadagnarci è il sindacato. Che rafforza il proprio ruolo. Perché gli sgravi contributivi finiscono nelle tasche delle imprese solo se a monte c'è un accordo aziendale con i rappresentanti dei lavoratori.

A disposizione delle imprese virtuose ci sono 110 milioni di euro divisi su due anni. «Con questo intervento il governo rafforza le possibilità, per le lavoratrici e i lavoratori, di accedere a misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata, valorizzando il ruolo della contrattazione aziendale nella promozione e nella tutela dei diritti», spiega la sottosegretaria al Lavoro Franca Biondelli.

Le misure agevolate sono divise in tre categorie. Della prima — interventi per la genitorialità — fanno parte la creazione di nidi e spazi gioco, i percorsi formativi per favorire il rientro dal congedo, i buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting, l'allungamento e la maggiore retribuzione del congedo parentale (oggi fino a

La misura

Il decreto dei ministri dell'Economia e del Lavoro punta a valorizzare il ruolo della contrattazione aziendale nella tutela dei diritti

sei mesi pagati al 30 per cento per le donne, fino a sette mesi sempre pagati al 30% per gli uomini). Poi c'è la possibilità di prolungare il congedo di paternità obbligatorio definito dalla legge in due giorni per il 2017 e in quattro nel 2018. In pratica, potrebbero essere le aziende stesse ad avvicinare il congedo dei papà ai 15 giorni proposti da un testo di legge fermo in Parlamento.

Il decreto agevola poi la «flessibilità organizzativa». Quindi il lavoro agile, gli orari flessibili in ingresso o in uscita, il part time, la banca delle ore, la cessione solidale di permessi. Per finire, anche il welfare aziendale vale al fine dell'accesso ai fondi. Parliamo di convenzioni per la messa a disposizione di servizi che aiutino a risparmiare tempo (dal disbrigo delle bollette alla lavanderia) e poi convenzioni con strutture per i servizi di cura e buoni per l'acquisto di servizi di cura. Due voci che aprono al supporto a chi deve assistere genitori anziani e non solo figli piccoli.

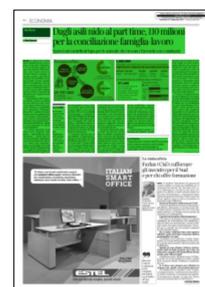
Da notare: molte delle misure citate dal decreto, lavoro agile *in primis*, consentono anche l'accesso alla detassazione dei premi di produttività (cedolare secca al 10% o tassazione nulla in caso il premio sia pagato in welfare). Come dire: fai un accordo, prendi due agevolazioni. Il sindacato confederale è comprensibilmente soddisfatto. «Questo decreto è stato molto sollecitato da Cgil, Cisl e Uil e offre strumenti importanti di supporto alla genitorialità attra-

verso la contrattazione. Andrà verificata attraverso il monitoraggio che speriamo partecipato la sua portata concreta», dice il segretario della Cisl Gigi Petteni.

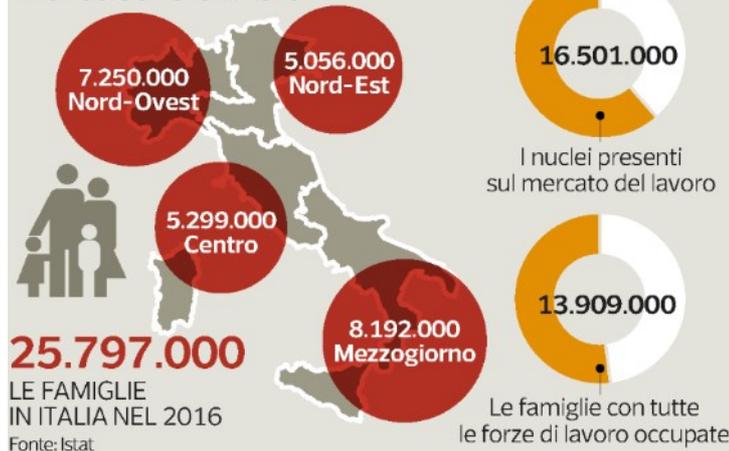
Alcuni punti restano comunque da chiarire. Fondamentale sarà il format di adesione online che sarà messo a punto dall'Inps. Si presume in tempi brevi, visto che può accedere ai fondi per il 2017 chi fa domanda presentando il proprio accordo aziendale in materia di conciliazione entro il 15 novembre. Per l'anno prossimo le domande vanno presentate entro il 31 agosto 2018 (per entrare in vigore il decreto ha bisogno del via libera della Corte dei Conti, atteso entro metà ottobre).

Il timore di qualcuno (anche nel sindacato) è che alla fine siano privilegiate le grandi aziende che avevano già attuato misure per la conciliazione nel 2017 senza bisogno di incentivi. Anche perché il 20% delle risorse sarà suddiviso equamente tra le aziende che hanno fatto richiesta ma il restante 80% sarà proporzionato al numero dei dipendenti. In generale, comunque, il beneficio per l'azienda non può essere superiore al 5% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dichiarata dall'impresa. Un aiuto alle piccole imprese potrebbe essere la stipula di accordi territoriali *prêt à porter*. Adatti a essere recepiti da micro e piccole aziende. Interessate a puntare su un maggiore coinvolgimento e partecipazione dei dipendenti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Tra casa e ufficio



1.085.000

Le famiglie con tutte le forze di lavoro in cerca di occupazione



LE DINAMICHE ALL'INTERNO DELLA FAMIGLIA

971.000

Le donne (25-64enni) con o senza figli occupate a tempo pieno o parziale nelle famiglie dove l'uomo è in cerca di lavoro o fuori dal mercato. Di queste:



La novità

- I ministeri dell'Economia e del Lavoro hanno firmato un decreto per incentivare la conciliazione famiglia-lavoro
- A disposizione delle imprese ci sono 110 milioni di euro per i prossimi due anni sotto forma di sgravi contributivi

F Innovazione | Sociale | Evoluzioni

Il welfare disegnato dalle comunità

Fundraising locale, collaborazioni tra pubblico e privato, piattaforme digitali: così il territorio trova soluzioni nei servizi

di **Alessia Maccaferri**

► Duecentotredici anziani ogni cento giovani. L'indice di vecchiaia nel Verbano Cusio Ossola supera grandemente la media nazionale (158 nel 2014). Come testimonial Emma Morano che - morta lo scorso aprile - è stata coi suoi 117 anni la persona più anziana del pianeta. Questo territorio piemontese longevo e perlopiù montano ripensa ora i servizi mettendo al centro i bisogni della persona ancora autosufficiente ma che ha bisogno di relazioni e piccoli aiuti. Anziché fare il giro delle sette chiese l'anziano o i suoi familiari bussano a una sola porta, un operatore socio-sanitario che poi mette in moto tutte le risorse e le figure professionali o di volontariato di quello che viene chiamato distretto sociale. Così il progetto «La cura è di casa» ha preso in carico 187 anziani, grazie a 23 partner (tra cui consorzi sociali, case di riposo, associazioni di volontariato) guidati dalla Provincia. E tra pochi mesi questa sperimentazione di welfare leggero sarà più accessibile grazie a una piattaforma digitale rivolta ai beneficiari, agli operatori e ai volontari.

Il progetto è uno dei 27 del bando Welfare in Azione di Fondazione Cariplo che - in tre anni - ha coinvolto 77 enti pubblici e 183 non profit per mettere in movimento i territori in una visione del welfare che attiva la comunità a riconoscere le proprie necessità, ricostruisce i legami di fiducia, fa rete e costruisce percorsi condivisi che valorizzano le ricchezze presenti nel tessuto sociale. Solo per le prime due edizioni (15 progetti) i cittadini raggiunti dalle iniziative sono stati 113.191 e altri 3.011 hanno partecipato attivamente, assieme a 415 aziende e 4.043 volontari. Di queste partnership hanno beneficiato oltre 10.300 per-

sone. In particolare, i ragazzi inseriti in esperienze con finalità occupazionali sono stati 2.140, mentre 1.649 adulti sono stati inseriti in percorsi di empowerment.

«Dopo tre anni possiamo dire che è possibile innovare le politiche territoriali. Il welfare di comunità - spiega Davide Invernizzi, direttore area Servizi alla persona di Fondazione Cariplo - si dimostra sostenibile se gli obiettivi sono chiari, se si mettono in campo partenariati validi e sentiti, se si comunica con efficacia. Con questo progetto abbiamo testato anche la disponibilità degli enti territoriali a fare pool di risorse e cambiare l'approccio al welfare». A Lecco, per esempio, la comunità si è spesa per il progetto Living Land che sostiene percorsi per recuperare i ragazzi che non lavorano né studiano e per fornire soluzioni leggere agli anziani che possono ancora vivere a casa. Ebbene accanto a Fondazione Cariplo che ha stanziato 1,5 milioni la comunità locale si è riproposta di finanziarne 1,7. «Di fronte alla reazione positiva dei territori - spiega Paolo Dell'Oro, segretario della Fondazione di comunità di Lecco che gestisce il fondo Living Land - c'è stato un ingaggio morale forte da parte dei Comuni che hanno riconosciuto il valore educativo del progetto». Fatto per niente scontato in un periodo di tagli alla spesa pubblica. A fronte di 30,4 milioni di euro di contributi erogati da Fondazione Cariplo in tre anni, il costo complessivo è stato pari a 67 milioni. Inoltre solo sui primi due anni la raccolta da parte di singoli e aziende è stata di 1,53 milioni di euro.

Oltre a rompere il modello del welfare assistenzialista, il bando ha invitato a lavorare sui nuovi bisogni. Per esempio, il Comune di Milano ha lanciato WeMi, una piattaforma per cittadini, che cercano servizi di qualità, dalla colf alle badanti. L'amministrazione ha pensato non tanto alle situazioni di grave fragilità economica di cui si occupa già in modo diretto. Ma a tutti i milanesi che vogliono trovare un punto di riferimento per orientarsi tra servizi e scegliere quelli di qualità e certificati. Sarà attivata una nuova versione digitale che consentirà di prenotare e pagare direttamente i servizi. «In molti casi strumenti digitali come le piattaforme permettono l'intermediazione tra domanda e offerta a livello terri-

toriale» osserva Monica Villa che per Fondazione Cariplo presenterà i risultati del bando il 22 settembre a Milano.

Dalla Lombardia al Veneto, il modello di welfare di comunità si sviluppa ma a partire dal welfare aziendale. «Quattro anni fa ci siamo chiesti: i bisogni che hanno i cittadini in termini di servizi sono gli stessi che hanno i dipendenti delle imprese?» spiega Fabio Strelotto che guida la società di consulenza Innova. Dall'indagine che ha coinvolto lavoratori e famiglie sui temi della conciliazione vita-lavoro e della sicurezza, Innova ha stimolato il progetto WelfareNet che dall'Alta Padovana si sta estendendo come rete di servizi in tutto il Veneto (grazie a un bando della Regione). «Abbiamo contribuito a sviluppare la piattaforma digitale TreCuori, in cui cittadini accedono ai servizi a seconda della loro situazione socio-economica. I lavoratori delle imprese sono liberi di pagare con il credito welfare i propri fornitori di fiducia attraverso il pagamento telematico» aggiunge Strelotto. La piattaforma svolge anche funzione di "marketing sociale": non viene richiesta una fee ma un sostegno a piccole realtà del territorio, come scuole, onlus, associazioni sportive, culturali o benefiche. «Con la funzione del "welfare pubblico" mettiamo a disposizione delle amministrazioni locali uno strumento per gestire i contributi sociali senza che le persone siano stigmatizzate, perché tutti hanno la stessa tessera, i lavoratori che godono del welfare aziendale e le persone in disagio economico». A integrare la piattaforma ci pensano i WelfarePoint, una sorta di agenzia di innovazione sociale che orienta persone e aziende grazie a operatori professionali, facilitati dal gestionale Ambrogio, un magazzino virtuale, che aiuta a organizzare la domanda e l'offerta di servizi nel territorio.



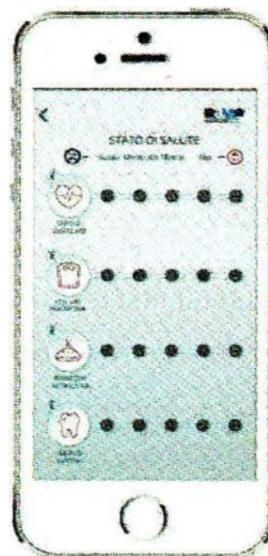
NOTIZIE DALLE AZIENDE

RBM SALUTE LANCIA FEELUP LA APP DEDICATA
ALLA SALUTE, SCONTI DI POLIZZE

A cura della MANZONI

Tenere sotto controllo il proprio stato di salute in un click, ora si può. RBM Assicurazione

Salute, la più grande Compagnia specializzata nell'assicurazione sanitaria per raccolta premi e per numero di assicurati, da sempre promotrice di stili di vita attivi, ha realizzato FeelUp® l'innovativa APP che permette di tenere monitorato il proprio stato di salute attraverso dispositivi bluetooth come la gamma iHealth. Inoltre, con l'utilizzo di FeelUp® si potrà ottenere anche una scontiistica progressiva (dal 3% al 15%) sul costo delle Polizze Sanitarie Aggiuntive attivabile su www.missionesalute.com. Con questa iniziativa RBM Assicurazione Salute è la prima Compagnia Assicurativa ad introdurre in Italia un modello globale di digital insurance che in linea con le tendenze evolutive dei Paesi in cui la sanità integrativa è una realtà consolidata, non si limita alla fase di collocamento online del prodotto, ma si estende alla gestione complessiva dello stato di salute dell'assicurato.



In ufficio con i nostri animali «Rinuncerei ai buoni pasto»

Sondaggio europeo, il 68% dei dipendenti vorrebbe averli con sé al lavoro Benefit più desiderato delle auto aziendali. «Calano stress e sensi di colpa»

I direttori del personale sono avvertiti: il 68 per cento dei dipendenti europei che vivono con un cane lo porterebbe volentieri in ufficio. Addirittura, in una ipotetica classifica degli eventuali benefit lo preferirebbero al pasto gratis o scontato (indicato dal 33%), all'auto aziendale (28%) e allo sconto sulla retta del nido (13%).

A sostenerlo è la ricerca «Pets at work survey 2017», condotta da Ipsos per Purina, che sarà presentata oggi ma che il *Corriere* ha visionato in anticipo. Il campione è composto da 3.221 dipendenti a tempo pieno di Italia, Gran Bretagna, Francia, Germania, Russia, Spagna e Svizzera. Per rendere inattaccabile il sondaggio, tra l'altro, sono stati esclusi gli impiegati in aziende di cibo per animali e professionisti del settore come veterinari o allevatori.

Analizzando nel dettaglio il nostro Paese, la possibilità di portare il proprio migliore amico a quattro zampe in azienda è il desiderio del 39 per cento degli intervistati. Nella lista dei 15 benefit più importanti è dietro solo alla possibilità di orari flessibili (60%) e a quella di lavorare da casa mentre è a pari merito con la polizza sanitaria privata.

I motivi principali? Il calo del senso di colpa di aver lasciato il proprio cane a casa da

solo per ore (46%); l'abbassamento dello stress grazie alla presenza dell'animale sul luogo di lavoro (40%); la creazione di un ambiente più rilassato (37%) e una migliore conciliazione tra vita privata e professionale (31%).

La ricerca, inoltre, ha indagato più in generale il nostro rapporto con gli animali da compagnia: per il 65 per cento rendono felici le persone, mentre il 63 per cento li considera parte della famiglia.

Tornando all'Italia, il 76% degli intervistati vorrebbe andare in ufficio con il proprio cane ma in realtà solo il 13 per cento ha dichiarato che già lo fa (un punto sopra la media europea).

«Nei nostri uffici è possibile da almeno dieci anni — spiega Simona Panseri, direttore della comunicazione di Google Italia — ed è possibile farlo accucciare accanto alla propria scrivania». Certo, ci sono delle regole. «Agli amici a quattro zampe viene dato un badge con foto così come lo hanno i padroni ed è permesso portarli a patto che non ci siano colleghi vicini con specifiche allergie e, naturalmente, non è possibile portarli nelle aree della ristorazione per evitare problemi igienici». In pochi si sono lamentati. «Possono accedere anche alle riunioni — prosegue Panseri — ma a mia

memoria solo in un caso una dipendente ha detto prima che aveva paura e non sono stati fatti entrare».

Anche alla Nintendo Italia di Vimercate, nel Milanese, sono ammessi i cani. «Ha iniziato il nostro direttore generale Andrea Persegati per caso — ricorda Francesca Prandoni, manager delle pubbliche relazioni — perché si è trovato in un'emergenza e li ha portati in ufficio e poi altri lo hanno seguito tanto che abbiamo lanciato anche i "pet friday"». Le regole sono semplici. «Entrano dall'ascensore di servizio — conclude Prandoni — e se due cani non si amano, si concordano giorni d'accesso diversi».

Il settore pubblico non è da meno. A esempio, il collie Bucky di Pierluigi Peracchini, sindaco di La Spezia, frequenta le stanze comunali mentre il labrador Najra del questore Francesco Di Ruberto scodinzola fra gli uffici della Polizia.

L'azienda Purina, però, ha un progetto ambizioso che si chiama «Pets at work alliance». «L'obiettivo — spiega Marco Travaglia, direttore generale per il Sud Europa — è di creare un ambiente lavorativo amico degli animali coinvolgendo 200 aziende europee entro il 2020». Lo slogan? «Insieme è meglio».

Alessio Ribaudò

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'indagine

La classifica dei benefit rilevanti quando si deve scegliere tra due aziende

IN EUROPA	IN ITALIA
1° Flessibilità di orario (di entrata e di uscita)	1°
2° Flessibilità organizzativa (lavoro da casa)	2°
3° Sistema pensionistico aziendale	7°
4° Assicurazioni sanitarie	3°
5° Possibilità di portare il proprio cane in ufficio	3°
6° Rete di trasporti efficiente	5°
7° Parcheggio	6°
8° Pasto gratuito o a prezzo agevolato	4°
9° Auto aziendale	8°
10° Strutture sportive o per il fitness	9°

I vantaggi di portare il cane in ufficio secondo gli intervistati



In Europa

Percentuale di dipendenti possessori di un cane che lo porterebbero volentieri in ufficio in alcuni Paesi europei

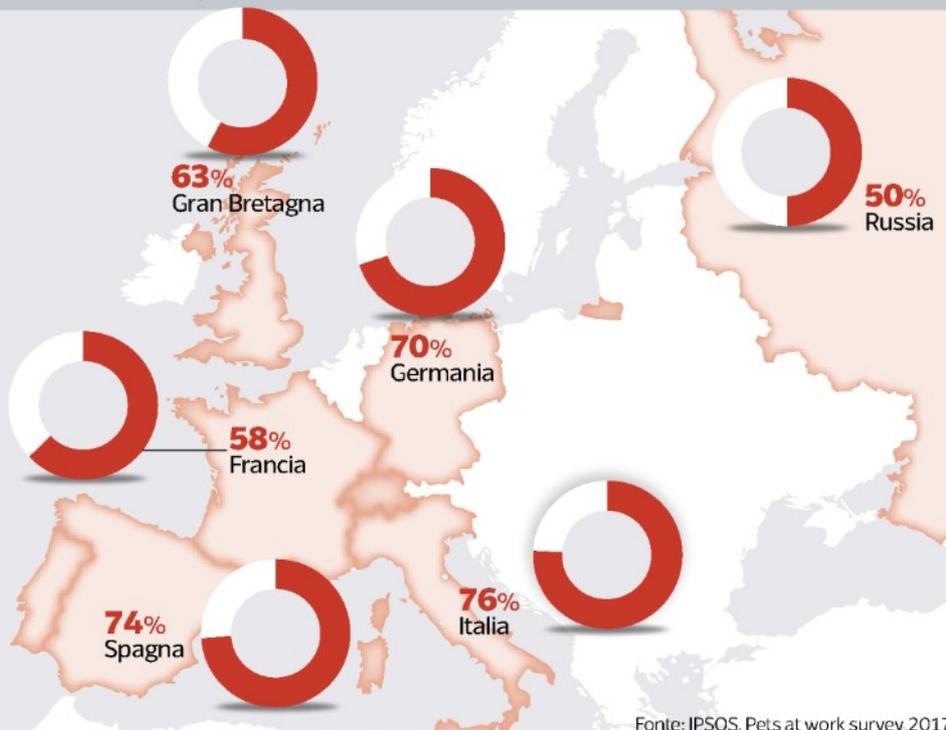
1 su **10**



è la quota dei dipendenti che attualmente lavora in un ufficio pet-friendly

7 su **10**

è la quota dei lavoratori in possesso di un cane che porterebbero volentieri il proprio pet in ufficio se ne avessero la possibilità



Fonte: IPSOS, Pets at work survey 2017



In spiaggia

Sono sempre di più le spiagge private che nel nostro Paese accettano gli amici a quattro zampe, spiega l'Enpa. Per le spiagge pubbliche sono i sindaci che con ordinanza regolano l'accesso dei cani



Al ristorante

La normativa è flessibile, dice l'Enpa, ed è il proprietario che regola l'accesso degli animali. Al supermercato, una nota del ministero della Salute ha dato il via libera «solo se sono evitate contaminazioni»



All'autogrill

Grazie a un protocollo fra Federazione italiana associazioni diritti animali e ambiente e Auto-grill ci sono centinaia di punti vendita aperti agli animali e una decina hanno anche aree attrezzate



La parola

PET FRIENDLY

È l'espressione inglese, ormai utilizzata correntemente anche in italiano, per qualificare hotel, locali, spiagge, ristoranti attrezzati per ospitare gli animali domestici dei clienti



Badge aziendale

In basso a sinistra, un cane con il tesserino di riconoscimento nella sede americana di Google. Sotto, un gatto sulle postazioni di lavoro della giapponese Ferray corporation (Splash)

Dir. Resp.: Guido Gentili

Lavoro

CONTRATTI

Produttività, premi in crescita

Claudio Tucci > pagina 15

Contratti. La detassazione e l'esenzione fiscale spingono gli accordi territoriali anche nelle imprese più piccole

Premi di produttività in crescita

Lombardia, Piemonte e Veneto le regioni più attive, il Sud arranca

LA NOVITÀ

In leggera crescita anche le intese che hanno inserito piani di partecipazione dei lavoratori nell'attività aziendale

Claudio Tucci

ROMA

■ Lombardia, Veneto, Piemonte continuano a spingere sui premi di produttività. Conquista spazi anche il "welfare aziendale"; e prosegue, pure, la crescita dei contratti territoriali, che adesso toccano quota 2.319 (un mese prima erano fermi poco più di 2.200 intese - sta quindi funzionando l'accordo siglato a luglio 2016 tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil che ha aperto le porte dei premi di risultato anche nelle imprese più piccole, prive cioè di rappresentanze sindacali, Rsu o Rsa).

La fotografia, aggiornata al 15 settembre, scattata ieri dal ministero del Lavoro, ha confermato una certa "vitalità" della contrattazione di prossimità, come evidenziato anche dall'inchiesta condotta nelle scorse settimane su questo giornale: dall'avvio della procedura per il deposito telematico dei contratti aziendali e territoriali - sottoscritti per beneficiare della detassazione al 10% o

della completa esenzione fiscale in caso di conversione delle somme incentivanti in misure di welfare - si sono contati 25.658 dichiarazioni di conformità (309 in più rispetto ai 25.349 moduli rilevati a metà agosto).

Le dichiarazioni che si riferiscono a contratti tuttora attivi sono arrivate a 13.004 (+293 - erano 12.711 secondo la rilevazione del mese scorso - valore medio del premio, poco più di 2 mila euro); espicca come ad aumentare siano un pò tutte le "causali" contenute negli accordi di secondo livello: delle oltre 13 mila intese "attive" ben 10.209 infatti si propongono di raggiungere obiettivi di produttività (a metà agosto erano 9.989). E ancora: 7.413 contratti hanno puntato sulla redditività (nel precedente report ci si fermava a 7.225); 4.024 hanno puntato invece su misure di "welfare aziendale" (anche qui in aumento rispetto ai 3.909 di metà agosto).

In leggera crescita pure le intese che hanno deciso di puntare su "piani di partecipazione": hanno toccato quota 1.740 (31 in più sul mese); probabilmente un primo segnale di gradimento delle nuove norme introdotte con la manovra 2017, che hanno disposto un incentivo ad hoc pure per le imprese che prevedono, appunto, la partecipazione dei lavoratori (riduzione di venti punti percentuali del-

l'aliquota contributiva su una quota delle erogazioni premiali non superiore a 800 euro).

«Sono tutti numeri positivi - ha commentato Marco Leonardi, a capo del team economico di palazzo Chigi -. L'incremento delle forme di partecipazione è un segnale incoraggiante. Personalmente ritengo che il coinvolgimento dei lavoratori sia la strada migliore per spingere, davvero, la produttività, specie ora con l'avvento di Industria 4.0».

Certo, la contrattazione di secondo livello è ancora presente essenzialmente da Roma in sù (mostrano numeri in crescita anche Lazio e Toscana); il Meridione arranca. L'andamento dell'Emilia Romagna andrà invece approfondito, visto l'elevato numero di intese territoriali (sono quasi la metà degli accordi aziendali).

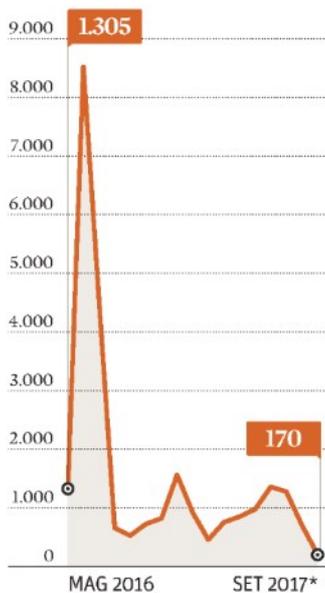
Il punto è che «bisogna premiare il collegamento virtuoso tra salario e produttività - ha spiegato Pierangelo Albini, direttore dell'area Lavoro, welfare e capitale umano di Confindustria -. Ciò porterà vantaggi ai imprese e lavoratori. La contrattazione potrà aiutare questo processo. Anche quella territoriale, se utilizzata come strumento che estende alle pmi la possibilità di introdurre i premi di risultato».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il trend

Numero di moduli depositati



(*) 15 settembre

Fonte: min. Lavoro e Politiche sociali

Agevolazioni. Sgravio contributivo sulla retribuzione imponibile

Bonus per chi concilia vita-lavoro dei dipendenti

Barbara Massara

■ A due anni di distanza dal Jobsact, sono state definite le modalità per accedere ai benefici contributivi per le aziende che introducono misure per la conciliazione dei tempi di vita professionali e privati.

È stato infatti firmato e pubblicato sul sito del ministero del Lavoro, in attesa della registrazione alla Corte dei conti, il decreto Lavoro-Finanze che dà attuazione all'articolo 25 del Dlgs 80/2015, con cui è stato previsto, in via sperimentale per il triennio 2016-2018, un apposito stanziamento per favorire la stipula di contratti di secondo livello con cui introdurre o migliorare la conciliazione tra vita professionale e privata. Rimangono escluse le pubbliche amministrazioni.

Fondi e contratto

Essendo già trascorso il 2016, il decreto ridetermina l'ammontare delle risorse stanziate includendovi il residuo dell'anno precedente e fissandolo in 55,2 milioni di euro il 2017 e in 54,6 milioni per il 2018.

Lo strumento con cui accedere a questi fondi è il contratto collettivo aziendale (anche in recepimento di un accordo territoriale), da sottoscrivere e depositare in via telematica entro il 31 agosto 2018, e che deve risultare applicabile a un numero di lavoratori non inferiore al 70% degli occupati nell'anno precedente la presentazione della domanda.

Come maturare il bonus

Il contratto deve prevedere l'introduzione (o il miglioramento/estensione rispetto a quelle già

esistenti) di **almeno due tra le misure di conciliazione** elencate nell'articolo 3 del decreto e distinte in **tre categorie**: genitorialità, flessibilità organizzativa e welfare aziendale, a cui corrispondono specifici interventi individuati sempre dalla norma. **Uno dei due interventi** previsti dal contratto **deve rientrare nella prima o nella seconda categoria**.

Nell'area della genitorialità sono ad esempio ricompresi, oltre agli asili d'infanzia/spazi ludico-ricreativi, anche previsioni finalizzate a estendere la durata nonché l'indennizzo (a carico dell'azienda) del congedo di paternità ovvero di quello parentale, nonché i buoni acquisto per i servizi di baby sitting.

Nella flessibilità organizzativa, invece, sono incluse quelle misure che agevolino un'articolazione flessibile dell'orario, quali il part time, la banca ore, il lavoro agile, compresa la cessione solidale dei permessi con integrazione dei permessi ceduti da parte dell'azienda.

Il welfare aziendale infine è realizzato attraverso la stipula di convenzioni per servizi di cura e di time saving (per esempio agenzie di servizi).

Il beneficio

La misura del beneficio, sotto forma di sgravio contributivo è definita dall'articolo 4, secondo il quale il 20% delle risorse annue disponibili sarà suddiviso equamente tra i datori di lavoro ammessi allo sgravio, mentre il restante 80% sarà attribuito in base alle dimensioni aziendali, e cioè al numero medio dei dipendenti

dell'anno precedente.

In ogni caso la misura del beneficio, che di fatto sarà quantificata dall'Inps in base ai dati allo stesso disponibili, non potrà eccedere il 5% della retribuzione imponibile previdenziale dichiarata dal datore di lavoro nell'anno precedente quello della presentazione della domanda.

Procedura

Dopo aver provveduto al deposito telematico dell'accordo, i datori di lavoro dovranno presentare all'Inps, sempre in via telematica, apposita domanda di accesso al beneficio.

Per i contratti depositati entro il 31 ottobre prossimo, che potranno valere sulle risorse stanziate per il 2017, la domanda dovrà essere presentata entro il 15 novembre 2017. Per i contratti depositati successivamente e comunque entro il 31 agosto 2018, che consentiranno di accedere ai soli fondi del 2018, il termine di presentazione della domanda è fissato al 15 settembre 2018.

Le aziende potranno quindi iniziare a pianificare questa contrattazione integrativa, nell'attesa che il decreto passi il vaglio della Corte dei conti e che l'Inps fornisca poi le necessarie istruzioni operative.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Dir. Resp.: Guido Gentili

ALIMENTARE

Ferrero, premio da 2.150 euro

Filomena Greco > pagina 15

Industria dolciaria. Per i 6mila dipendenti in Italia

Alla Ferrero premio oltre i 2mila euro

Filomena Greco

ALBA (CN)

■ Un premio annuale da 2mila euro per gli addetti della Ferrero in Italia. Si tratta della somma che arriverà in busta paga nel mese di ottobre ai circa 6mila dipendenti degli stabilimenti e delle sedi italiane del Gruppo, come stabilito dall'ultimo contratto integrativo che resterà in vigore ancora per anno.

L'importo massimo raggiungibile, per il 2016/2017 è pari a 2.150 euro lordi ed è determinato per il 70% dal risultato gestionale, legato dunque all'andamento specifico di ogni singolo stabilimento o area, per il restante 30% è invece legato al risultato economico, dunque è identico per l'intera azienda. Tutte le realtà hanno sostanzialmente raggiunto gli obiettivi: si va dai 2.028 euro per il polo di Alba ai 2.079 di Balvano, ai 1.941 euro di Pozzuolo, ai 2.083 di Sant'Angelo. Per gli addetti delle Aree Depositi il premio ha raggiunto i 1.975 euro, per il personale inserito nello staff la cifra è di 2.021 euro.

Il tetto massimo in vigore per il 2016/2017 resterà invariato anche per il prossimo anno, periodo in cui in tutte le aziende del settore agroalimentare sarà prorogato il contratto integrativo in essere. La trattativa per il nuovo contratto di secondo livello sarà avviata presumibilmente a metà dell'anno prossimo.

Il premio annuale in Ferrero

è parte di un pacchetto welfare che ha una lunga tradizione e numerosi servizi a sostegno dei dipendenti, a cominciare dai servizi concierge: lavanderia, calzolaio, sartoria, servizi postali e supporto per le pratiche amministrative. Dal punto di vista delle misure per la conciliazione, il contratto Ferrero esonera dal turno notturno le lavoratrici madri e prevede il part time per le madri o i padri che ne facessero richiesta, stabilisce percorsi di formazione e reinserimento post congedo maternità o paternità, riconosce tre mezze giornate di permesso retribuito aggiuntive per accompagnare i figli alle visite mediche. Sul fronte della salute prevede un'assistenza pediatrica in aggiunta rispetto al servizio sanitario nazionale, la possibilità di un secondo anticipo Tfr in caso di problemi di salute. Tra le altre cose il sussidio di studio per l'Università assegnato per merito e una indennità familiare in caso di morte di un proprio dipendente.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

