

# Life@Work

eudaimon®  
news  
Febbraio 2013

# 32

## Welfare 2013= da Opportunità a Necessità

« Il Parlamento Europeo dice sì all'idea di fare del 2014 l'Anno europeo per la conciliazione di lavoro e famiglia. Il 7/2/2013 il Parlamento Europeo, con 388 firme (più della metà dei suoi membri), ha approvato la dichiarazione Nr. 32, che aderisce proprio a questa proposta. Non è ancora un "sì" definitivo, ma certo un segnale molto forte. »  
(Vita, 11/2/2013)

Il segnale molto forte arriva intanto anche da chi in azienda decide tempi e applicazioni del welfare. Come è emerso il 30

gennaio a Milano nel corso del primo convegno pubblico del Network IEP - Imprese e Persone, si parla con maggiore consapevolezza del tema. Il dipendente e il suo benessere diventano

i protagonisti negli interventi dei relatori presenti: "E' necessario individuare correttamente le azioni che si intendono fare, come un sarto che fa il vestito su misura per ciascuna persona e per ciascuna situazione" (Lucia Biraghi,



HR Nord-Ovest Telecom Italia). Il welfare aziendale si impone

nelle coscienze come soluzione al progressivo arretramento del sistema assistenziale pubblico, ed anche come misura 'anti-crisi', per affrontare le problematiche emergenti del mercato del lavoro (contrazione salariale, aumento dell'età pensionabile, difficoltà di

reinserimento delle donne dopo la maternità). Temi 'caldi' che, a loro volta, pongono nuove sfide nella gestione delle diverse esigenze della popolazione aziendale. "Il

welfare è necessario per aumentare la retention e diminuire l'assenteismo; è ovvio che la scelta di rimanere in un'azienda dipende da come ci si sta" (Massimo Angelini, Public Communication Wind). Se pochi anni fa, dunque, il welfare in azienda era visto principalmente come 'opportunità' da cogliere in chiave motivazionale e ritorno di attenzione da parte dei collaboratori, crediamo che nel 2013 esso si affermerà definitivamente come 'necessità' per le aziende e le loro persone. 'Se tutti i direttori del personale potessero toccare con mano gli straordinari benefici e l'innovazione che un programma di welfare sa portare in azienda - a fronte di un costo assolutamente marginale - non ci sarebbero più ostacoli allo sviluppo di questo settore' (Giorgio Colombo, Direttore del Personale Edison).

Daniela Ivaldi-Marketing Eudaimon

02 2013

Segnaliamo

articoli, libri, internet

**E Vodafone offre ai dipendenti la baby sitter su richiesta**, F. Ricc., Avvenire, 13/2/2013

**Così l'impresa produce comunità**, Mattia Schieppati, Vita (n. Febbraio)

**Aziende alleate per mettere le persone al centro, anche i dipendenti**, Alessio Odini, Italia Oggi, 30/1/2013

**Edison/Si rafforza nel welfare aziendale con il network IEP**, Il Mondo.it, 30/1/2013

Si parla di noi

4 Evento network IEP

3 I primi della classe

3 Campus estivi 2013

Dote Regione Lombardia

Benefit contro la disoccupazione

2

In questo numero

## Benefit contro la disoccupazione

Parliamo da tempo di disoccupazione a livelli record. Piccole, medie e grandi imprese costrette a chiudere i battenti lasciando a casa uomini e donne, con una difficoltà maggiore per quest'ultime a reintegrarsi nel mondo del lavoro.

**Ma l'attuale momento storico non è facile soprattutto per i giovani;** solo in Italia, l'Istat registrava ad Ottobre intorno al 36,5% il livello più alto di disoccupazione giovanile (sia dall'inizio delle serie mensili, gennaio 2004, sia dall'inizio delle serie trimestrali, cominciate nel quarto trimestre del 1992). Questo problema non ha però un primato tutto italiano, ma è un fenomeno purtroppo largamente condiviso da tutti i paesi europei. Secondo i dati Eurostat, la media europea relativa alla disoccupazione giovanile (età tra i 15 e i 24 anni qualificati come NEETs - Neither in Employment Education or Training), a fine 2012 si attestava intorno al 24%.

Già da un anno, Eudaimon si adopera in questa direzione collaborando con Close2U, la società che sta sviluppando **un benefit per garantire un futuro e un'occupazione ai figli dei collaboratori aziendali. Un benefit fiscalmente esente** (ai sensi dell'art.51 TUIR, comma 2 / lettera f e f-bis / e comma 3) che mette a disposizione dei genitori soluzioni per

garantire l'accesso al mondo del lavoro dei figli e la loro autonomia economica.

**Il progetto E-LAB (Employability Laboratory)** è, innanzitutto, un percorso di orientamento con incontri di formazione che indirizzano le famiglie verso consapevoli comportamenti e adeguate decisioni sui percorsi e sulle spese per l'istruzione dei figli. E', inoltre, un portale di accesso multiservizi; è una bacheca di Job Stages offerti da un'importante rete di aziende italiane ed estere, per far vivere ai figli dei dipendenti le prime esperienze lavorative in Italia e all'estero (già a partire dai 16 anni).

Un sondaggio Tolomeo del maggio 2012 per E-LAB, condotto su un campione di 257 genitori in tema di welfare aziendale (vd. grafico), evidenzia l'alto tasso di gradimento verso la nuova iniziativa E-LAB. In generale, i più favorevoli all'attivazione di piani di welfare risultano sicuramente i genitori sopra i 45 anni (81,2%) e i lavoratori dipendenti (79,3%). Il risultato è da interpretare sia nell'ottica di una maggiore serenità, alleggerita delle preoccupazioni per la sistemazione dei figli; sia nell'ottica del risparmio: sono oltre 6 i Mld spesi ogni anno dalle famiglie italiane per il mantenimento dei figli maggiorenni (autonomi o meno).

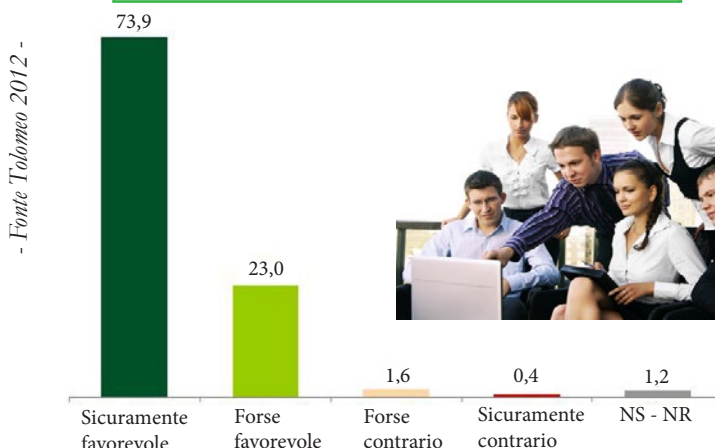
(Indagine Censis - ottobre 2012)

### SONDAGGI E-LAB

### IL SONDAGGIO AI GENITORI

#### Le opinioni nei confronti del welfare

Sarebbe favorevole o contrario all'iniziativa di un'azienda che offra la possibilità di convertire un premio-benefit aziendale con un programma che sviluppi una migliore probabilità di occupazione per i figli dei propri dipendenti?



## Generazioni a confronto

Il progressivo invecchiamento della popolazione e l'innalzamento dei limiti di età per la pensione pone all'attenzione dei Governi europei **il problema del ricambio generazionale all'interno delle aziende. Da un lato, vi è infatti l'esigenza di preservare il patrimonio di conoscenza e di esperienza dei lavoratori più anziani e, dall'altro, quello di attivare e sperimentare progetti specifici diretti a garantire ai giovani l'effettiva transizione scuola-lavoro, l'orientamento e il primo ingresso al lavoro.**

Tra i progetti in campo meritano un occhio di riguardo quelli che prevedono un "patto" tra generazioni con specifici progetti di legge. In Italia ci si sta indirizzando in questa direzione, sia attraverso un progetto di legge - DDL Senato n. 3181, denominato "Solidarietà intergenerazionale" e finalizzato ad incentivare il ricorso al part-time come accompagnamento alla pensione a fronte dell'assunzione di giovani - sia attraverso iniziative di settore a livello locale. Tra queste, l'Accordo tra Assolombarda e le principali OOSS del 4 dicembre 2012 il quale prevede la sperimentazione di analoghe misure nel quadro di progetti formativi finanziati da Fondimpresa.

## Dote di conciliazione famiglia-lavoro

E' uscito il bando a sostegno del welfare aziendale e interaziendale che Regione Lombardia rivolge a **imprese e cittadini**. I servizi finanziati dalla Dote, essenzialmente dedicati alle MPMI, rientrano nelle aree di:

- prima infanzia
- assistenza socio educativa
- assistenza ai famigliari con disabilità e non autosufficienti.

**Visiti il [sito](#) e scopra come fare!**

# I primi della classe



Il Gruppo Michelin lo ha scritto nella sua missione "contribuire al progresso nonché allo sviluppo stesso della società civile."

L'azienda, leader nella produzione di pneumatici e servizi per la mobilità, dimostra da anni un atteggiamento responsabile nei confronti del cliente, prefiggendosi soluzioni sempre più efficienti per soddisfare aspettative e aspirazioni, senza tralasciare un occhio di riguardo verso l'ambiente. Il rispetto, come valore storico del Gruppo, vede infine il suo apice nel welfare con **il programma di conciliazione vita-lavoro per i lavoratori e le loro famiglie, Michelin Avanza con Te.**

L'iniziativa è un contenitore che unisce le esperienze maturate con le possibilità di sviluppo future, le buone prassi già presenti in alcune delle sedi ed estese a tutto il personale delle sedi italiane. Si tratta di servizi improntati sui alcuni dei capisaldi dell'Azienda,

ciò in cui il Gruppo crede: l'importanza della Formazione, della Prevenzione e l'attenzione all'individuo e alla Famiglia, per favorire la ricerca di un equilibrio tra vita privata e vita professionale e la tutela del capitale di salute.

Con Eudaimon, Michelin va ad integrare l'offerta già presente, sviluppando un nuovo progetto su **4 aree di intervento: Famiglia, Salute e Benessere, Tempo per te e Risparmio:**

**Famiglia** - sono previsti contributi per l'asilo nido e borse di studio per i figli dei dipendenti.

**Salute e Benessere** - si pianificano visite mediche specialistiche di prevenzione e vaccinazioni antinfluenzali direttamente sul posto di lavoro.

**Tempo per te** - c'è la possibilità di avvalersi di consulenze gratuite per avere informazioni su pratiche assistenziali e previdenziali, per sé e i propri familiari,

o per la compilazione delle dichiarazioni dei redditi, tutto attraverso il portale di *Michelin avanza con te.*

**Risparmio** - oltre alla fornitura di pneumatici estivi ed invernali, collaboratori e coniugi hanno l'opportunità di acquistare beni e servizi a condizioni vantaggiose attraverso un network di fornitori convenzionati.

*Michelin Avanza con Te* si propone di crescere ancora e di farlo attraverso l'ascolto costante e quindi il contributo diretto delle sue persone.



## ONLUS Attivecomeprima

*Edison per te* aggiunge valore ai servizi per la salute e il benessere grazie ad Attivecomeprima, ONLUS che nasce nel 1973 con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita del malato oncologico attraverso il sostegno alla persona e ai suoi familiari. Il percorso Attivecomeprima offre ai dipendenti di Edison diversi ausili, durante e dopo la terapia:

- orientamento
- consulenze individuali
- risposte aperte dai medici
- prevenzione e cura della 'fatigue'
- attività psicofisiche, creative, estetiche
- gruppi di sostegno

Per saperne di più: [www.attive.org](http://www.attive.org)

## Campus Estivi 2013

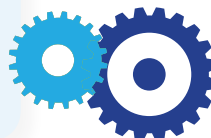


**Dove passeranno le vacanze quest'anno i vostri figli? Cresce la febbre da campus per tutti i ragazzi dai 4 ai 22 anni!** Eudaimon anche per quest'anno propone un servizio rinnovato e diversificato attraverso cui l'azienda è in grado di risolvere le esigenze dei propri lavoratori nei tre mesi di pausa scolastica. *Campus in città, vacanze in località turistiche o di studio all'estero, laboratori a contatto con la natura, visite di interesse storico/artistico, fattoria didattica, corsi di lingue in agriturismo* sono alcune delle soluzioni tra cui i figli dei vostri collaboratori potranno scegliere per passare l'estate imparando, scoprendo, creando e crescendo

nella massima sicurezza. Oltre all'attenzione verso genitori e figli, Eudaimon pensa ad agevolare l'azienda sollevandola da qualsiasi responsabilità e onere di carattere organizzativo e gestionale:

1. selezioniamo le strutture, raccogliamo le iscrizioni e ci occupiamo del trasporto
2. siamo il punto di riferimento costante per i genitori (prima e durante il campus)
3. garantiamo la qualità delle location scelte e la preparazione degli staff di animatori ed educatori
4. ogni proposta può essere personalizzata ad hoc, con il massimo rapporto qualità prezzo.

**E' ancora attivo lo sconto sul costo di attivazione del servizio Campus, entro e non oltre il 28 febbraio!** Per info: [marketing@eudaimon.it](mailto:marketing@eudaimon.it)



**ATTIVE**  
ATTIVECOMEPRIMA ONLUS

# IEP: 1° evento pubblico

## Fare rete: la nuova strategia del welfare in azienda



# iep imprese e persone

[www.impreseepersone.org](http://www.impreseepersone.org)

Il workshop del Network IEP si è svolto a Milano, ospitato nella Sala Azionisti di Edison, mercoledì 30 gennaio.

Presenti i referenti delle aziende appartenenti alla rete (tra loro 3 Italia, Alitalia, Edison, Intesa Sanpaolo, KOS-Anni Azurri, Lavazza, Mediaset, Michelin, Mondelēz International, SEA, SKF, Telecom Italia, Webasto, Wind) per condividere best practice, raccontare i progetti interaziendali in atto e farsi portavoce delle istanze delle imprese che investono in welfare.

Per tre ore, relatori e pubblico hanno interagito portando alla luce molti spunti interessanti. Tra questi si evidenziano:

- **l'importanza di un aggiornamento**

**continuo delle proposte di welfare**, sottolinea **Annamaria Pintus, Responsabile Welfare in SEA**: per tenere alta l'attenzione dei dipendenti bisogna innovare e la rete IEP è un buon campo dove trovare proposte sempre nuove.

Aggiunge **Franca Maino, Direttrice Percorsi di Secondo Welfare**, quanto sia fondamentale controllare con survey e mo-

nitaggi la fruizione dei servizi scelti per verificare ciò che funziona e per trovare correzioni a ciò che può essere migliorato;

- **la spinta a rimuovere gli ostacoli fiscali e tributari al welfare**, evidenzia **Giorgio Colombo, Direttore del Personale Edison**, che il network ha come

obiettivo verso il nuovo Governo;

- **i benefici effettivi del welfare sui lavoratori** sono per **Massimo Angelini, direttore Public Relation Wind**, elementi fondamentali per aumentare la retention e diminuire l'assenteismo ed il turnover; secondo **Lucia Biraghi, Responsabile HR Nord-Ovest di Telecom Italia**, essi consentono alle persone di vivere meglio e di essere più produttive;

- **la possibilità di estendere il modello interaziendale IEP alle PMI**, su cui - assicura **Alberto Perfumo, AD di Eudaimon e coordinatore del Network** - si sta lavorando per fornire strumenti a chi, anche numericamente, rappresenta il tessuto aziendale in Italia.

Trova le interviste e le riprese live della giornata sul nostro canale Eudaimon!



## Tieni d'occhio l'8° edizione del Corso PEOPLE CARE

Il mondo del welfare evolve e acquisisce aree di competenza sempre nuove. Per questo Eudaimon, e il suo team di professionisti, lanciano l'edizione stagionale del *Corso People Care per la Formazione degli Specialisti del benessere in azienda*.

Ad aprile, si terranno a Milano le due giornate di approfondimenti su:

- Principi, contenuti e impostazioni del work-life balance
- Esperienze e progetti in azienda per casi pratici e testimonianze dal campo
- Aspetti economici e fiscali, finanziamenti
- Esempi di welfare interaziendale

Le ore di lezione saranno arricchite dalla visita al Mediacyber di Mediaset, la struttura di welfare più completa in Italia.

A breve riceverà la brochure informativa .. intanto lo segni in agenda!



# eudaimon®

Corso Garibaldi 15  
VERCELLI  
Tel. 0161 501692  
[www.eudaimon.it](http://www.eudaimon.it)