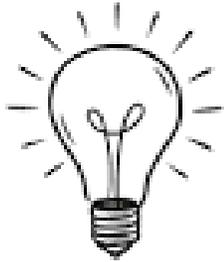


# Welfare aziendale e parità di genere...

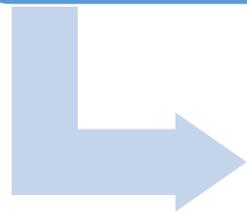


- Cosa posso dire di nuovo?
- Come posso far capire che il WA ha impatti positivi in generale?
- Il WA è semplice o complesso?
- Cosa c'entra la parità di genere con il welfare aziendale?

# Cronistoria per capire

Fondazione Consulenti per il Lavoro

- 2012-2013 – incontri di valutazione sul welfare aziendale



Italia Lavoro e ANPAL Servizi

- 2014/2015 - Master La Femme e Equipe 2020



Consulenza ed esperienza

- 2014/2022...:
  - Azioni sui clienti
  - Interazione con i lavoratori
  - Docenze
  - Costante formazione in molte aree distinte



Welfare Index PMI – Studi professionali

- 2017 – secondo class. (min. Poletti)
- 2018 – primo class. (Min. Poletti)
- 2019 – primo class. (Min Fraccaro)
- 2020 – secondo class. (Pres. CdM G. Conte)
- 2021 – welfare champion. (Min. Orlando)



Promozione del miglioramento e del benessere sui luoghi di lavoro

- Welfare nei contratti di Rete



# Cos'è il WA?

- È la soluzione migliore per stare in un equilibrio di bisogni differenti che portino al benessere;
- Quale benessere?
- Nasce da soluzioni organizzative in rapporto agli obiettivi dopo aver saputo vedere e accettare i problemi (le cose che non vanno);
- Con il WA si entra in casa dei lavoratori, nelle loro abitudini ed equilibri familiari.
- Con le soluzioni organizzative si entra o esce dalle case e dagli uffici: lo smart working va fatto SE e quando SERVE!

# Come si fa il Welfare Aziendale?

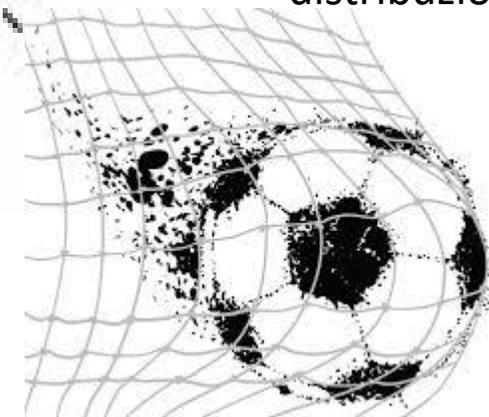


Programmazione per obiettivi: **TRAIETTORIA**

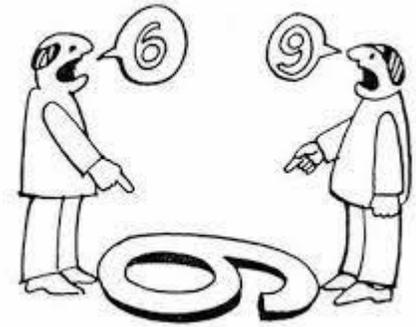
Comprendere, «pulire» e individuare gli obiettivi.

Si parte quasi sempre dalla richiesta «fammi risparmiare», per poi arrivare al miglioramento continuo, che comporta partecipazione e individuazione di problemi e soluzioni organizzative (flessibilità, formazione, scambio di mansioni, parità di condizioni/genere, orari, distribuzione, logistica)

...poi si agisce:  
si sperimenta,  
si misura,  
si migliora



# Il punto di vista



- Saper fare il meglio, con attenzione, negli equilibri di interessi diversi.
- Saper essere un punto di riferimento per i datori di lavoro, lavoratori & c.
- Fare... tanta esperienza, molti errori e sbavature, saper/dover comunicare, saper/dover comprendere difficoltà e punti di vista distanti e distinti, capire gli obiettivi, capire le difficoltà operative, scontrarsi con equilibri familiari, considerare economie, fungibilità e territori.
- Lavorare a 4 livelli sul macro (desiderata generali), meso (come fare?), micro (interventi operativi) e sul tempo (cronoprogramma).
- Offrire agli stakeholders il vantaggio di stare meglio.



benessere

Soddisfazione professionale ed economica; Conciliazione vita/lavoro; Serenità lavorativa; Attrattività; Bassa conflittualità; Minor turn over; Maggiore potere salariale; Costi inferiori; Minori sprechi.

vantaggi?

- Ambientali e produttivi
- leve fiscali
- Recupero sprechi e risparmi



Obiettivi di performance

- Individuali e/o collettivi
- Economici, qualitativi, temporali



Organizzazione ottimizzata

- Miglioramento della produttività
- Miglioramento dei processi

# Welfare aziendale vs. parità di genere. (quando si parla di)

Business, vantaggi, produttività, competitività,  
retribuzioni, esenzioni fiscali, premialità

Costi, difficoltà, problematiche, lamentele,  
limitazioni, difficoltà, differenze.

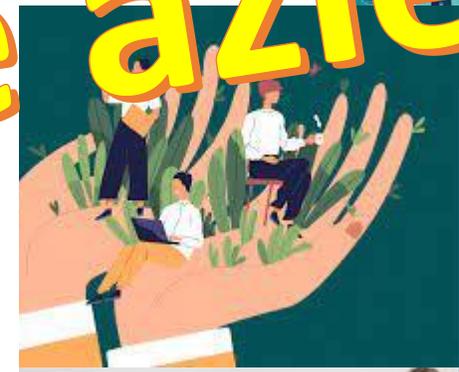
Stesse caratteristiche?  
Stesso approccio?  
Stesso peso?



1.000 € Impossibile previdenziale	1.000 € Flexible Benefits
Oneri Sociali, Irap, TFR <b>400 €</b>	Risparmio Aziendale <b>400 €</b>
Imposte + contributi c/dipendente <b>400 €</b>	Reddito in Welfare <b>1.000 €</b> +400 € per il dipendente!
Reddito netto <b>600 €</b> (1.000 - 400)	Costo Azienda: 1.000 € Cassa contributiva e Scalo: 0 €
Costo Azienda: 1.400 € Cassa contributiva e Scalo: 800 €	

**F**ringe  
**B**enefit  
**T**ax

**BENEFITS**



**BENEFIT**

COMMUNICATION SERVICE FUNCTION PAYMENT  
SATISFACTION STRATEGY FINANCE QUALITY OF SERVICE COST  
STRATEGY PROCESS SKILLS STRATEGY ASSESSMENT

SOFTWARE SERVICES EXPERTISE RELATIONSHIP SUPPLIER EXPERT  
BUSINESS EXPERTISE THIRD PARTY SECURITY

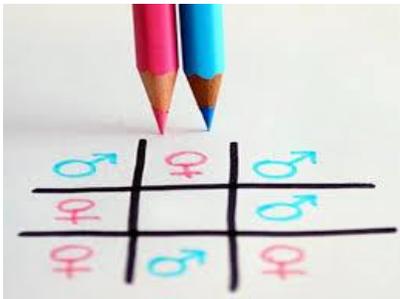
Welfare aziendale:  
l'importanza dell'assistenza sanitaria per i lavoratori





# Parità di genere

LE POLITICHE A SOSTEGNO  
DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE



CONSULTAZIONE PUBBLICA sulla PARITÀ di GENERE  
Fai sentire la tua voce, partecipa!



**..c'è poco da dire  
ma molto da fare!**

# Come diffondere il benessere aziendale?

- Vedere «oltre» (formazione, nuovi dipendenti, scambio generazionale, nuovi modelli di orario, politiche retributive premiali partecipate, nuove tecnologie) per essere regolari, competitivi, soddisfatti e longevi.
- Creare moltiplicatori e Diffondere la cultura dell'innovazione organizzativa e del miglioramento continuo nell'ambito della regolarità normativa.
- Collaborazioni interdisciplinari, cooperare, confrontarsi.

Col-laborare, con lungimiranza e benessere per tutti!

Grazie per la partecipazione.

