



Legalità e Cultura dell'Etica

Commissione Interdistrettuale dei Distretti italiani del Rotary 



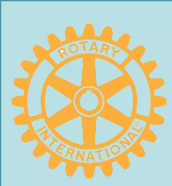
SERVIRE PER CAMBIARE VITE

TEMA DELL'ANNO 2021-2022 (XI EDIZIONE)

**Il lavoro costituzionalmente tutelato
come strumento di coesione e
sviluppo delle comunità e garanzia
di crescita futura e di benessere.
Vecchie e nuove formule, formazione,
sicurezza, inclusione e parità**



UN RINGRAZIAMENTO ALLA COMMISSIONE E AI MEMBRI CHE HANNO CURATO I CAPITOLI NELLA PRESENTAZIONE



TEMA DELL'ANNO 2021-2022 (XI EDIZIONE)
Il lavoro costituzionalmente tutelato come strumento di coesione e sviluppo delle comunità e garanzia di crescita futura e di benessere.
Vecchie e nuove formule, formazione, sicurezza, inclusione e parità.



DEFINIZIONE DI LAVORO

Il lavoro è l'energia fisica o intellettuale impiegata da una persona o per la produzione di un bene o di un servizio utile alla comunità, al suo benessere o al suo progresso in cambio di un compenso in denaro o in altri beni o per la sola espressione della propria personalità.

La **Costituzione italiana** dichiara che la Repubblica italiana è fondata sul lavoro e recita:

"La Repubblica italiana è fondata sul lavoro perché il suo popolo, al quale è affidata la sovranità del potere, è un popolo di lavoratori.

Questa affermazione è anche un richiamo ad un impegno. "

IL LAVORO NEL TEMPO

Il lavoro nell'antichità: nella cultura greca e romana il lavoro manuale era destinato ai ceti più bassi perché considerato un asservimento. Le attività che nobilitano l'essere umano erano considerate quelle intellettuali.

Il lavoro nel Medioevo: Il Cristianesimo rivaluta il lavoro. Lo giudica una attività necessaria ma inferiore. Quindi nel Medioevo il lavoro acquista dignità anche se lontano dall'assumere un ruolo centrale nel destino umano.

Il lavoro nel Rinascimento: Il Rinascimento esalta la creatività del lavoro. Il lavoro vale per i risultati che porta perché è fonte di virtù e di profitto.

Il lavoro nel Seicento: in questo secolo l'uomo, consapevole delle proprie capacità di trasformazione, acquista fiducia in se e nel suo lavoro, grazie al quale può costruirsi un futuro.

Il lavoro nel Settecento: nel '700, l'età di intuizioni illuminanti, tutte le arti «meccaniche» non sono più viste come abiette e degradanti.

Il lavoro nell'Ottocento: l'Ottocento vede il trionfo del lavoro umano, subordinando a se tutti gli altri concetti. Assurge, finalmente, alla dignità di concetto-chiave della visione del mondo e della vita.

Il lavoro oggi: oggi il lavoro è un diritto fondamentale e l'idea del lavoro come punizione, fatica e dolore si trasforma nella convinzione che esso è fonte di ricchezza, valore e libertà. Rivoluzione testimoniata in Italia dalla nostra Costituzione.

L'INIZIATIVA PRIVATA ECONOMICA E' LIBERA

Costituzione della Repubblica Italiana art.41

" La libertà di iniziativa economica è uno dei segni distintivi dello Stato democratico "

Lavoro individuale: è l'attività di coloro che organizzano autonomamente il proprio lavoro senza essere tenuti a rispettare un orario fisso, accordandosi su un compenso per la propria opera.

Lavoro di gruppo: le persone che hanno la stessa specializzazione o lo stesso fine produttivo si uniscono per una collaborazione dando vita ad una impresa cooperativa

L'impresa: è una attività economica organizzata esercitata in maniera professionale con il fine di produrre e di scambiare qualsiasi tipo di beni o di servizi.

- Impresa individuale (un solo proprietario)
- Impresa familiare
- Impresa personale societaria
- Impresa privata- pubblica (se uno dei proprietari è lo Stato o altra istituzione pubblica)
- Impresa commerciale-industriale di servizi

IL LAVORO DIPENDENTE

Lavoro dipendente: vede un lavoratore prestare la propria opera alle dipendenze di un **datore di lavoro**: questa è la forma più diffusa di attività lavorativa.

Questo tipo di lavoro è regolato da un **contratto** tra il lavoratore e l'impresa che offre una retribuzione in cambio di lavoro fisico o intellettuale.

Il lavoratore è una **persona** e come tale ha diritto ad essere protetto e auto-protegersi

L'assunzione del lavoratore **a tempo indeterminato** dovrebbe rappresentare la normalità

Le forme di lavoro **a tempo determinato** sono giustificate solo per iniziative non durature o per circostanze eccezionali.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Retribuzione

ci sono due tipi di retribuzione:

- Stipendio per impiegati
- Salario per gli operai

Retribuzione a cottimo (diffusa tra i braccianti)

Fa riferimento alla quantità di prodotto realizzato nell'unità di tempo (il giorno lavorativo) 8 ore.

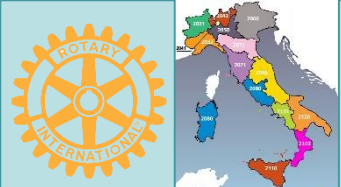
Retribuzione a provvigione (tipica del settore commerciale)

è composta da paga base garantita più un premio in denaro per ogni affare concluso dal lavoratore.

La Retribuzione normalmente non è solo composta dalla busta paga, ad essa si aggiunge sono:

- gli scatti di anzianità
- La 13° mensilità
- Premi di produzione
- Le indennità connesse al rischio o ai turni
- Assegni familiari

E' anche un diritto del lavoratore, all'età prevista dalla legge, andare in pensione percependo ciò che è stato accantonato nel corso degli anni di servizio



GLOSSARIO DEI LAVORI

Agricoltore: persona impiegata nel settore agricolo, specializzato nella coltivazione di frutta, verdura, cereali e altre piante in base alle caratteristiche del terreno e del clima.

Lavoro alla catena di montaggio: operaio che presta la sua opera presso un sistema di produzione che attraverso un nastro trasportatore realizza un processo di assemblaggio utilizzato nelle moderne industrie.

Commerciante è una persona fisica o giuridica che esercita per professione abituale l'acquisto di prodotti di consumo e la rivendita ai consumatori degli stessi per ricavarne un profitto.

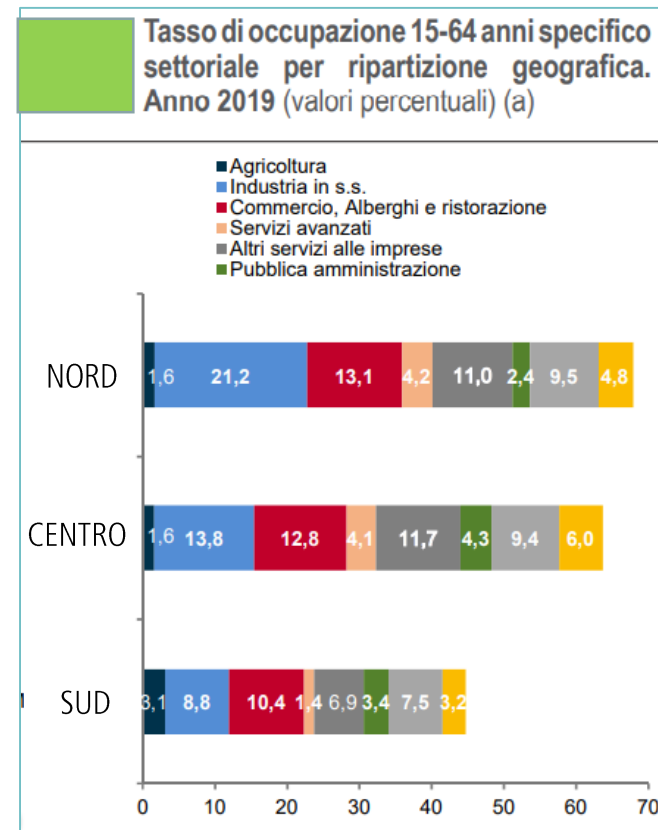
Lavoro e-commerce: attività legata a transazioni commerciali condotte su internet ossia che ha lo scopo di vendere online beni o servizi su sito web.

Lavoro di ricerca scientifica: attività condotta da scienziati, ricercatori o studiosi avente lo scopo di scoprire, interpretare o revisionare fatti, eventi per poi trascriverli e codificarli.

Libera professione: lavoratore che svolge un'attività economica a favore di terzi volta alla prestazione di servizi mediante lavoro intellettuale.

Lavoro digitale: attività connotata da un insieme di competenze che consentono di individuare, valutare, utilizzare, condividere, creare contenuti utilizzando tecnologie informatiche e internet. Tecnologie in costante evoluzione richiedono aggiornamenti continui di conoscenze.

Smart working: l'evoluzione digitale da la possibilità di operare lontano dal posto di lavoro per alcune categorie.



GLOSSARIO. Riferimenti normativi (1)

Costituzione - Principi fondamentali

Art. 1 – L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro.

La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione

Art. 4 – La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendono effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

Parte I Titolo III

Art. 35 – La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro. Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero.

Art. 36 - Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.

Art. 37 - La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato. La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

Art. 38 – inabili al lavoro, garanzie per infortuni, malattie, invalidità.

Art. 39 – libertà sindacale

Art. 40 – diritto di sciopero

Art. 41 - L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali.

GLOSSARIO. Riferimenti normativi (2)

Art. 2060 Codice Civile - Del lavoro.

Il lavoro è tutelato in tutte le sue forme organizzative ed esecutive, intellettuali, tecniche e manuali

IMPRESA

In generale → Libro V, Titolo II, Capo I, Sezione I Codice civile = Dell'imprenditore

Art. 2082. Imprenditore. È imprenditore chi esercita professionalmente una attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni e servizi.

Articoli successivi → Condizioni per l'esercizio dell'impresa

Impresa familiare → artt. 230 bis – 230 ter Codice civile

Impresa commerciale → artt. 2188 ss Codice civile

Società → Libro V, titolo V → artt. 2247 e successivi

LAVORO SUBORDINATO

Art. 2094 → è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

Disciplina più specifica → Artt. 2104 – 2110 Codice civile

GLOSSARIO. Riferimenti normativi (3)

L'orario di lavoro subordinato oggi

Art. 3 D.L. 66/2003 LE 40 ORE SETTIMANALI

La legge fissa in 40h settimanali l'orario ordinario(di norma 8h/giorno per 5 giorni la settimana). Non vi è compreso il lavoro straordinario o supplementare

Tre tipologie di **rapporto subordinato** consentono di lavorare da casa: lavoro a domicilio, telelavoro e lavoro agile.

DEROGHE - LE FONTI

CCNL: i Contratti Collettivi possono stabilire una durata diversa ad esempio

- 40 / 38 / 36 ore a settimana
- Max 48h/settimana compreso straordinario con limitazioni temporali e speciali previsioni

CONTRATTO INDIVIDUALE: nel rispetto del CCNL prevede durata orario di lavoro e giorni della settimana ed eventuale Part time verticale / orizzontale

ACCORDI: casi ed eventi eccezionali

DEROGHE: QUALCHE ESEMPIO

- lavoratori agricoli
- attività che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia,
- giornalisti,
- dirigenti e personale direttivo,
- manodopera familiare
- rapporti di lavoro a domicilio e telelavoro.

GLOSSARIO. Riferimenti normativi (4)

RETRIBUZIONE

Art. 36 Costituzione.

Art. 2099 Cod. Civile. = **Retribuzione** → determinata dai contratti collettivi, in subordine dall'accordo tra le parti (contratto individuale di lavoro) e, in mancanza, dal giudice.

Fonti contrattuali:

- Accordi interconfederali
- Contratti collettivi nazionali di categoria
- Contratti collettivi di secondo livello (territoriali o aziendali)
- Contratto individuale

Retribuzione a cottimo → artt. 2100-2101 c.c.

Retribuzione a provvigione → citata nell'art. 2099 ("Il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte [...] con provvigione") + disciplina negli accordi collettivi.

Retribuzione composta anche da:

- **Tredicesima**: rappresenta uno degli obblighi cui è sottoposto il datore di lavoro e uno dei diritti del lavoratore dipendente, sia del settore privato che del pubblico. Il diritto alla tredicesima è stato introdotto a regime nel nostro ordinamento a partire dal DPR n. 1070/1960. La disciplina specifica è contenuta nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato;
- **Scatti di anzianità**: l'ammontare e la decorrenza degli scatti di anzianità è disciplinata dai singoli contratti collettivi;
- **Premi di produzione**: l'ammontare di essi e i criteri per il loro calcolo variano da azienda ad azienda. Di regola essi vengono pattuiti nell'ambito di ciascuna singola realtà aziendale grazie all'intervento della contrattazione aziendale.
- **Assegni familiari**: D.L. n.69/1988; DPR n. 797/1955

WELFARE AZIENDALE

L'apertura nei confronti di nuove modalità di lavoro, che aumentino la produttività sia di lavoratori che di aziende, va di pari passo con la diffusione, nel nostro Paese, di **piani welfare aziendali**.

Con l'espressione **welfare aziendale** si intende il complesso delle erogazioni e prestazioni che un'azienda riconosce ai propri dipendenti con lo scopo di migliorare la vita privata e lavorativa. Con misure di questo tipo si cerca di incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia attraverso modalità **"alternative"** alla **retribuzione**. I servizi di welfare sono disciplinati principalmente dal TUIR (Testo unico delle imposte sui redditi, artt. 12, 49, 50, 51, 52, 100) che prevede la detassazione totale dei servizi stessi (che hanno, perciò, un valore maggiore rispetto al corrispettivo monetario che verrebbe tassato e il potere di acquisto per i lavoratori aumenta) e la possibilità di ampliare i benefici anche ai familiari.

L'aumento di politiche di questo tipo ha subito un balzo in avanti a partire soprattutto dalla Legge di stabilità del 2016 e a quella di bilancio del 2017, che hanno introdotto la possibilità di convertire parte o tutto il premio di produzione in beni e servizi welfare entro certi limiti.

GLOSSARIO. La pensione a che età, oggi.

La Costituzione (art. 38 c. 2) riconosce ai lavoratori il diritto di disporre di mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, o di disoccupazione involontaria

La Previdenza

L'attuale sistema pensionistico si fonda essenzialmente su due pilastri

- previdenza obbligatoria - garantire la rendita pensionistica principale in proporzione ai contributi versati
- previdenza volontaria integrativa - destinata ad assicurare il mantenimento del livello economico raggiunto nell'ultimo periodo di lavoro.

L'accesso alla Pensione

Le modalità variano a seconda della tipologia di lavoro e della forma di previdenza cui si è iscritti. I lavoratori dipendenti comuni sono iscritti all'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO) gestita dall'INPS.

La Pensione di vecchiaia

Il diritto alla pensione di vecchiaia è riconosciuto, in via generale quando:

- sono trascorsi **20 anni dall'inizio dell'assicurazione** e
- versati o accreditati in favore dell'assicurato almeno **20 anni di contribuzione** (pari a 1040 settimane)
- **Requisito anagrafico** --->

---> Compimento dell'età (diversa per uomini e donne)			
Decorrenza/Riforme	Requisito		
	Uomini	Donne	
2017	66 anni e 7 mesi	65 anni e 7 mesi	
2018	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi	
2019-2020	67 anni	67 anni	

---> Alcune eccezioni

- Raggiungimento età pensionabile prevista dalla normativa in vigore alla data del 31.12.2011 (65 anni uomini e 60 anni donne)
- non vedenti – a 55 anni gli uomini e a 50 donne
- invalidi - invalidità pari o superiore all'80% - limiti di età 60 anni per gli uomini e 55 per le donne.;
- addetti ad attività usuranti max 5 anni prima limiti età
- le "finestre" e le previsioni normative (vd. per es. legge bilancio per 2021)

Pensioni 2021 Pensione con quota 100 e pensione anticipata

E' data la possibilità di ritirarsi con 62 anni e 38 anni di contributi con finestra mobile

Si può andare in pensione anticipata con 42 anni per gli uomini e 41 per le donne e 10 mesi di contributi indipendentemente dalla età anagrafica. Sempre con differimento primo rateo

GLOSSARIO. Modelli lavorativi

Jobs Act

Il **Jobs Act** è un insieme di decreti, emanati tra il 2014 e il 2016, allo scopo di riformare, da più punti di vista, la disciplina del rapporto di lavoro.

Come si evince dall'apposito sito del **Jobs Act**, tra i punti principali caratterizzanti la riforma troviamo la "flessibilità", concetto che si concretizza nella possibilità di predisporre orari lavorativi meno rigidi, telelavoro, possibilità di fruire di congedi parentali, al fine di trovare un punto di equilibrio tra esigenze personali dei lavoratori ed esigenze produttive delle imprese.

Telelavoro

Il **telelavoro** è disciplinato da un'apposita normativa, sia per il settore pubblico (D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70) che per quello privato (accordo Interconfederale del 09 giugno 2004), che può essere integrata dai contratti nazionali dei vari settori. Le agevolazioni sono molteplici per le aziende: per esempio la normativa prevede uno stanziamento di una quota del Fondo per le politiche della famiglia alle imprese che agevolano i propri dipendenti da un punto di vista di flessibilità oraria ed organizzativa (Art. 9 co. 1 lettera a) legge n. 53/2000 e art. 22 co. 5 lettera a) legge n. 183/2011); inoltre, i dipendenti impegnati nel telelavoro possono essere esclusi dal computo dei limiti numerici previsti per l'applicazione di particolari normative (Art. 23 Dlgs. n. 80/2015).

Smart-working

Il termine inglese **"smart"** si riferisce all'obiettivo: migliorare la produttività del lavoratore grazie alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro. La normativa che disciplina lo **smart-working** è molto più recente rispetto a quella che regola il Telelavoro: la principale legge in materia è la n.81 del 2017, con il capo II dedicato appositamente al Lavoro agile.

L'art. 1 prevede che la *"la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva."*

Co-working

Co-working significa letteralmente "lavoro condiviso" ed è un modello lavorativo sfruttato soprattutto da liberi professionisti, che prevede la condivisione di un ambiente lavorativo che offre alle persone la possibilità di interagire con altri lavoratori. Il co-working si svolge, normalmente, in luoghi appositamente creati e condivisi da professionisti e imprenditori che generalmente non fanno parte della stessa azienda o organizzazione: così, è possibile lavorare in modo indipendente, ma potendosi confrontare con altri. Oltre agli aspetti appena evidenziati, il co-working porta ad altri vantaggi, quali la divisione delle spese e la condivisione dei materiali. Il co-working è approdato in Italia a Milano nel 2018.

INQUADRAMENTO, TUTELA E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Inquadramento

La classificazione dei lavoratori secondo il ruolo che svolgono nell'azienda si chiama inquadramento.

I lavoratori subordinati si distinguono in:

- **Operai:** *prestatore d'opera ossia svolge un'attività manuale all'interno dell'azienda.*
 - **Impiegati:** *è un collaboratore diretto dell'imprenditore con funzioni e compiti concettuali.*
 - **Quadri:** *collaboratore che svolge funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo aziendale.*
 - **Dirigenti:** *lavoratore dipendente pubblico o privato che fa parte della direzione di una azienda in ragione delle sue competenze professionali, che attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa. Il termine viene utilizzato come sinonimo di manager.*
- Consapevolezza di tutti è anche **conoscere e rispettare le norme di sicurezza** per prevenire le malattie e gli incidenti sul lavoro.

Tutti devono prestare la loro opera in luoghi e in situazioni di sicurezza.

- Esistono tuttora aziende irregolari, soprattutto nel settore edilizio, **che non adottano alcuna precauzione.**
- Arruolamento di persone (immigrati) **privi di qualsiasi precauzione e formazione** professionale
- Aziende che considerano **dispendioso investire** nei sistemi di sicurezza e loro manutenzione
- **Poca prudenza** da parte dei lavoratori anche per scarsa conoscenza delle leggi

L'Italia è il Paese dove si muore di più sul lavoro: il doppio della Francia e il 30% in più della Germania e Spagna.

SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 2087 Cod. Civile - Tutela delle condizioni di lavoro. L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Legge 81/08 Testo Unico sulla sicurezza: ha riordinato in un unico testo normativo la pluralità di norme e indicazioni in materia di sicurezza sul lavoro, nel rispetto delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali. Si applica, come specificato [dall'art. 3](#), a tutti i settori di attività, pubblici e privati e a tutte le tipologie di rischio.

In particolare, è da prendere in considerazione la [sezione II, Capo III, Titolo I del Testo Unico](#), relativa alla valutazione dei rischi.

In generale, [l'art. 15, c. 1](#) stabilisce che, tra le misure generali di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, rientri **la valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza**, che deve essere compiuta necessariamente dal datore di lavoro ([ex art. 17](#)), a seguito della quale dovrà redigere un documento, il **DVR**. A questa valutazione è dedicata, appunto, un'apposita sezione del [Testo Unico](#).

La suddetta valutazione deve avere ad oggetto tutti i rischi per la sicurezza e salute dei lavoratori, compresi, [ex art. 28](#), *"quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato"*. Infatti, il datore di lavoro, guardando alla formula di chiusura dell'art. 2087 c.c., deve farsi garante della salute genere psico-fisica dei propri lavoratori. Il [comma 2 dell'art. 28](#) elenca in modo molto dettagliato il contenuto del DVR che deve essere predisposto dal datore di lavoro all'esito della sua attività di valutazione.

Per quanto riguarda, nello specifico, i rischi collegati allo stress lavoro-correlato, essi sono divenuti oggetto della valutazione di cui [all'art. 28 a seguito dell'Accordo Europeo sullo stress sul lavoro, dell'8 ottobre 2004](#). Recepito nel nostro ordinamento nel 2008, con un accordo interconfederale firmato da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori.



TEMA DELL'ANNO 2021-2022 (XI EDIZIONE)
Il lavoro costituzionalmente tutelato come strumento di coesione e sviluppo delle comunità e garanzia di crescita futura e di benessere.
Vecchie e nuove formule, formazione, sicurezza, inclusione e parità.



SICUREZZA SUL LAVORO NELLA COMUNITA' EUROPEA

Il **Quadro strategico** in materia di **Salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027** della **Commissione europea** definisce le priorità e le azioni chiave per migliorare **la salute** e **la sicurezza dei lavoratori**, affrontando i rapidi cambiamenti che si stanno verificando nell'economia, nell'evoluzione demografica e nei modelli di lavoro.

Priorità strategiche

Il quadro strategico adotta un approccio tripartito — coinvolgendo le istituzioni dell'UE, gli Stati membri, le parti sociali e altre parti interessate — e si concentra su tre priorità chiave:

- anticipare e gestire il cambiamento nel contesto della transizione verde, digitale e demografica;
- migliorare la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali e adoperarsi per raggiungere un approccio «Visione Zero» rispetto alla mortalità connessa al lavoro;
- aumentare la preparazione per rispondere alle crisi sanitarie attuali e future.

Comunicato stampa | 28 giugno 2021 | Bruxelles

Sicurezza e salute sul lavoro in un mondo del lavoro in evoluzione

La pandemia di COVID-19 ha dimostrato quanto la salute e la sicurezza sul lavoro siano fondamentali per proteggere la salute dei lavoratori, per il funzionamento della nostra società e per la continuità di attività economiche e sociali critiche. In questo contesto, oggi la Commissione rinnova il proprio impegno ad aggiornare le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro adottando il **quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2021-2027**, che definisce le azioni chiave necessarie per migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori nei prossimi anni.

SOSTENIBILITÀ D'IMPRESA

intesa come:

- **sostenibilità ambientale** = garantire la disponibilità e la qualità delle risorse naturali;
- **sostenibilità sociale** = garantire qualità della vita, sicurezza e servizi per i cittadini;
- **sostenibilità economica** = garantire efficienza economica e reddito per le imprese.

La **Sostenibilità** è il fine a cui tendere, l'obiettivo da raggiungere: l'equilibrio tra le **tre dimensioni (economica, sociale ed ambientale)** che permette ad un'azienda di essere al di sotto o al pari della soglia di sostenibilità del pianeta (ovvero il limite che permette la salvaguardia del pianeta).

Prima definizione di **sviluppo sostenibile**: documento, firmato nel 1980 da IUCN, UNEP e WWF e intitolato *World conservation strategy of the living natural resources for a sustainable development*. Lo sviluppo viene considerato sostenibile se tiene conto degli effetti sociali e ambientali, oltre che quelli meramente economici, delle risorse esistenti e dei vantaggi e svantaggi di qualsiasi risposta alternativa in una prospettiva di breve e lungo periodo. La definizione più nota: **Commissione mondiale per l'ambiente e lo sviluppo** (c.d. Commissione Brundtland), è sostenibile *"lo sviluppo economico e sociale che soddisfa i bisogni dell'attuale generazione senza compromettere la capacità di quelle future di rispondere ai propri"*.

Impresa sostenibile

quando produce rispettando **l'ambiente** (quindi, per esempio, abbattendo le emissioni di anidride carbonica, utilizzando materiali riciclabili, ecc.) e **le comunità locali** (tutelando i diritti dei cittadini che risiedono nel luogo di produzione).

Infine, è ovviamente necessario **l'equilibrio finanziario**, dato che un'impresa deve essere in grado di produrre utili da investire nell'attività stessa: **unendo questi tre elementi, un'azienda diventa non solo sostenibile, ma anche competitiva sul mercato di riferimento.**





Vecchie e nuove formule, formazione, sicurezza, inclusione e parità.

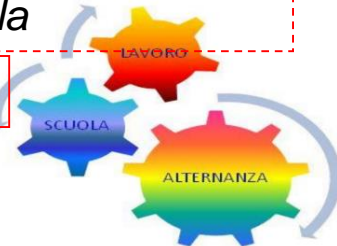


SCUOLA → **ISTRUZIONE
+
FORMAZIONE** → **CRESCITA
PERSONALE E PROFESSIONALE
DELLA PERSONA**



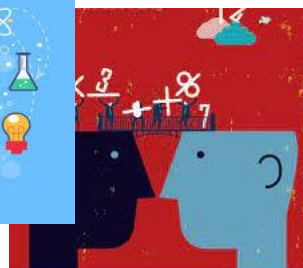
E' una **opportunità** didattica
innovativa, che aiuta a testare
sul campo le **competenze**
acquisite a scuola  

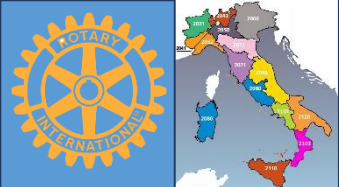
OPPORTUNITA'



scientifiche
tecniche

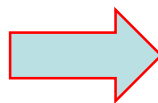
umanistiche
linguistiche





LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Formazione professionale



vantaggi per il lavoratore
vantaggi per l'azienda
vantaggi per la società



I **corsi di formazione professionale** sono ideali se si ha voglia di iniziare subito a lavorare o se si ha intenzione di svolgere una determinata attività che richiede una discreta esperienza.



Avere **una formazione professionale** adeguata è fondamentale per riuscire ad inserirsi nel miglior modo possibile nel mondo del lavoro.



Formazione continua per chi vuole migliorare le proprie competenze o riqualificarsi per un nuovo inserimento;





Legalità e Cultura dell'Etica

Commissione Interdistrettuale dei Distretti italiani del Rotary

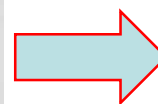
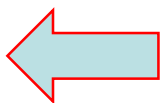
TEMA DELL'ANNO 2021-2022 (XI EDIZIONE)

Il lavoro costituzionalmente tutelato come strumento di coesione e sviluppo delle comunità e garanzia di crescita futura e di benessere.

Vecchie e nuove formule, formazione, sicurezza, inclusione e parità.

**SERVIRE PER CAMBIARE VITE**

FORMAZIONE SUL POSTO DI LAVORO, A DISTANZA E PERMANENTE
training on the job, @learning e learning by doing



"training on the job" o **"formazione sul posto di lavoro"** è un metodo formativo che consente di favorire l'inserimento in azienda del lavoratore e gli permette di apprendere bene le mansioni assegnategli.



"@learning" o "formazione a distanza" sono percorsi di formazione attraverso attività di relazione, interazione, multimedialità e interattività mediati dalla tecnologia.

"learning by doing" o **"formazione permanente sul campo"** combina il fare meccanico con la logica del pensiero, con la consapevolezza e con la comprensione delle azioni.





DEFINIZIONE DI INCLUSIONE E PARITÀ DI GENERE

L'uguaglianza di genere o parità tra i sessi è una condizione nella quale le persone ricevono dalla legge e dalla vita sociale uguali opportunità indipendentemente dal genere.

La **Costituzione italiana** dispone:

Art. 3 - *“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.”*

Art. 51 - *“A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini. La legge può, per l'ammissione ai pubblici uffici e alle cariche elettive, parificare ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica.”*



PARITÀ DI GENERE: PARITÀ GIURIDICA E PARITÀ CONCRETA O DI FATTO

Nella storia il cammino delle donne per conquistare la parità con gli uomini è lungo e pieno di ostacoli.

L'emancipazione femminile è passata attraverso varie tappe conquistate contro una cultura che voleva la donna angelo del focolare che alleva i figli senza riconoscerne la dignità.

Nel tempo e ancor oggi la donna è spesso considerata anche possesso dell'uomo del quale fin dall'adolescenza in famiglia, nella scuola, nella società, nel mondo del lavoro, viene considerata sottomessa all'uomo.

In Italia e nel mondo: il suffragio universale e i diritti civili alle donne sino a pochi anni fa non venivano riconosciuti nella loro totalità. Varie tappe negli ultimi cinquant'anni in Italia hanno accelerati il riconoscimento dei diritti della parità di genere in tutti i campi.



IL LAVORO DELLA DONNA IN ITALIA E IN EUROPA

La **Costituzione italiana** dispone:

Art. 37 - *“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l’adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione...”*

L’occupazione della donna nel lavoro è sia in Italia che in Europa e nel mondo proporzionalmente inferiore a quella dell’uomo. I problemi riguardano l’accesso al lavoro. Per le donne si verifica sia nei posti meno qualificati sia per l’accesso alla carriera di vertice. In Italia la percentuale di donne occupate nel lavoro è inferiore al 9%. La retribuzione a parità di mansione e di carica è inferiore a quella dell’uomo e a tutt’oggi nemmeno l’Europa è riuscita legislativamente a eliminare questo divario (in particolare vedi D. Lgs. n. 151/2001 Tutela della maternità sul lavoro).





TEMA DELL'ANNO 2021-2022 (XI EDIZIONE)
Il lavoro costituzionalmente tutelato come strumento di coesione e sviluppo delle comunità e garanzia di crescita futura e di benessere. Vecchie e nuove formule, formazione, sicurezza, inclusione e parità.



LA VIOLENZA DI GENERE

La violenza contro la donna si configura come violenza fisica, psicologica e tipicamente sessuale. Si attua con forme di persecuzione come lo stalking, lo stupro, fino al femminicidio. Si consuma a cominciare in maniera silenziosa e subdola nella famiglia, nella scuola tra ragazzi, nel mondo del lavoro, nella società in genere.

L'importanza dell'educazione al rispetto e alla dignità delle donne si realizza coinvolgendo i ragazzi e i giovani in un programma di specifica educazione nelle scuole che va a riempire i vuoti educativi della famiglia.

Nella **Convenzione di Istanbul del 2005** sono stati posti vari principi per superare la violenza di genere nel mondo e 193 paesi dell'ONU hanno fissato nel 2030 l'obiettivo di superamento di questo divario.

Nel **settembre 2021** durante il forum Ambrosetti in tema di Economia (tenutosi in Italia sul lago di Como) sono stati fissati 10 punti per realizzare una definitiva e concreta parità di retribuzione delle donne.



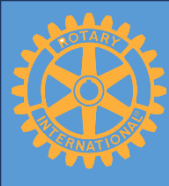


GENDER PAY GAP

IL GIUSTO COMPENSO UOMO - DONNA E LA RAPPRESENTANZA SINDACALE



Tra uomini e donne la corsa non é alla pari



GENDER PAY GAP

IL GIUSTO COMPENSO UOMO - DONNA E LA RAPPRESENTANZA SINDACALE

Un gap che si consolida con la laurea e il primo lavoro

STIPENDIO A 1 ANNI DALLA LAUREA TRIENNALE
le ragazze guadagnano il 17,3% in meno rispetto
ai ragazzi


€ 1.022


€ 1.236

STIPENDIO A 5 ANNI DALLA LAUREA TRIENNALE
le ragazze guadagnano il 13,9% in meno rispetto
ai ragazzi

€ 1.287

€ 1.494



GENDER GAP ADJUSTET

Differenza retributiva calcolata sulla base delle ore lavorate mensilmente
(La percentuale indica quanto in meno venga retribuita la donna)

Italia

Differenza pari al 23,7 %

Europa

Differenza pari al 29,6 %

Differenze retributive per settori e ruoli in Italia

Azienda pubblica	2%
Azienda Privata	17,7%
Impiegati	6,4%
Dirigenti	27,3%
Laureati	18%



TEMA DELL'ANNO 2021-2022 (XI EDIZIONE)
Il lavoro costituzionalmente tutelato come strumento di coesione e sviluppo delle comunità e garanzia di crescita futura e di benessere.
Vecchie e nuove formule, formazione, sicurezza, inclusione e parità.



DISOCCUPAZIONE ED INDIPENDENZA ECONOMICA

In Italia di media lavora il 50,1 % delle donne tra i 15 ed i 64 anni di età

Al Sud il tasso di occupazione femminile é pari al 33%

Al Centro é pari al 57%

Al Nord é pari al 64%

Il Gender Gap della disoccupazione in Italia é pari al 43,7%

Contro una media europea del 39,6%

LE DONNE GODONO DI UNA MINORE AUTONOMIA FINANZIARIA

MODELLI E CAUSE DI SCELTA OCCUPAZIONALE

Le donne sono più istruite, ma la maggior istruzione non riesce a compensare una serie di fattori a loro sfavore. In particolare **tendono a fare meno carriera** e soffrono ancora di una distribuzione meno favorevole rispetto ai mestieri e ai settori con le retribuzioni più alte. **Sono meno presenti nel mondo della finanza, fra manager, scienziati ed esperti informatici.**

Consapevoli delle conseguenze che ciò comporterà **scelgono lavori più adatti allo stereotipo femminile** (dall'insegnante alla parrucchiera, dalla cassiera alla segretaria) caratterizzati da retribuzione bassa e scarsa prospettiva di carriera, ma più compatibili con la gestione delle responsabilità familiari. Magari perché garantiscono vicinanza a casa, orari di routine, possibilità di part time o di interruzione del lavoro e assenza di trasferte. Tutto ciò che permette insomma di tenere assieme professione e famiglia.

GENDER PAY GAP

POSSIBILI CAUSE

- La bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro
- La minore presenza delle donne nei comparti a più alta specializzazione scientifica e tecnologica
- Il maggiore addensamento femminile, al contrario, nei settori più poveri e meno remunerativi
- La maggiore presenza femminile nel lavoro a tempo parziale
- Il minore orario di lavoro annuo prestato a parità di mansione
- L'influenza del fattore "maternità" e lavoro di cura



TEMA DELL'ANNO 2021-2022 (XI EDIZIONE)
Il lavoro costituzionalmente tutelato come strumento di coesione e sviluppo delle comunità e garanzia di crescita futura e di benessere.
Vecchie e nuove formule, formazione, sicurezza, inclusione e parità.



GENDER PAY GAP

IL RUOLO DEI SINDACATI NELLA TUTELA DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO

- Scarso interesse per il superamento contrattuale delle differenze salariali
- Attività di difesa del ruolo di donna lavoratrice e donna „casalinga“
- Maggiore attività di controllo sul rispetto delle norme sulle pari opportunità
- Potenziare il ruolo del Consigliere di Parità
- Distinguere tra discrezionalità e discriminazione
- Tutela del minimo salariale, maternità e congedi parentali
- Potenziamento dei servizi di welfare (asili nido, servizi per lo sport, tutela degli anziani)

PARLIAMO DI BENESSERE SUL LAVORO 1

Il tema del **benessere sul lavoro** viene spesso confuso, o assorbito, da quello della sicurezza sul luogo di lavoro, ma questa associazione non è del tutto corretta.

Mentre la sicurezza si occupa di rendere l'ambiente di lavoro privo di rischi, o di ridurli al minimo seguendo le normative ed utilizzando i prescritti dispositivi, il benessere sul lavoro abbraccia ambiti più ampi.

Retribuzione, possibilità di carriera, stabilità dell'azienda, relazioni umane, gestione dello stress, welfare aziendale, sono tutti elementi centrali per un lavoratore, capaci di influenzare il benessere psico-fisico, e quindi la produttività all'interno dell'azienda.

Non basta, quindi, avere un buon stipendio, se le condizioni di lavoro non favoriscono un livello di benessere sufficiente per vivere con serenità le ore trascorse in azienda, che rappresentano una quota importante della vita di un lavoratore.

Il miglioramento che opera a più livelli è:

- **Sicurezza:** le persone sentono di essere valorizzate professionalmente.
- **Appartenenza:** ogni persona percepisce di far parte di un gruppo coeso e affiatato.
- **Autostima:** si trae forza dal riconoscimento dei risultati propri e del team.
- **Autorealizzazione:** il riconoscimento si consolida nel lavoratore "completandolo" come professionista e persona

BENESSERE SUL LAVORO 2

cos'è un ambiente di lavoro eccellente

Un ambiente di lavoro eccellente si basa essenzialmente su due punti di vista, quello del collaboratore e quello del manager.

Per il primo, conta soprattutto la **Fiducia**, mentre per il secondo contano i **Risultati**.

Non si tratta, quindi, solo di salari e benefit – che pure sono importanti – ciò che aumenta il livello di benessere sul lavoro è la capacità dell'azienda di creare un ambiente in cui gli attori coinvolti riescono a fare squadra per raggiungere obiettivi che fanno crescere tutti.

Le buone pratiche volte a migliorare la promozione del benessere sul luogo di lavoro:

- **Analisi di clima organizzativo** per migliorare la **motivazione** e la **soddisfazione**
- **Focus Group o CircleTime Group** per favorire la **collaborazione** e la **positiva gestione dei conflitti** sul posto di lavoro
- **Formazione alla cultura del benessere e soft skills** utili nel lavoro quotidiano
- **Sportello di ascolto** per tutti i dipendenti in merito a diverse problematiche di natura privata o relative alla vita lavorativa

Quando il lavoratori possono agire in un contesto positivo e incoraggiante, riescono a gestire incarichi anche complessi, senza che questo incida sulla loro motivazione.

BENESSERE SUL LAVORO 3

Qualità della vita

“la qualità della vita sul lavoro è composta da una combinazione variabile di ambiente lavorativo, apprezzamento ed emozioni”.

I componenti della qualità della vita sul lavoro, suddivisi in tre gruppi:

- **Ambiente:** luogo di lavoro, equilibrio tra vita personale e lavorativa, consapevolezza delle mansioni;
- **Apprezzamento:** rapporto con il management e con la gestione delle competenze. Un manager distante dal proprio personale non favorisce il benessere sul lavoro.
- **Emozioni:** considerare il luogo di lavoro ed il proprio ruolo in azienda come stimolante favorisce i rapporti tra dipendenti e migliora l'ambiente.

Occorre inoltre attenzionare:

- **Il clima organizzativo** (clima aziendale): l'atmosfera che circonda l'azienda, il livello di motivazione, il senso di appartenenza e di impegno che si riscontrano tra i dipendenti è importante per l'impatto sulle performance lavorative e sulle relazioni tra i colleghi.
- **L'ambiente lavorativo:** oltre a essere luogo di produzione deve essere anche di benessere, attenzione ai tre aspetti fondamentali che non possono essere trascurati: privacy, controllo ambientale e personalizzazione degli spazi.
- **La motivazione aziendale:** la felicità dei propri dipendenti è oggi per le Aziende una **priorità strategica** in grado di realizzare maggiore **produttività** e **miglior rendimento economico**

La felicità in azienda diventa quindi un prezioso alleato anche nella prevenzione e gestione dello stress.

BENESSERE SUL LAVORO 4

il ruolo del welfare e dei benefit

A favorire un giudizio positivo sulla qualità della vita sul luogo di lavoro contribuisce sensibilmente la presenza, in azienda, di benefit e di piani di welfare ben strutturati.

Un altro elemento che sembra possa fare la felicità del lavoratore è la legge che regola l'orario di lavoro. Infatti, non è permesso lavorare più di 9 ore al giorno o 45 ore alla settimana, si lavora quattro giorni a settimana ed i restanti di è liberi di dedicarli ai propri interessi, alla famiglia ecc. E' questo già un modello Olandese

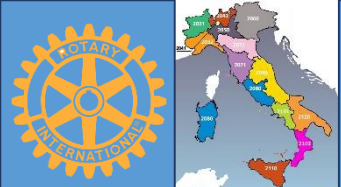
Perchè i benefit aziendali sono così importanti?

La risorsa principale di un'azienda sono i suoi dipendenti.

Garantire una vita tranquilla all'interno del contesto aziendale può rappresentare, per un dipendente, la chiave di volta per la sua permanenza sul posto di lavoro. In questa categoria trovano posto i fringe benefit: beni accessori alla retribuzione, concessi dal datore di lavoro con l'obiettivo di incentivare da una parte la produttività, dall'altra il benessere sul posto di lavoro e che, fino a una certa somma non vengono tassati,

Le tre ragioni dei benefit: Fidelizzare – Avvicinarsi – Offrire

Ovviamente, ci sono benefici anche per le aziende, che vedono aumentare le produttività, ridurre l'assenteismo; si crea, inoltre, un clima positivo e collaborativo e questo si riflette sulla capacità dell'impresa di attrarre nuovi lavoratori.



WORK-LIFE BALANCE= EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA

Le tre parole inglesi stanno a significare la capacità di gestire in modo equilibrato sia il proprio lavoro, sia le relazioni con gli amici, la famiglia e il proprio tempo libero.

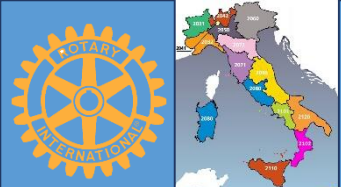


Il Work-life balance non va considerato acquisito. Il personale dipendente valuti positivamente lo sforzo dell'azienda nel ricercare il benessere del personale stesso che si traduce in una maggiore soddisfazione nei confronti delle proprie mansioni lavorative.



Ridurre i
contatti
fuori
orario di
lavoro

Non sempre si può ottenere una divisione tra vita privata e lavoro. Questa situazione dovrebbe essere assolutamente temporanea per mantenere quell'equilibrio esistenziale che è un traguardo di benessere sia per l'azienda che per il lavoratore.



WELFARE = BENESSERE BENEFIT = BENEFICIO

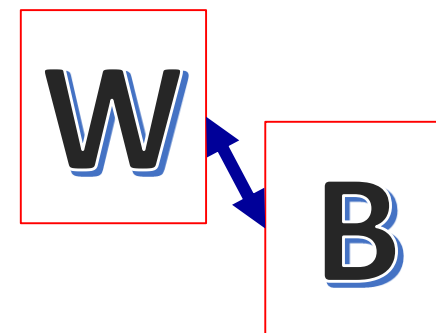
Generalmente con il termine “welfare” si intende “benessere”, cioè quelle prestazioni di politiche pubbliche di assistenza e protezione sociale riferite alla tutela della persona e volte a erogare servizi e benefici, a tutela dei cittadini dai rischi derivanti dall'assenza di reddito.

1) welfare pubblico (o primario), complesso di politiche pubbliche messe in atto da uno Stato che interviene per garantire l'assistenza e il benessere dei cittadini,.

2) welfare sussidiario/secondario rientrano quelle forme di welfare che integrano o si pongono come alternative a quelle primarie. Per sua natura il welfare sussidiario comprende anche forme di welfare secondario

3) welfare occupazionale l'insieme delle prestazioni sociali erogate dalle aziende ai propri lavoratori in virtù del contratto di lavoro che lega le une agli altri .
Ne sono esempio buoni acquisto, attività ricreative, assistenza o cura dei familiari.

4) welfare aziendale serie di benefit e di prestazioni erogati dalle aziende ai propri dipendenti che supera la componente monetaria della retribuzione e che ha, come fine, quello di sostenere il reddito dei dipendenti per migliorarne la vita lavorativa e privata.



In Italia, prima della Legge di Stabilità del 2016, il welfare aziendale era concepito esclusivamente come un atto volontario e unilaterale, concesso dal datore di lavoro senza alcun obbligo di natura legale, contrattuale o regolamentare per quest'ultimo. Oggi il welfare aziendale può essere concesso anche in modo unilaterale ma con soglie di deducibilità dal reddito d'impresa molto basse e limitanti.

ALCUNI DEI BENEFIT AZIENDALI ATTUATI DA AZIENDE ITALIANE CHE SI AFFIANCANO A QUELLI DI NATURA ECONOMICA.

Creazione all'interno l'azienda di un poliambulatorio rivolto ai dipendenti, alle loro famiglie e ai pensionati ex-lavoratori.

Stipulare un'assicurazione sanitaria inclusa nel contratto di lavoro e convenzioni per l'assistenza sanitaria

Estensione delle convenzioni sanitarie e non anche ai congiunti, includendo servizi di assistenza per i genitori anziani e iniziative ricreative per i bambini e ragazzi in età scolare.



Nomina del maggiordomo aziendale al servizio dei dipendenti per facilitare la Il maggiordomo aziendale è una figura che si prende cura delle incombenze giornaliere dei dipendenti.

Attuare un mercato settimanale a Km zero all'interno dell'azienda per far acquistare prodotti di qualità ai dipendenti.

Organizzare gruppi di acquisto solidale o direttamente con rivenditori e fornitori di prodotti di qualità.

Si ottiene vantaggi in termini di tempo, di qualità del cibo, ma anche di riconoscimento degli ideali, del modo di vivere e di attenzione al cibo.

Realizzare una palestra e sedute di yoga e ulteriore realizzazione di una spa. La palestra aziendale viene incontro a quei dipendenti che non hanno il tempo di andare in palestra, ma vorrebbero farlo.

Creazione di una mediateca per libri e film da prendere in prestito.

Uscire dall'ufficio (o dalla fabbrica) e passare a consultare il catalogo aziendale di libri, film da prendere a noleggio prima di tornare a casa. O semplicemente prendersi un po' di tempo da dedicare alla lettura di un giornale.

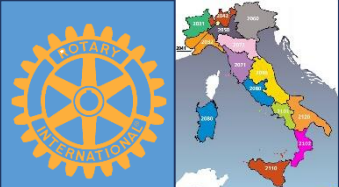
Attuare e consentire La banca del tempo che consente a un dipendente di mettere a disposizione di un altro collega, sotto forma di permessi, alcune ore lavorative

Pianificare la flessibilità oraria con "orario mamma" ridotto, iniziative "salvatempo", come la lavanderia aziendale e la spesa online con consegna al lavoro

Attuazione di iniziative volte a ripensare il modo di lavorare in chiave moderna: non solo smart working, ma anche un'organizzazione del lavoro e degli spazi all'interno degli uffici orientata a migliorare il benessere dei dipendenti

Creazione di un legame con la propria comunità, contribuendo alla costruzione di edifici scolastici, viabilità, alloggi e luoghi di cultura.

Questi elencati sono alcuni esempi di un **welfare aziendale** che hanno come **obiettivo prendersi cura dei dipendenti**, cercando allo stesso tempo di aumentare la **brand reputation**, la produttività ma anche creare un migliore e consolidato clima aziendale.



TEMA DELL'ANNO 2021-2022 (XI EDIZIONE)
Il lavoro costituzionalmente tutelato come strumento di coesione e sviluppo delle comunità e garanzia di crescita futura e di benessere.
Vecchie e nuove formule, formazione, sicurezza, inclusione e parità.



Welfare Index PMI è un indice che premia le realtà imprenditoriali caratterizzate dal un sistema di **welfare aziendale** con molteplici iniziative e un forte coinvolgimento dei lavoratori

WELFARE INDEX PMI IL WELFARE AZIENDALE FA CRESCERE L'IMPRESA E FA BENE AL PAESE

* **PMI = Piccole e medie Imprese**

Il Rapporto 2020 **Welfare Index PMI**, conferma l'aumento del numero delle piccole e medie imprese che propongono **una o più azioni di welfare** nei confronti dei lavoratori.

Nel 2020 le imprese **Welfare Champion** classificate sono state 78: erano 20 nel 2017. Si è passati da un **welfare aziendale** prerogativa delle grandi aziende a una positiva crescita del numero delle P.M.I., sicuramente favorito dagli incentivi fiscali esistenti

Ulteriore interesse per le aziende è aver compreso le potenzialità e i vantaggi che i benefit sono in grado di garantire in termini di attrazione dei talenti e produttività dei dipendenti. Questo si ottiene migliorando in modo concreto e personalizzato la qualità della vita ed il clima aziendale, favorendo la motivazione del dipendente.

Lavoratori più soddisfatti = Le aziende più produttive.

Ricordando che

Il capitale umano è il vero patrimonio di una azienda