

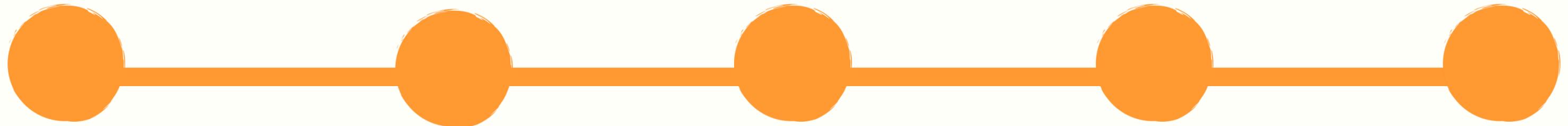


HAPPILY

strumenti - valore - crescita

QUANDO È NATO IL WELFARE PRIMARIO?

CRONOLOGIA GENERALE DEGLI EVENTI



1601
INGHILTERRA

vengono promulgate
le leggi sulla povertà
(Poor Law)

1834
ASSICURAZIONI SOCIALI

garantivano i lavoratori nei
confronti di incidenti sul
lavoro.

1883
GERMANIA

assicurazione
sociale, introdotta da Otto von
Bismarck Aziende versano i
contributi per i propri
lavoratori.

1942
RAPPORTO BEVERIDGE

introdusse
e definì i concetti di sanità
pubblica e pensione sociale per
i cittadini in Inghilterra.

1948
SVEZIA

fu il primo
paese ad introdurre la
pensione popolare fondata sul
diritto di nascita.
Eguagliò i diritti civili e politici
acquisiti, appunto, alla nascita.

UN RAGIONAMENTO

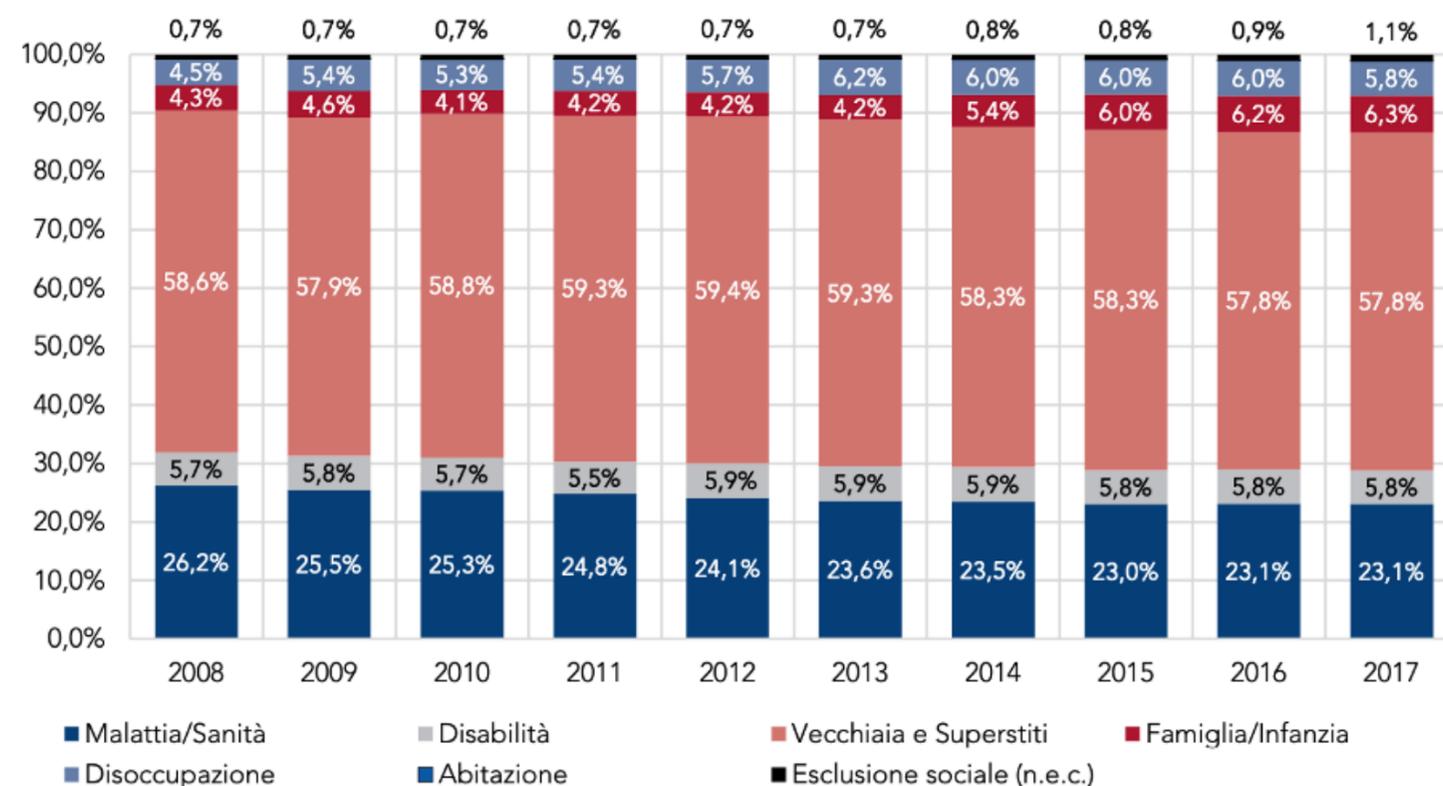
In Inghilterra tra il 1788 e il 1802 con l'emanazione di leggi che vietano di adibire al lavoro bambini di età inferiore ai 7 anni.

In Italia la prima regolamentazione del lavoro minorile avviene nel 1907 con età minima per avviamento al lavoro di 9 anni ed un orario giornaliero massimo di 8 ore per fanciulli inferiori ai 12 anni.

Fra 10-25-50 e 100 anni cosa diranno di noi oggi e delle leggi che regolamentavano il lavoro?

Es. Imbianchino e pittore

CRISI DEL WELFARE PRIMARIO E NASCITA DEL WELFARE SECONDARIO IN ITALIA



Ciò che caratterizza la spesa sociale pubblica italiana non è la scarsità di risorse a disposizione, ma un'articolazione interna sbilanciata, che penalizza le componenti del welfare diverse da quella previdenziale, soprattutto a danno degli interventi per i giovani e per le famiglie.

Composizione percentuale della spesa sociale pubblica in Italia, per funzioni (2017)
Dati estrapolati dal Quarto Rapporto sul Secondo Welfare (2019)

IL WELFARE TERZIARIO

COSTITUITO DALLE
COOPERATIVE

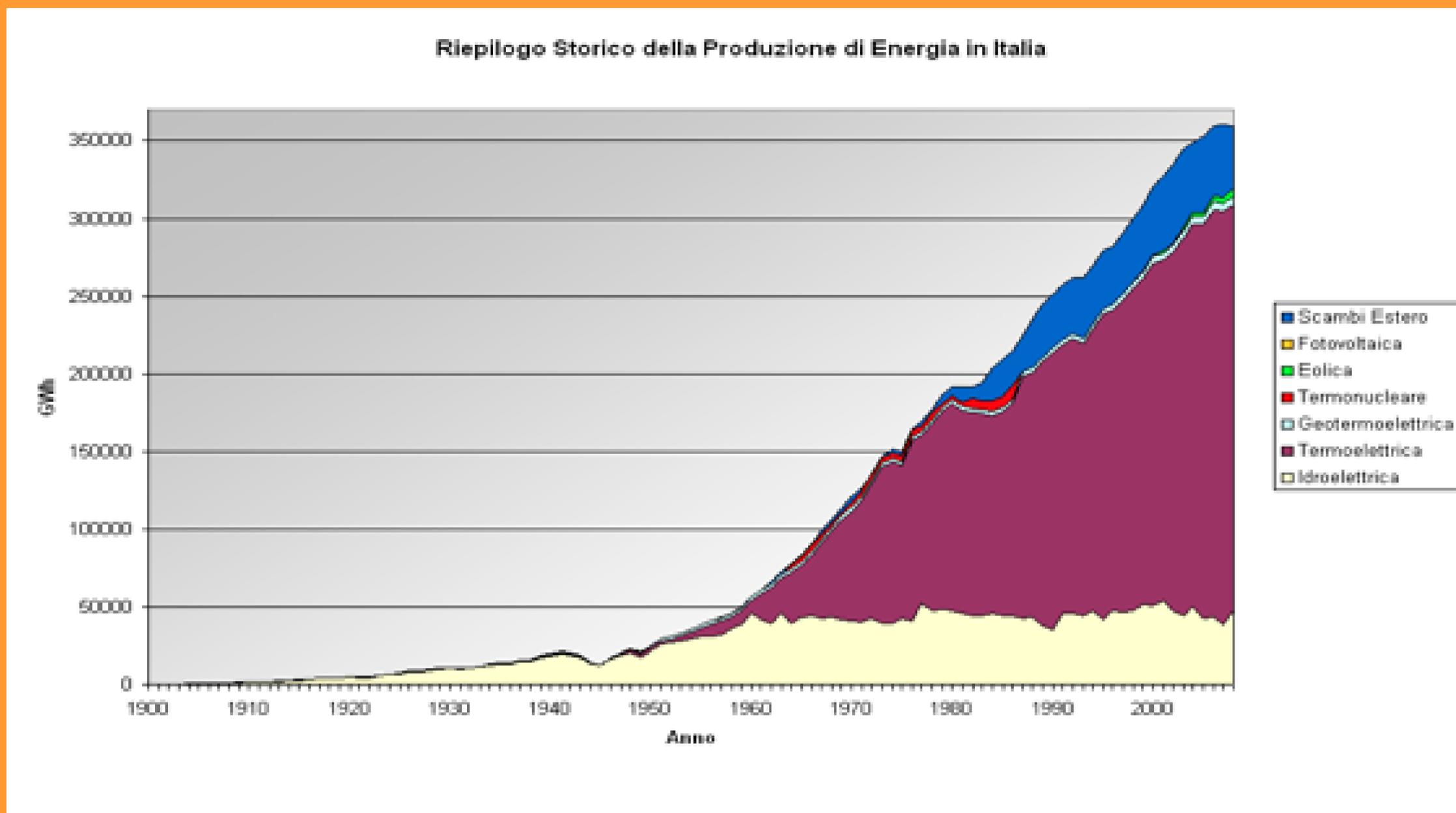
MOLTE
AGEVOLAZIONI
FISCALI

FORTE IN ITALIA
SOPRATTUTTO IN
ALCUNE REGIONI

UMORE E TEMPO DEL CAMBIAMENTO



DIFFICOLTÀ NEL CAMBIAMENTO





CON UN PROGETTO
WELFARE RISPARMIO TANTI SOLDI E MOTIVO LE
PERSONE?

NON SOLO



**IN QUALE VOCE DEL
BILANCIO LE AZIENDE
SPRECANO PIÙ SOLDI?**

PERSONALE

20 lavoratori a 35 k di costo medio azienda = 700 k
costo personale



30% del totale sprecato ossia: 210 k annui



**Non lavorano sulle persone e danno per
scontato un sacco di cose. Scarsa produttività
ed efficienza, dispersione di tempo ed energia.**

LAVORARE CON LE PERSONE E ASCOLTARLE È MOLTO FATICOSO.

Imprenditori o Manager tendono a non farlo perché molto faticoso e spesso difficile per la complessità delle persone e delle loro richieste.

PERCHÈ SUCCEDE?

BISOGNA METTERSI IN GIOCO NON SOLO A livello professionale ma anche a livello umano.

MOLTO PIÙ SEMPLICE PARLARE DI PRODOTTI, fatturato, eventi marketing e bilancio

Umanità: ruolo non prioritario nelle aziende, ciò si riflette sul fatturato molto di più di quello che pensano i dirigenti ed i professionisti che le seguono.

MA DI COSA HANNO REALMENTE BISOGNO I COLLABORATORI?



Conciliazione Vita - Lavoro



Serenità del clima lavorativo



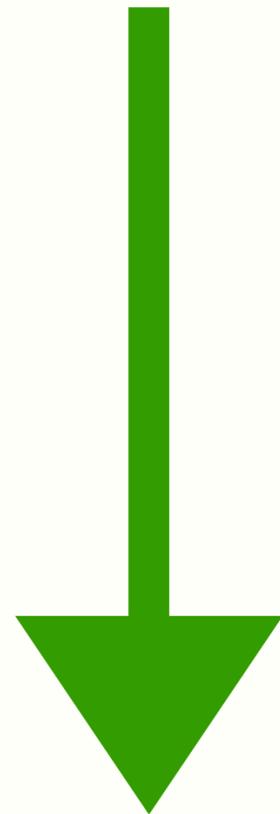
Servizi dedicati



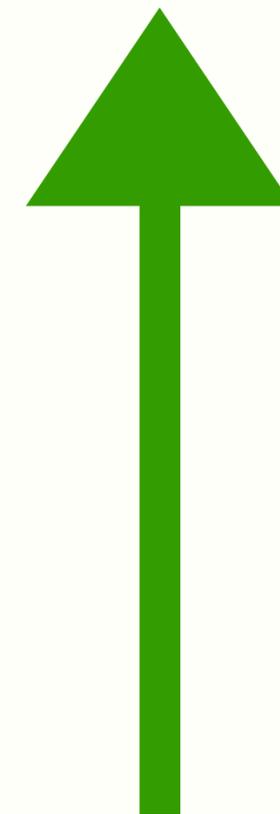
Premi o promozioni per
raggiungimento obiettivi

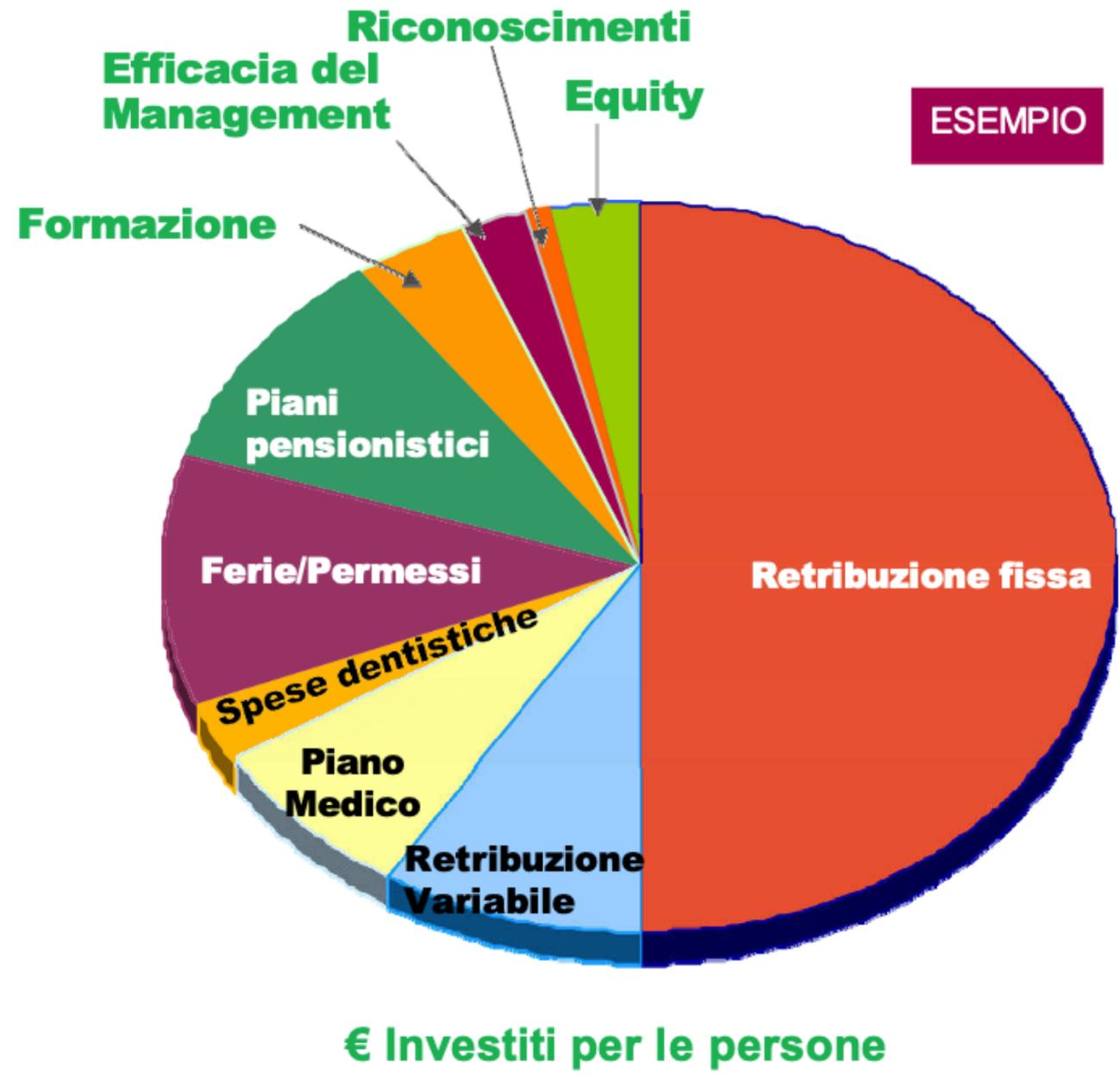
Costi di Rewards

Valore per le persone



MASSIMIZZARE IL VALORE
PERCEPITO DEL PACCHETTO DI
REWARDS E AL CONTEMPO
RAGGIUNGERE OBIETTIVI DI
CONTENIMENTO/RAZIONALIZZAZIONE
DEI COSTI





Il Total Rewards Optimization risponde a TRE domande:

Quale è il livello ottimale di investimento economico sulle persone?

Quale è l'allocazione ottimale degli investimenti in grado di massimizzare la retention o il coinvolgimento?

Esistono differenze in funzione di aree aziendali, livelli, o altre caratteristiche demografiche?



MA QUINDI, CHE COS'È E COME
SI APPLICA IL WELFARE
AZIENDALE?

IL WELFARE

che tradotto letteralmente significa Benessere, non è solo un insieme di leggi e regolamenti, ne tantomeno può essere considerato solo sotto l'ottica fiscale della sua applicazione, ma è qualcosa di più profondo, uno stato mentale e lavorativo, che si origina a monte nel trattamento di somministrazione del lavoro dal Datore di Lavoro al Dipendente.

Il Welfare trova la sua prima applicazione proprio nelle cose più semplici e spesso sottovalutate nelle dinamiche aziendali, come ad esempio la costruzione di un ambiente sereno e mirato alla soddisfazione dei bisogni del lavoratore.

LA NORMATIVA SUL WELFARE AZIENDALE

IL Welfare Aziendale è regolamentato
ai TUIR, il Testo Unico delle Imposte
sul
Reddito negli artt. 51, 95 e 100 che
sanciscono quali servizi possono
essere
erogati ai dipendenti e le modalità di
fruizione annuali degli stessi.



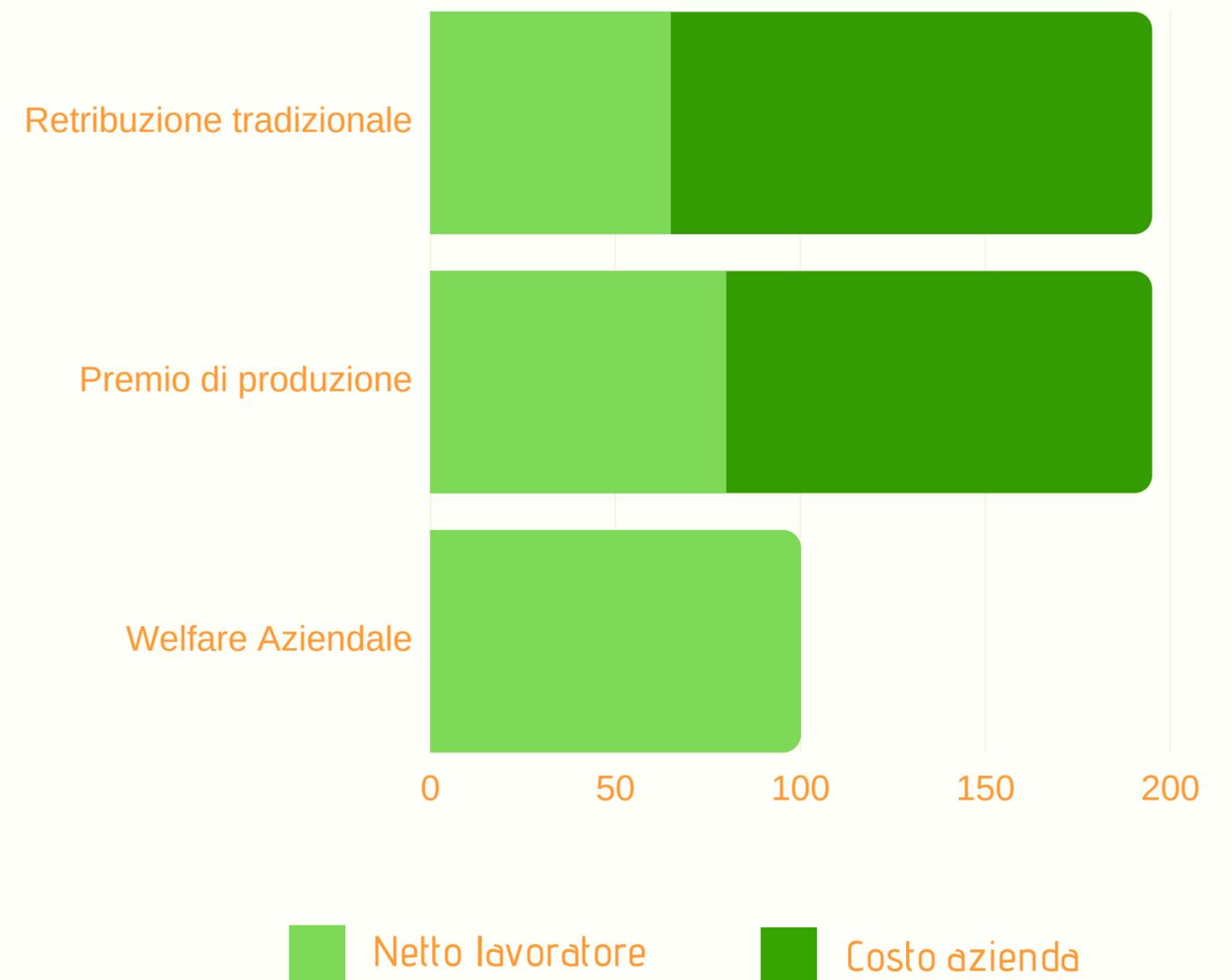
COME SI APPLICA IL WELFARE AZIENDALE?

- Obbligatorietà: quando previsto da CCNL
- Accordo sindacale anche con conversione del Premio di Risultato
- Contributo volontario erogato dall'azienda alla totalità dei dipendenti o a categorie omogenee

WELFARE AZIENDALE E RISPARMIO FISCALE

Investendo in Welfare la differenza tra quanto viene percepito dal Dipendente e quanto viene speso dal Datore di lavoro si azzerava.

Costo del lavoro

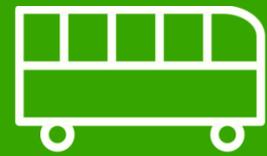


PIANO DI WELFARE AZIENDALE

Servizi erogabili



Shopping



Trasporto



Spese
scolastiche



Assistenza
familiare



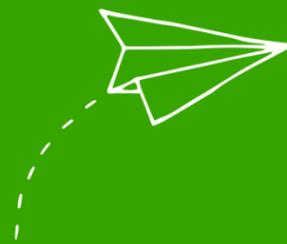
Rimborso sugli
interessi di mutui
e finanziamenti



Tempo libero



Corsi



Viaggi



Sanità
integrativa



Previdenza
integrativa

I RISULTATI



I COLLABORATORI
FELICI SONO IL 12%
PIÙ PRODUTTIVI

E LE IMPRESE
FATTURANO IN MEDIA
IL 26% IN PIÙ
RISPETTO AD AZIENDE
CON AMBIENTI DI
LAVORO DEMOTIVANTI

*Tutti i dati statistici presentati sono stati pubblicati in una ricerca
attuata da Aon Hewitt, Global Employee Engagement.

La Favola del lavoro

Storie di esperienze e persone

Il libro individua "false favole" aziendali e cerca di sfatare miti dando una nuova rilettura alle storie negative che colpiscono molti nel mondo del lavoro.

È un libro che non si basa sulla letteratura ma sui fatti e le esperienze vissute da diverse persone.

La favola del lavoro fornisce nuovi spunti sul mondo del lavoro e sulla gestione delle risorse umane teorizzando un futuro diverso, una nuova visione aziendale fatta di attenzione verso le persone, alle loro esigenze e all'ambiente.



1 PUNTI SALIENTI

Cosa aspettarsi?



Il lavoro è uno scambio



Bisogna avere coraggio di
"essere felici"



Il lavoro deve dare dignità
e indipendenza



L'importanza di formarsi
per non decrescere



Bisogna ripensare agli
spazi ed essere sostenibili

Favola del lavoro
rie di esperienze e persone

"Ogni favola è un gioco
Che si fa con il tempo
Ed è vera soltanto a metà
Ogni favola è un gioco
Che finisce se senti
Tutti vissero felici e
contenti..."

LA CONTAMINAZIONE

Il libro non è un progetto editoriale fine a sé stesso, non termina con la sua pubblicazione.

Progetto parallelo online:



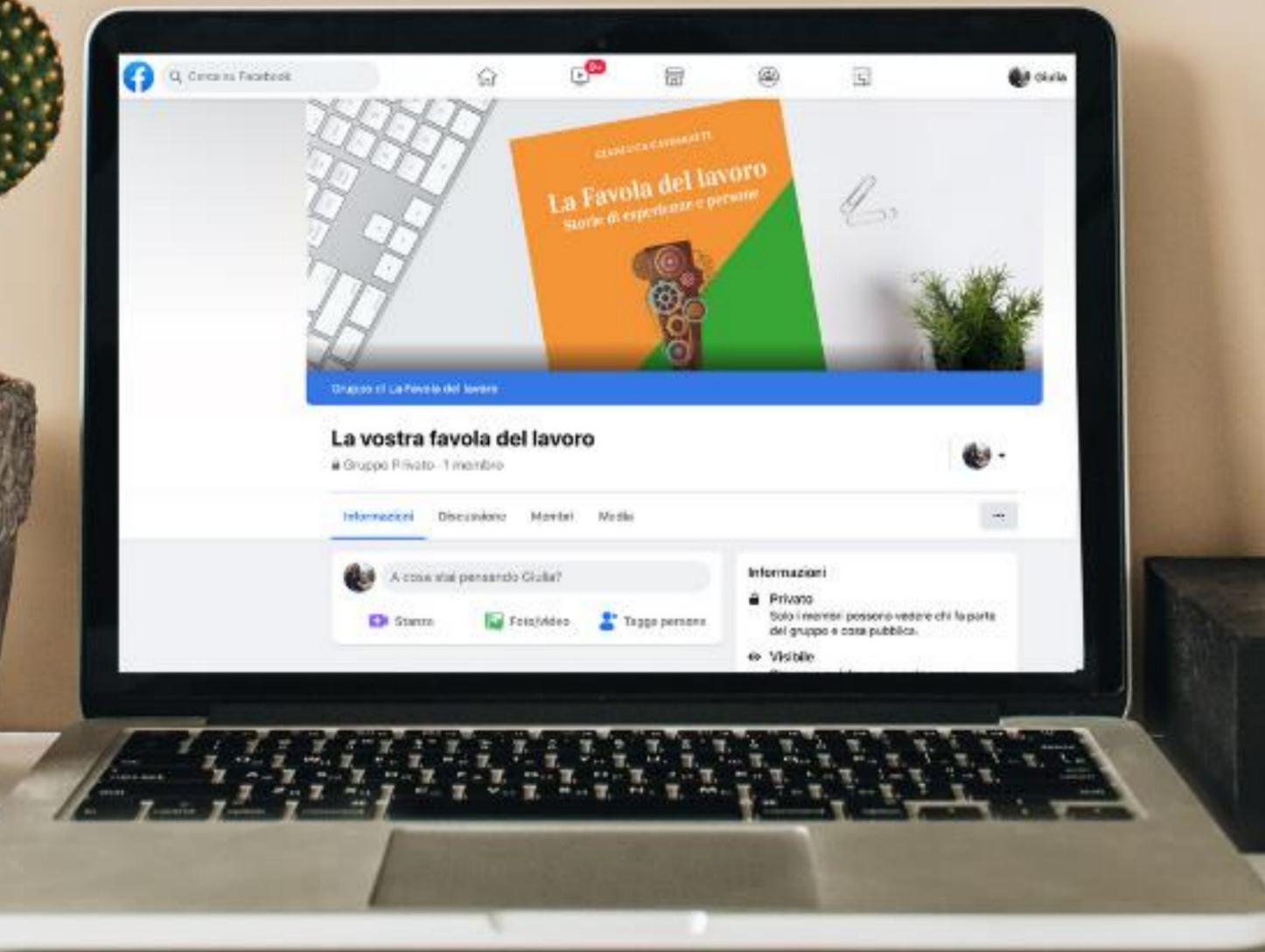
www.lafavoladellavoro.t



La Favola del Lavoro



“La vostra favola del lavoro”: gruppo facebook dove i lettori e non, possono condividere le loro esperienze positive vissute nel mondo del lavoro, riflettere sui nuovi modelli di business o sulla loro visione lavorativa.





DOVE TROVARCI

Sui social



INDIRIZZO

Piazza della Vittoria 15/22, 16121, Genova

EMAIL

info@happily-welfare.it

SITO WEB

www.happily-welfare.it